

**PENGARUH KOMITMEN PROFESIONAL, SIKAP DAN PERSEPSI  
KONTROL TERHADAP WHISTLEBLOWING INTENTION  
PT. K33 DISTRIBUSI SURAKARTA**

**Amien Mustofa <sup>1)</sup>**

**Rispantyo <sup>2)</sup>**

**Sunarti <sup>3)</sup>**

1, 2, 3) Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyad  
Surakarta

E-mail : <sup>1)</sup> aminmustofa18@gmail.com

**A B S T R A C T**

*The purpose of this research are to analyze the significance of the effect of professional commitment, attitudes and perceptual control on whistleblowing intentions at PT. K33 Distribution in Surakarta. This research used quantitative methods with 60 samples from 122 employee at PT. K33 Distribution in Surakarta and measured by the questionnaire method. Sampling using stratified random sampling method. Data analysis was performed using descriptive statistical test instruments, classical assumption tests, multiple linear regression tests and hypothesis testing. The results of the analysis from the hypothesis test show that attitudes have a significant effect on whistleblowing intentions, and professional commitment and perceptual control have a effect but not significant on whistleblowing intentions.*

**Keyword: Professional Commitment, Attitude, Perceived Control and Whistleblowing Intention.**

**PENDAHULUAN**

Komunikasi dan interaksi manusia dalam dunia kerja maupun bisnis pastilah terjadi, baik antar rekan setim, dengan atasan kerja, mitra, maupun konsumen diluar sana. Semua saling terkait satu sama lain. Peristiwa *whistleblowing* tidak menutup kemungkinan terjadi dalam lingkup interaksi tersebut. Terlebih lagi bila sistem dan pengawasan dalam perusahaan tersebut sudah tidak sehat. *Whistleblowing* adalah tindakan pelaporan yang dilakukan oleh seseorang ataupun beberapa karyawan untuk melaporkan tindakan ilegal/kecurangan entah yang dilakukan oleh karyawan lain atau atasannya kepada pihak lain, bias dengan internal maupun eksternal perusahaan (Satuti, 2019).

Motivasi moral demi mencegah kerugian baik materiil/non materiil bagi perusahaan adalah arti penting adanya tindak *whistleblowing*. Suatu perusahaan atau organisasi memang harus menjaga sistem komunikasi internal sehingga dapat menghindari konflik fungsional dan disfungsional. *Whistleblowing* internal sebaiknya diselesaikan secara internal saja, agar tidak terjadi perembetan masalah yang dapat menjatuhkan nama instansi, perusahaan atau organisasi tersebut (Satuti, 2019). *Whistleblowing* juga menjadi kunci pengungkapan kasus kejahatan di suatu perusahaan di Jakarta karna berhasil menemukan kasus yang menemui titik kesulitan sebelumnya (REQNews 20 Februari 2020, Jakarta). Seperti contoh kasus *whistleblowing* dari *Whistleblower* “Susno Duadji” dengan skandal dari PT. Century dan Gayus. Dari contoh kasus diatas kita dapat menyimpulkan

bahwasanya kasus ini termasuk ke dalam *whistleblowing* eksternal menyangkut kasus dimana seorang Susno Duadji mengetahui kecurangan/tindakan ilegal yang dilakukan PT. Century dan Gayus lalu membocorkan kepada masyarakat, karena dia tahu bahwa kecurangan tersebut akan merugikan pihak masyarakat (28 Januari 2011, Kompasiana).

Pada kenyataannya *whistleblowing* masih sangat jarang dilakukan di Indonesia, budaya umum pegawai yang belum mendukung terciptanya mekanisme *whistleblowing* ini. *Whistleblower* dianggap sebagai orang yang tidak loyal terhadap perusahaan karena menjatuhkan nama perusahaan/instansinya sendiri. Namun seiring berjalannya waktu *whistleblowing* mulai mendapat pengakuan dari pemerintah, negara juga akan memberikan fasilitas perlindungan terhadap pelaku *whistleblowing* dengan konsekuensi bukti dan fakta akurat yang berisi kebenaran. Perlindungan serta Konteks hukum *whistleblower* di Indonesia diatur dalam Undang-Undang No.13 tahun 2006. Tentang perlindungan saksi dan korban serta kemudian diikuti dengan Surat Edaran Mahkamah Agung No.4 Tahun 2011 tentang perlakuan terhadap sang pelapor tindak pidana (*Whistleblower*) dan saksi pelaku yang bekerja sama. Surat Edaran Mahkamah Agung diterbitkan berdasarkan pada pasal 10 UU No.13 tahun 2006 tentang perlindungan saksi dan korban *whistleblowing*.

