

PENGARUH *PERSONAL COST* DAN *PEMBERIAN REWARD* TERHADAP TINDAKAN *WHISTLEBLOWING*

Halim Usman¹, Yohanes Rura²

¹Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas
Muhammadiyah Palopo

²Departemen Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin

halim_accountinglecturer@umpalopo.ac.id

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menguji dan menganalisis pengaruh personal cost dan pemberian reward terhadap tindakan whistleblowing. Populasi dalam penelitian ini yakni mahasiswa akuntansi di Universitas Muhammadiyah Palopo. Pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan membagikan kuesioner melalui Google form kepada mahasiswa dan menghasilkan sebagai 137 responden. Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini, dengan memastikan data yang diolah merupakan data yang telah lolos uji validitas, uji reliabilitas serta uji asumsi klasik. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa personal cost dan pemberian reward berpengaruh positif terhadap tindakan i sesuai dengan persepsi mahasiswa akuntansi di Universitas Muhammadiyah Palopo.

Kata Kunci: Whistleblowing, Personal Cost, Reward

Abstract

This study aims to examine and analyze the effect of personal cost and reward on whistleblowing. The population in this study were accounting students at Muhammadiyah Palopo University. Sampling using purposive sampling by distributing questionnaires via Google form to students and resulted in 137 respondents. Multiple linear regression analysis is used in this study by ensuring that the data processing has passed the validity test, reliability test, and classical assumption test. Based on the research results that have been done, it can be seen that personal costs and reward giving have a positive effect on action according to the perceptions of accounting students at the Muhammadiyah University of Palopo..

Keywords: Whistleblowing, Personal Cost, Reward

PENDAHULUAN

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 membuat publik gempar yaitu terungkapnya kasus kecurangan perusahaan-perusahaan besar dunia misalnya kasus Enron, WorldCom, Anderson, dan Tyco. Baru-baru ini di Indonesia juga terjadi kasus korupsi E-KTP yang melibatkan pihak swasta, eksekutif dan legislatif. Kerugian negara akibat korupsi E-KTP ini sangatlah besar yaitu 2,3 triliun. Menurut ICW, kasus korupsi atau kecurangan di Indonesia pada tahun 2017 meningkat dari tahun sebelumnya. Pada tahun 2016 ditemukan 482 kasus dan pada tahun 2017 meningkat menjadi 576 kasus. Tahun 2017 kasus korupsi di Indonesia terbanyak ditemukan di ditingkat Pemkab/Pemkot dengan 222 kasus. (Kompas, 2018).

Kasus tindak kecurangan akuntansi yang pernah terjadi di Indonesia dan melibatkan *whistleblower* misalnya kasus yang melibatkan Susno Duaji dalam kasus praktik mafia hukum, Agus Condro dalam kasus pemilihan Deputy Senior Bank Indonesia. Berbagai macam kecurangan yang terjadi di sektor privat maupun sektor publik ini dapat dicegah dengan mengungkapkan kecurangan yang ada. Menurut Albrecht *et al.*, (2014) ada dua faktor dasar yang bisa mencegah kecurangan yang terjadi didalam sebuah organisasi. Faktor pertama yaitu budaya kejujuran harus diciptakan, keterbukaan informasi dan dukungan kepada pegawai. Sedangkan faktor kedua adalah meminimalisir celah untuk melakukan kecurangan dan memberikan hukuman bagi setiap pelaku kecurangan.

Negara-negara berkembang, terutama di Afrika, secara konsisten menerima peringkat global yang menyedihkan terkait korupsi dan penipuan. Misalnya, pada laporan Indeks Persepsi Korupsi (CPI) 2017 dan 2018, hanya delapan dari 49 negara Afrika Sub-Sahara yang memiliki skor persepsi korupsi di atas rata-rata global (*Transparency International*, 2018, 2019). Namun, studi tentang penggunaan *whistleblowing* untuk memberantas korupsi dan penipuan telah difokuskan negara maju dan bukan di Afrika dan negara berkembang lainnya. (Okafor *et al.*, 2020)