*Whistleblowing* sering disamakan begitu saja dengan membuka rahasia internal perusahaan padahal keduanya tidak bias disamakan. Rahasia perusahaan adalah sesuatu yang konfidensial dan harus dirahasiakan dari pihak luar dan umumnya tidak menyangkut efek yang merugikan apapun bagi pihak lain diluar perusahaan, yaitu masyarakat atau perusahaan lainnya (Wikipedia, *Columbia Electronic Encyclopedia*, 2005). Begitu pula yang terjadi di PT. K33 Distribusi Surakarta, sering terjadi tindakan ilegal yang dilakukan oleh seorang karyawan yang akibatnya akan merugikan perusahaan. Diantaranya retur barang yang tidak kunjung masuk dan menjadi selisih retur antara setoran rencana & realisasi penagihan (RRP) terhadap nominal yang tertera pada faktur tagihan. Terdapat juga faktur yang diinput oleh salesman operasional yang tidak segera dikirim ke alamat toko yang tertera di faktur penjualan karena faktur tersebut hanya berupa faktur tutupan target akhir bulan (*Topping Up*) yang berdampak barang tersebut masih berada digudang atau susah dalam penagihan karena hanya barang titipan di took (Konsinyasi). Terdapat juga faktur yang ditandatangani oleh pihak ketiga yang mengaku sebagai pihak toko (Bagian Pengiriman), padahal setelah diaudit atau didatangi ke toko yang bersangkutan, toko mengatakan bahwa tidak menerima barang yang tertera dalam faktur tersebut. Terdapat beberapa masalah yang ada pada PT. K33 Distribusi Surakarta yang menyebabkan kerugian secara materiil pada perusahaan, maka dari itu peneliti memilih PT. K33 Distribusi sebagai objek penelitian mengenai faktor-faktor yang menyebabkan mengapa *whistleblowing* ini tidak segera dilakukan oleh *whistleblower* yang disini telah mengerti siapa pelaku dalam tindakan ilegal tersebut. Mengingat keberadaan *whistleblowing* disini adalah tingkah laku yang dilakukan oleh organisme, sistem atau entitas buatan dalam hubungannya dengan diri sendiri atau lingkungan mereka yang meliputi sistem lain atau organisme disekitarnya.

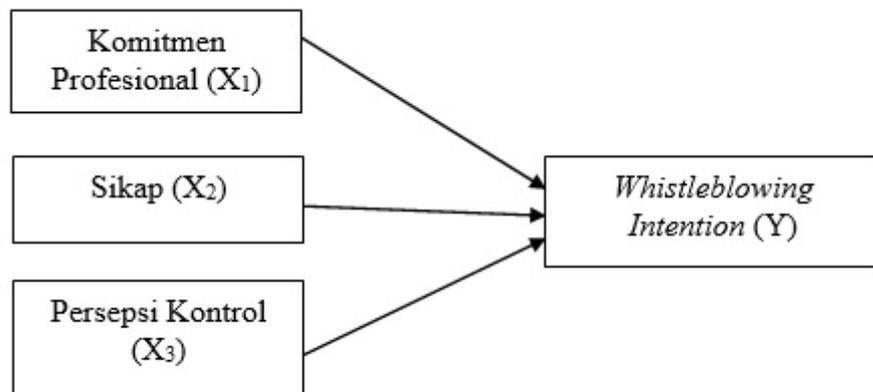
Dalam beberapa penelitian sebelumnya, Fitri (2014) menyatakan bahwa komitmen profesional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap

*whistleblowing intention*. Berbeda dengan hasil penelitian terdahulu dari Aliyah (2015) yang menyatakan bahwa komitmen profesional berpengaruh tidak signifikan terhadap *whistleblowing intention*. Saud (2016), Parianti, Suartana dan Badera (2016) serta Damayanthi, Sujana dan Herawati (2017) menyatakan bahwa sikap dari organisasi berpengaruh signifikan terhadap *whistleblowing intention*. Berbeda dengan hasil penelitian dari Perdana, Hasan dan Rasuli (2018) serta Aliyah (2017) yang menyatakan bahwa sikap organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap *whistleblowing intention*. Parianti, Suartana dan Badera (2016) serta Damayanthi, Sujana dan Herawati (2017) menyatakan bahwa persepsi kontrol berpengaruh signifikan terhadap *whistleblowing intention*. Namun berbeda dengan hasil penelitian dari Saud (2016) serta Perdana, Hasan dan Rasuli (2018) yang menyatakan bahwa persepsi kontrol berpengaruh tidak signifikan terhadap *whistleblowing intention*.

## TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian ini digunakan untuk menganalisis signifikansi pengaruh komitmen profesional, sikap dan persepsi kontrol terhadap *whistleblowing intention* di PT. K33 Distribusi Surakarta.

## KERANGKA PEMIKIRAN



**Gambar 1 Skema Kerangka Pemikiran**

Pada penelitian ini, peneliti akan menganalisis signifikansi pengaruh komitmen profesional, sikap dan persepsi control terhadap *whistleblowing intention*.

## LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

### Teori *Behaviorisme*

*Behaviorisme* berasal dari kata dasar *behave* yang memiliki arti berperilaku dan *isme* yang berarti aliran. *Behaviorisme* adalah sebuah aliran dalam psikologi yang diperkenalkan oleh ahli psikologi berkebangsaan amerika yang bernama John B. Watson (1878 – 1958). Teori *Behaviorisme* adalah sebuah teori yang dicetuskan oleh Gage dan juga Berliner tentang perubahan tingkah laku sebagai hasil dari pengalaman. Teori ini lalu berkembang menjadi aliran psikologi belajar yang berpengaruh terhadap arah pengembangan teori serta praktik pendidikan dan pembelajaran yang dikenal sebagai aliran behavioristik. Aliran ini menekankan pada terbentuknya perilaku yang tampak sebagai hasil belajar seorang individu

(Gendro Sugiono, 2015).

### **1. Komitmen Profesional dengan *Whistleblowing Intention***

Komitmen profesional adalah salah satu variabel yang sangat berpengaruh karena variabel ini melekat dalam pribadi seorang karyawan tiap individu, karena dalam komitmen profesional terdapat tingkat loyalitas yang akan menentukan bagaimana tingkah laku seorang organisme atau entitas buatan dalam hubungannya dengan lingkungan mereka. Ini didukung dengan penelitian terdahulu dari Fitri (2014), dalam penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen profesional berpengaruh signifikan terhadap *whistleblowing intention*. Berdasarkan uraian diatas maka akan disimpulkan hipotesis sebagai berikut :

**H<sub>1</sub> : Komitmen profesional berpengaruh positif signifikan terhadap *whistleblowing intention*.**

### **2. Sikap dengan *Whistleblowing Intention***

Sikap organisasi adalah respon atau tanggapan dari organisasi terhadap tindakan *whistleblowing* yang dilakukan oleh karyawan dibawahnya. Variabel ini juga tidak kalah penting mempengaruhi *whistleblowing intention* karena respon atau tanggapan dari organisasi akan menentukan bagaimana tingkah laku seorang organisme atau entitas buatan dalam hubungannya dengan lingkungan mereka. Ini didukung dengan penelitian terdahulu dari Saud (2016), dalam penelitian tersebut Saud menyimpulkan bahwa variabel sikap berpengaruh signifikan terhadap *whistleblowing intention*. Didukung juga dengan penelitian dari Parianti, Suartana dan Badera (2016), dalam penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel sikap berpengaruh signifikan terhadap *whistleblowing intention*. Didukung lagi dengan penelitian dari Damayanthi, Sujana dan Herawati (2017). Dalam penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel sikap berpengaruh signifikan terhadap *whistleblowing intention*. Berdasarkan uraian diatas maka akan disimpulkan hipotesis sebagai berikut :