Salah satu cara meminimalkan kesempatan untuk melakukan kecurangan adalah dengan menciptakan sistem pelaporan pelanggaran/kecurangan (Albercht *et al.*, 2014). Pendapat ini selaras dengan apa yang dikemukakan oleh Bagustianto (2015) bahwa salah satu cara yang efektif untuk mengungkapkan sebuah kecurangan adalah memberdayakan *whistleblowing*. Sweeney (2008) mengungkapkan bahwa terbongkarnya

sebagian besar kasus kecurangan yang terjadi disektor privat atau publik selama ini terjadi karena adanya karyawan yang mengungkapkann kecurangan tersebut. Meskipun pelaporan karyawan tentang pelanggaran etika di tempat kerja diakui sebagai ukuran penting untuk mengelola integritas layanan publik, tidak banyak karyawan publik yang telah mengamati pelanggaran etika benar-benar melaporkannya. (Taylor, 2018)

Ada beberapa faktor-faktor yang membuat seseorang itu tidak berminat untuk melakukan *whistleblowing*. Menurut penelitian Liyanarachchi dan Newdick (2009) bahwa *personal cost* dapat mempengaruhi orang untuk melaporkan suatu kecurangan atau pelanggaran. Sedangkan menurut Bagustianto dan Nurkholis (2015) menyatakan bahwa *personal cost* tidak berpengaruh signifikan terhadap minat pegawai negeri sipil dalam melaporkan tindak kecurangan atau pelanggaran. Komitmen organisasi itu juga dapat mempengaruhi individu untuk melaporkan suatu pelanggaran yang ada di dalam suatu organisasi.

Selain *personal cost*, pemberian *reward* juga mempengaruhi *whistleblowing*. Berdasarkan *reinforcement theory*, perilaku seseorang akan digerakkan oleh kebutuhan untuk memperoleh *reward*. Dengan diberikannya *reward* kepada seseorang, dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk mau melakukan *whistleblowing*. *Reward* yang diberikan dapat berupa *reward* materil dan non materil. Pengaruh *reward* dalam mendorong individu melaporkan *whistleblowing* telah dibuktikan oleh Xu, dimana penelitiannya membuktikan bahwa seorang auditor internal memiliki kecenderungan yang besar untuk melaporkan kecurangan ke otoritas yang lebih tinggi apabila diberikan *reward*. (Caesar, 2012)

TINJAUAN PUSTAKA

Theory of Planned Behavior

Theory of Planned Behavior (TPB) adalah teori yang dikemukakan oleh Ajzen (1991) yang menjelaskan hubungan antara sikap dan perilaku. TPB ini menyatakan bahwa minat (*intention*) lebih akurat dalam memprediksi perilaku aktual dan juga bisa sebagai penghubung antara sikap dan perilaku aktual. Menurut Ajzen, minat digunakan untuk mengetahui motivasi yang mempengaruhi perilaku seseorang.

TPB menyatakan bahwa minat seseorang untuk melakukan sebuah perilaku dibentuk oleh 3 faktor utama. Faktor pertama adalah sikap terhadap perilaku (*attitude towards behavior*) yaitu penilaian apakah perilaku tersebut memberikan manfaat atau tidak. Faktor kedua adalah faktor sosial yang disebut dengan norma subjektif (*subjective form*), yaitu tekanan sosial yang mempunyai pengaruh terhadap

individu untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku tersebut. Faktor ketiga adalah persepsi control perilaku (*perceived behavior control*), yaitu yang mengacu pada kemudahan atau kesulitan yang dihadapi untuk melakukan perilaku tersebut. Pengaruh ketiga faktor tersebut dapat berbeda-beda dalam berbagai perilaku dan situasi sehingga dalam praktiknya mungkin ditemukan bahwa hanya sikap yang mempunyai pengaruh pada minat, pada situasi lain mungkin sikap dan persepsi kontrol perilaku yang mempunyai pengaruh terhadap minat, atau bahkan sikap, persepsi kontrol perilaku, dan norma subjektif secara bersama-sama berpengaruh terhadap minat.

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. TPB menjadi salah satu teori yang mendukung tindakan *whistleblowing*. Teori ini menjadi teori yang baik untuk mengukur persepsi sikap individu terhadap tindakan *whistleblowing*.