**H<sub>2</sub> : Sikap berpengaruh positif signifikan terhadap *whistleblowing intention*.**

### **3. Persepsi Kontrol dengan *Whistleblowing Intention***

Persepsi kontrol adalah sistem dari sebuah organisasi yang menjadi pemicu seorang karyawan apakah akan melakukan *whistleblowing* ataukah tidak. Variabel ini juga tidak kalah pentingnya mempengaruhi *whistleblowing intention* karena sistem dari sebuah organisasi akan menentukan bagaimana tingkah laku seorang organisme atau entitas buatan dalam hubungannya dengan lingkungan mereka. Ini didukung juga dengan penelitian dari Parianti, Suartana dan Badera (2016). Dalam penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel persepsi kontrol berpengaruh signifikan terhadap *whistleblowing intention*. Didukung juga dengan penelitian dari Damayanthi, Sujana dan Herawati (2017). Dalam penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel persepsi kontrol berpengaruh signifikan terhadap *whistleblowing intention*. Berdasarkan uraian diatas maka akan disimpulkan hipotesis sebagai berikut :

**H<sub>3</sub> : Persepsi kontrol berpengaruh positif signifikan terhadap *whistleblowing intention*.**

## **METODE PENELITIAN**

### **Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup penelitian ini menggunakan metode penelitian Survei. Dengan metode penelitian survei akan mempermudah saya untuk mencari tanggapan dari responden karyawan di PT. K33 Distribusi Surakarta dengan cepat mengenai variabel yang sudah saya tentukan agar dapat membantu peneliti untuk menyimpulkan bagaimana signifikansi pengaruh variabel komitmen profesional, sikap dan persepsi kontrol terhadap *whistleblowing intention*.

### **Jenis Data dan Sumber Data**

Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur (*measurable*) atau dapat dihitung secara langsung sebagai variabel angka ataupun bilangan. Data kuantitatif dalam penelitian ini adalah data hasil kuesioner yang dibagikan kepada para karyawan-karyawan di PT. K33 Distribusi Surakarta. Sumber data yang digunakan adalah data primer. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah data yang saya dapat melalui kuisisioner yang saya bagikan dan diisi oleh para karyawan PT. K33 Distribusi Surakarta yang terdiri dari bagian *head office*, *operation sales*, bagian *delivery*, bagian gudang dan admin. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan angket kuisisioner yang berisi pertanyaan yang bersangkutan dengan indikator pengukuran variabel penelitian.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah para karyawan PT. K33 Distribusi Surakarta yang terdiri dari para *head office*, *operation sales*, karyawan gudang, karyawan *delivery* dan admin. Total populasi PT. K33 Distribusi adalah 122 karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah 60 sampel dari total 122 populasi karyawan yang ditemukan dengan teknik *sampling probabilitas* dengan jenis *stratified random sampling* (undian).

### **Definisi Operasional Variabel**

#### **1. Komitmen Profesional**

Komitmen Profesional adalah tingkat loyalitas individu terhadap profesinya (Trisnaningsih, 2004). Variabel ini memiliki indikator sebagai berikut :

- a. Suatu penerimaan atas tujuan-tujuan dan nilai-nilai profesi.
- b. Suatu kemauan untuk melakukan suatu tugas sekuat tenaga demi kepentingan profesi.
- c. Suatu keinginan untuk memelihara dan mempertahankan keanggotaan dalam profesi.

#### **2. Sikap**

Sikap adalah evaluasi tentang obyek-obyek yang telah diketahui (Pratkanis & Greenwald). Variabel ini memiliki indikator yaitu respon atau tanggapan dari suatu organisasi terhadap karyawan dibawahnya.

#### **3. Persepsi Kontrol**

Persepsi kontrol adalah Persepsi seorang individu mengenai mudah atau sulitnya mewujudkan suatu perilaku tertentu baginya (Ajzen, 2005). Variabel ini memiliki indikator sebagai berikut :

- a. Keyakinan pengendalian.
- b. Kekuatan faktor pengendalian.

#### 4. *Whistleblowing Intention*

*Whistleblowing Intention* adalah tindakan pelaporan yang dilakukan oleh anggota organisasi baik aktif ataupun non-aktif mengenai pelanggaran yakni tindakan ilegal atau tidak bermoral kepada pihak di dalam maupun di luar perusahaan (Hong, 2014). Variabel ini memiliki indikator sebagai berikut :

- a. Seberapa besar niat karyawan untuk melakukan pengaduan.
- b. Seberapa besar rencana karyawan untuk melakukan pengaduan
- c. Seberapa besar usaha karyawan untuk melakukan pengaduan.
- d.

#### **Teknik Analisis Data**

Pengujian statistik dalam penelitian ini menggunakan uji instrumen, uji statistik deskriptif, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda dan uji hipotesis. Pengujian-pengujian tersebut memiliki arti sebagai berikut :

##### **1. Uji Instrumen**

Pengujian instrumen biasanya terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Yakni :

##### **a. Uji Validitas**

Validitas adalah suatu derajat ketepatan atau kelayakan instrumen yang digunakan untuk mengukur apa yang akan diukur dalam suatu data (Ariffin, 2012). Kriteria data tersebut dikatakan “valid” adalah jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka butir pertanyaan tersebut dikatakan “valid” dan sedangkan jika ternyata  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka butir pertanyaan tersebut dikatakan “tidak valid” (Sugiyono, 2015:183).

##### **b. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas berasal dari kata dasar *reliability*. Pengertian dari *reliability* (reliabilitas) adalah keajegan pengukuran dalam suatu data (Walizer, 1987). Menurut Sugiyono (2015), kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel atau handal dengan menggunakan teknik ini, jika koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*)  $> 0,60$ .

##### **2. Uji Statistik deskriptif**

Statistik deskriptif berkaitan dengan proses pengumpulan, penyajian dan peringkasan berbagai karakteristik data sehingga dapat menggambarkan karakter sampel responden yang digunakan dalam suatu penelitian. Dengan statistik deskriptif, kumpulan data yang diperoleh akan tersaji dengan ringkas dan rapi serta dapat memberikan informasi inti dari kumpulan-kumpulan data yang ada.

##### **3. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik digunakan untuk menilai apakah di dalam sebuah model regresi linier terdapat masalah-masalah asumsi klasik ataukah tidak. Teknik estimasi variabel dependen yang melandasi analisis regresi disebut *ordinary least squares* (Sugiyono, 2015). Model regresi yang menggunakan teknik OLS menggunakan 4 uji asumsi klasik, yaitu:

##### **a. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui adanya hubungan antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dalam suatu model regresi. Kriteria yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas

adalah nilai tolerance  $\leq 0,10$  atau sama dengan nilai VIF  $\geq 10$ .

#### **b. Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi digunakan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  sebelumnya (Ghozali, 2011). Kriteria pengujiannya adalah jika  $p\text{-value} < 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, yang berarti antar residual terdapat korelasi dan sebaliknya apabila  $p\text{-value} > 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya residual tidak terdapat korelasi (Ghozali, 2011).

#### **c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas digunakan apabila terjadi gangguan yang muncul dalam fungsi regresi yang mempunyai varian tidak sama sehingga penaksir tidak efisien baik dalam sampel kecil ataupun sampel besar. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas didalamnya (Sugiyono, 2015). Terdapat heteroskedastisitas jika  $\text{sig. 2-tailed} < \alpha = 0,05$  dan tidak terdapat heteroskedastisitas jika  $\text{sig. 2-tailed} > \alpha = 0,05$ .

#### **d. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, suatu variabel residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas disini menggunakan uji statistik non-parametrik *kolmogorov-Smirnov test* (Sugiyono, 2015).