Prosocial Organizational Behavior Theory

Manusia itu dilahirkan sebagai makhluk sosial yang tidak bisa hidup tanpa bantuan dari orang lain, maka dari itu munculah perilaku prososial di kehidupan bermasyarakat. Perilaku prososial mencakup setiap tindakan untuk membantu orang lain, terlepas dari motif dari si penolong tersebut. Perilaku prososial bisa dimulai dari tindakan *altruisme* (menolong tanpa pamrih) sampai tindakan yang dimotivasi oleh pamrih atau kepentingan pribadi. Menurut Mussen dan Einsenbergh (1989) perilaku prososial mengacu pada tindakan sukarela yang dimaksudkan untuk membantu atau memberikan manfaat untuk individu lain atau kelompok individu. Perilaku prososial bukan hanya terjadi dalam kehidupan bermasyarakat saja, tetapi juga ada didalam organisasi. Biasanya perilaku ini disebut dengan *prosocial organization behavior*.

Menurut Brief dan Motowidlo (1986) *prosocial organizational behavior* adalah perilaku yang dilakukan oleh anggota sebuah organisasi terhadap organisasi untuk memberikan manfaat bagi organisasi tersebut. Sedangkan menurut Staub (1978) bahwa *prosocial behavior* adalah perilaku sosial positif yang tujuannya untuk memberikan manfaat pada orang lain. Pelaku *prosocial behavior* bisa memiliki maksud untuk mendapatkan keuntungan atau manfaat untuk dirinya sendiri juga.

Brief dan Motowidlo (1986) menyatakan bahwa *whistleblowing* adalah salah satu bentuk *prosocial organizational behavior*. Pendapat ini sejalan dengan Dozier dan Miceli (1985) yang menyatakan bahwa tindakan *whistleblowing* adalah salah satu perilaku prososial karena secara umum tindakan *whistleblowing* akan memberikan manfaat bagi organisasi maupun pelapor dari kecurangan.

Miceli dan Near (1985) menyatakan bahwa *whistleblower* melaporkan kecurangan yang terjadi sebagai upaya untuk membantu dan memberikan manfaat bagi organisasi karena *whistleblower* menyakini bahwa perbuatan pelanggaran atau kecurangan tersebut tidak sesuai dengan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi. Prinsipnya *whistleblowing* merupakan perilaku *prosocial behavior* yang akan membantu pihak lain dalam menyelamatkan sebuah organisasi.

Untuk melakukan pengukuran terhadap perilaku prososial dapat dilihat melalui aspek-aspek perilaku prososial. Menurut Mussen (1989) aspek-aspek perilaku prososial adalah sebagai berikut:

- a. Berbagi, yaitu kesediaan untuk berbagi perasaan dengan orang lain dalam suasana suka maupun duka.
- b. Menolong, yaitu kesediaan memberikan bantuan atau pertolongan kepada orang lain yang sedang mengalami kesulitan.
- c. Kerjasama, yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain demi tercapainya suatu tujuan.
- d. Bertindak jujur, yaitu kesediaan untuk melakukan sesuatu seperti apa adanya, tidak berbuat curang.
- e. Berderma, yaitu kesediaan memberikan secara sukarela sebagian barang miliknya kepada orang yang membutuhkan.
- f. Mempertimbangkan hak dan kesejahteraan orang lain, yaitu kesediaan berkontribusi dalam menjaga hak-hak orang lain yang sering kali dilanggar oleh orang lain

Whistleblowing

Whistleblowing adalah suatu tindakan pengungkapan oleh anggota organisasi tentang praktik ilegal, tidak bermoral dalam sebuah organisasi. Individu yang melaporkan kecurangan atau melakukan tindakan *whistleblowing* disebut *whistleblower*. Tindakan *whistleblowing* perlu mendapat dukungan dari berbagai pihak agar bisa berjalan dengan baik. Miceli dan Near (1985)

Adanya sistem *whistleblowing* dalam organisasi menunjukkan tata kelola organisasi yang baik. Akan tetapi untuk menerapkan *whistleblowing* tidak mudah. Masih banyak individu yang tidak bersedia melaporkan kecurangan yang terjadi walaupun orang tersebut mengetahuinya. Individu yang menjadi *whistleblower* akan memiliki risiko berupa ancaman pembalasan dendam dari pelaku kecurangan. Ini yang menyebabkan individu tidak melaporkan kecurangan yang ia ketahui.