### **4. Uji Regresi Linier Berganda**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis signifikansi pengaruh komitmen profesional, sikap dan persepsi kontrol terhadap *whistleblowing intention* di PT. K33 Distribusi Surakarta. Model analisis yang tepat untuk digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi. Analisis regresi adalah suatu studi mengenai ketergantungan variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independen, dengan tujuan mengestimasi atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui dalam data (Gujarati, 2003). Analisis regresi juga dapat menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independennya. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *whistleblowing intention* dan sedangkan variabel independennya adalah komitmen profesional, sikap dan persepsi kontrol. Persamaan analisis regresi linear yang digunakan yaitu :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana :

- Y : Variabel *Whistleblowing Intention* (variabel terikat)
- a : Konstanta
- X<sub>1</sub> : Variabel Komitmen Profesional (variabel bebas)
- X<sub>2</sub> : Variabel Sikap (variabel bebas)
- X<sub>3</sub> : Variabel Persepsi Kontrol (variabel bebas)
- b<sub>1</sub>b<sub>2</sub>b<sub>3</sub> : Koefisien Regresi
- e : Error

### **5. Uji Hipotesis**

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis yang digunakan adalah analisis

regresi linear. Pengujian hipotesis dengan analisis regresi linear mengikuti langkah-langkah berikut :

**a. Uji t**

Penjelasan uji signifikansi secara individual, sebagaimana akan terlihat dari nilai statistik t pada tabel *coefficients<sup>a</sup>* yang akan memperlihatkan bahwa variabel independen berpengaruh atau tidak dengan variabel dependennya (Sugiyono, 2015).

**b. Uji F**

Fungsi dari uji F adalah untuk mengetahui apakah semua variabel bebas (independen) dalam penelitian ini secara simultan berhubungan dengan variabel terikat (dependen) ataukah tidak (Ghozali, 2011:98).

**c. Uji R<sup>2</sup>**

Hasil komputasi menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*) untuk suatu model variasi variabel dependen mampu dijelaskan oleh variasi himpunan variabel independen secara penuh ataukah tidak (Sugiyono, 2015). Delta koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependennya.

## HASIL PENELITIAN

### 1. Uji Instrumen

**a. Uji Validitas**

Dari hasil penelitian uji validitas yang dilakukan, diketahui bahwa variabel komitmen profesional, sikap, persepsi kontrol dan *whistleblowing intention* dikatakan valid, karena r hitung lebih besar dari r tabel yakni 0,254 (pada r tabel).

**b. Uji Reliabilitas**

Dari hasil penelitian uji reliabilitas yang dilakukan, diketahui bahwa variabel komitmen profesional, sikap, persepsi kontrol dan *whistleblowing intention* dikatakan reliabel, karena *Cronbach alpha* > score minimal yakni 0,60.

### 2. Uji Asumsi Klasik

**a. Uji Multikolinearitas**

Dari hasil penelitian uji multikolinearitas, diketahui bahwa semua *tolerance* setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan VIF setiap variabel kurang dari 10 maka variabel-variabel tersebut dikatakan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

**b. Uji Autokorelasi**

Dari hasil penelitian uji autokorelasi, diketahui bahwa Z hitung sebesar 0,260 dengan signifikan nilai *Asymp. Sig.(2-tailed)* 0,795 *p-value* > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala autokorelasi.

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Dari hasil penelitian uji heteroskedastisitas, diketahui bahwa nilai signifikansi setiap variabel-variabel bebas tersebut > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

#### d. Uji Normalitas

Dari hasil penelitian uji normalitas, diketahui bahwa data tersebut memiliki nilai *test statistic* sebesar 0,059 dengan taraf signifikansi 0,200. Hal tersebut membuktikan bahwa residual data terdistribusi normal, karena nilai taraf signifikansi  $> 0,05$ .

### 3. Uji Regresi Linier Berganda

Dari hasil penelitian uji regresi linier berganda, diketahui bahwa hasil koefisien regresi untuk variabel komitmen profesional ( $X_1$ ) adalah -0,141. Kemudian untuk variabel sikap ( $X_2$ ) adalah 0,901. Sedangkan persepsi kontrol ( $X_3$ ) adalah 0,102. Serta nilai konstan regresi 4,165. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa rumus regresi linier berganda adalah

$$Y = 4.165 - 0.141 (X_1) + 0.901 (X_2) + 0.102 (X_3) + e$$

Dengan rumus regresi linear berganda tersebut itu berarti jika  $X_1$  (Komitmen Profesional) = 0,  $X_2$  (Sikap) dan  $X_3$  (Persepsi Kontrol) = 0 maka  $Y$  (*Whistleblowing Intention*) adalah positif artinya variabel bebas memiliki pengaruh yang searah yaitu jika  $X$  naik/meningkat maka  $Y$  meningkat sebaliknya jika  $X$  menurun maka  $Y$  akan menurun, sebaliknya jika  $Y$  adalah negatif, maka pengaruhnya akan berlawanan arah yaitu jika  $X$  meningkat maka  $Y$  akan menurun dan begitu pula sebaliknya.

### 4. Uji Hipotesis

#### a. Uji t

Dari hasil penelitian uji hipotesis (uji t), diketahui bahwa :

Koefisien regresi untuk variabel komitmen profesional ( $X_1$ ) adalah -0,141 dengan t sebesar 1,511 dan hasil signifikansi dari variabel ini adalah 0,136 yang diketahui lebih dari 0,05. Dari hasil di atas, peneliti menyimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan berarti

1. hipotesis ( $H_1$ ) diketahui berpengaruh tetapi tidak signifikan dari komitmen profesional terhadap *whistleblowing intention*.
2. Koefisien regresi untuk variabel sikap ( $X_2$ ) adalah 0,901 dengan t sebesar 6,917 dan hasil signifikansi dari variabel ini adalah 0,000 yang diketahui kurang dari 0,05. Dari hasil di atas, peneliti menyimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berarti hipotesis ( $H_2$ ) diketahui ada pengaruh positif yang signifikan dari sikap terhadap *whistleblowing intention*.
3. Koefisien regresi untuk variabel persepsi kontrol ( $X_3$ ) adalah 0,102 dengan t sebesar 0,789 dan hasil signifikansi dari variabel ini adalah 0,433 yang diketahui lebih dari 0,05. Dari hasil di atas, peneliti menyimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan berarti hipotesis ( $H_3$ ) diketahui berpengaruh tetapi tidak signifikan dari persepsi kontrol terhadap *whistleblowing intention*.

#### b. Uji F

Dari hasil penelitian uji hipotesis (uji F), diketahui bahwa hasil perhitungan tabel ANOVA menunjukkan bahwa model regresi ini memiliki nilai F hitung 16.518 dengan *p. value (sig.)* sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_0$  dalam model ini tepat untuk memprediksi pengaruh  $X_1$  (Komitmen Profesional),  $X_2$  (Sikap) dan  $X_3$  (Persepsi Kontrol) terhadap  $Y$  (*Whistleblowing Intention*).

### c. Uji R<sup>2</sup>

Dari hasil penelitian uji hipotesis (uji R<sup>2</sup>), diketahui bahwa nilai koefisien determinasi atau R square adalah 0,441. Sehingga besarnya angka koefisien determinasi adalah 0,441 atau 44,1%. Hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan komitmen profesional, sikap dan persepsi kontrol dengan *whistleblowing intention* adalah 44,1%. Sedangkan 55,9% berhubungan atau dipengaruhi oleh variabel di luar persamaan regresi ini. Sebagai contoh yaitu variabel etika, tingkat keseriusan kesalahan, jalur pelaporan dan variabel-variabel lainnya.

## KESIMPULAN

1. Komitmen profesional berpengaruh tidak signifikan terhadap *whistleblowing intention* di PT. K33 Distribusi Surakarta. Hal ini berarti tingkat loyalitas karyawan memiliki pengaruh namun tidak signifikan terhadap keinginan karyawan untuk melakukan tindak pelaporan atas tindakan ilegal atau sering disebut *whistleblowing*.
2. Sikap berpengaruh positif signifikan terhadap *whistleblowing intention* di PT. K33 Distribusi Surakarta. Hal ini berarti semakin baik sikap organisasi dari atasan kepada para karyawan bawahannya, maka semakin meningkat juga keinginan karyawan untuk melakukan tindak pelaporan atas tindakan ilegal atau sering disebut *whistleblowing*.
3. Persepsi kontrol berpengaruh tidak signifikan terhadap *whistleblowing intention* di PT. K33 Distribusi Surakarta. Hal ini berarti kontrol suatu organisasi mengenai mudah atau tidaknya seorang karyawan melakukan tindak pelaporan (*whistleblowing*)/perlakuan lainnya dalam suatu organisasi berpengaruh namun tidak signifikan terhadap keinginan mereka melakukan sebuah tindak pelaporan tindakan ilegal atau sering disebut *whistleblowing*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aliyah, Siti. 2015. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pegawai Dalam Melakukan Tindakan Whistle-Blowing". *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis Fak. Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Nahdlatul Ulama (UNISNU)*. Jepara
- Damayanthi, Kadek Shintya Rahayu Dewi. Edy Sujana.zNyoman Trisna Herawati. 2017. "Pengaruh Norma Subyektif, Sikap Pada Perilaku, Persepsi Kontrol Perilaku Terhadap Niat Melakukan Pengungkapan Kecurangan/Whistleblowing (Studi Empiris Pada Mahasiswa Akuntansi Program S1 Dan Program D3 Universitas Pendidikan Ganesha)". *E-Journal SI Ak Universitas Pendidikan Ganesha*. Singaraja.
- Hanif, Rheny Afriana dan Fajar Odiatma. 2017. "Pengaruh Personal Cost Reporting, Status Wrong Doer dan Tingkat Keseriusan Kesalahan Terhadap Whistleblowing Intention". *Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis*. Riau.
- Hong. 2014. "Pengaruh Komitmen Profesi Dan Sosialisasi Antisipatif Mahasiswa Profesi Akuntansi Terhadap Niat Whistleblowing". *Undergraduate thesis, Widya Mandala Catholic University*. Surabaya.
- Ghozali,ilmam. 2018. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS".

*Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.*

- Jalil, Fitri Yani. 2014. "Pengaruh Komitmen Profesional Dan Sosialisasi Antisipasi Mahasiswa Audit Terhadap Perilaku Whistleblowing". *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Jakarta.
- Pane, Sri Gustina. 2014. "Komitmen Profesi". *Wahana Inovasi*. Medan.
- Parianti, Ni Putu Ika. I Wayan Suartana. I Dewa Nyoman Badera. 2016. "Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Niat Dan Perilaku Whistleblowing Mahasiswa Akuntansi". *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. Bali.
- Saud, Ilham Maulana. 2016. "Pengaruh Sikap dan Persepsi Kontrol Perilaku Terhadap Niat Whistleblowing Internal-Eksternal dengan Persepsi Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi". *Jurnal Akuntansi dan Investasi*. Yogyakarta.
- Septianti, W. 2013. "Pengaruh faktor organisasional, individual, situasional, dan demografis terhadap niat melakukan whistleblowing internal". *Tesis tidak diterbitkan tersedia di Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Gadjah Mada*.
- Sugiyono. 2015. "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D". *Anggota Ikatan Penerbit Indonesia (IKAPI)*. Bandung.
- Zhuang, J. 2003. "Whistleblowing & Peer Reporting: A Cross-Cultural Comparison of Canadians and Chinese". *Tesis tidak diterbitkan tersedia di Faculty of Management, University of Lethbridge*.
- Zulhilmi, Muhammad. 2018. "Pengaruh Profesionalisme, Sikap Seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS), Sosialisasi Antisipatif Dan Komitmen Organisasi Terhadap Niat Untuk Melakukan Tindakan Pelaporan Kecurangan (Whistleblowing)". *Jurnal Ekonomi Universitas Islam Indonesia*. Yogyakarta.
- Perdana, Ari Andika. Amir Hasan. dan M. Rasuli. 2018. "Pengaruh Sikap, Norma Subyektif, Persepsi Kontrol Perilaku dan Etika terhadap Whistleblowing Intention dan Perilaku Whistleblowing (Studi Empiris di BPKP Perwakilan Riau dan Sumatera Barat)". *Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis*. Riau.
- Putri, Caesar Marga. 2016. "Pengaruh Jalur Pelaporan dan Tingkat Religiusitas terhadap Niat Seseorang Melakukan Whistleblowing". *Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah*. Yogyakarta.
- Ramdhani, Neila. 2011. "Penyusunan Alat Pengukur Berbasis Theory of Planned Behavior". *Buletin Psikologi, Universitas Gadjah Mada*. Yogyakarta.