Whistleblowing bisa dilakukan dengan saluran internal maupun saluran eksternal. *Whistleblowing* saluran internal yaitu dimana seorang individu yang mengetahui kecurangan atau pelanggaran yang dilakukan oleh anggota organisasi atau organisasi itu sendiri, kemudian melaporkan kecurangan atau pelanggaran tersebut kepada atasannya.

Sedangkan, *whistleblowing* saluran eksternal yaitu dimana seorang individu mengetahui kecurangan atau pelanggaran yang dilakukan oleh anggota organisasi, kemudian melaporkannya kepada pihak diluar organisasi. Sedangkan menurut Park dan Blenkinsopp (2009) saluran pelaporan *whistleblowing* tidak hanya saluran pelaporan internal dan saluran pelaporan eksternal, tetapi terdiri dari tiga saluran pelaporan yaitu saluran pelaporan formal dan informal, saluran pelaporan anonim dan non-anonim, saluran pelaporan internal dan eksternal. Setiap individu yang akan melaporkan kecurangan bisa memilih sendiri saluran pelaporan mana yang akan dipilih.

Personal Cost

Personal cost adalah risiko balas dendam yang dapat mengakibatkan minat individu berkurang untuk melaporkan kecurangan atau pelanggaran. Pembalasan dendam bisa dalam bentuk tidak berwujud (*intangible*) seperti penilaian kinerja yang tidak adil, penundaan kenaikan gaji, pemecatan, dimutasi ke tempat yang tidak diinginkan (Schutz, 1993). *Personal cost* menurut Sabang (2013) tidak hanya mendapatkan risiko balas dendam dari pelaku kecurangan, melainkan juga tindakan pelapor untuk melaporkan kecurangan akan dianggap sebagai tindakan tidak etis. Semakin besar persepsi *personal cost* seseorang maka akan semakin berkurang minat orang tersebut untuk melakukan kecurangan atau melakukan *whistleblowing* (Bagustianto 2015). Hooks *et al.*, (1994) dalam Zhuang (2003) mengatakan persepsi *personal cost* dipengaruhi oleh karakteristik dari pelapor kecurangan tersebut. Seorang individu yang mempunyai posisi yang kuat dan mudah mendapatkan pekerjaan akan menganggap *personal cost* itu bukan menjadi masalah apabila ia ingin melaporkan kecurangan yang terjadi.

Perlindungan terhadap *whistleblower* sangat diperlukan. *Whistleblower* harus mendapat perlindungan dari berbagai macam pembalasan dendam. Oleh karena itu dikeluarkan Sarbanes-Oxley Act 2002, Sec 301 dan 806 untuk mendorong tindakan *whistleblowing* dan sebagai perlindungan bagi *whistleblower*. Peraturan ini sangat dibutuhkan karena di berbagai kasus yang terungkap ada peran pegawai yang melaporkan kecurangan tersebut.

Di Indonesia untuk melindungi *whistleblower*, pemerintah menerbitkan UU no.13 tahun 2006 tentang perlindungan saksi dan korban. Peraturan ini memberikan perlindungan hukum dan keamanan bagi *whistleblower*. Perlindungan *whistleblower* juga tertuang dalam Surat Edaran Mahkamah Agung No.4 tahun 2011, peraturan ini mengatur mengenai perlindungan yang diberikan bagi pelapor tindak pidana (*whistleblower*) dan pelaku yang bekerja sama (*justice collaborator*).

Berdasarkan penjelasan tersebut diatas, maka hipotesis 1 dalam penelitian ini, yakni:

H₁ : *Personal cost* berpengaruh positif terhadap *whistleblowing*

Pemberian Reward

Pemberian *reward* kepada seseorang dapat membantu dalam mengungkapkan kecurangan yang terjadi dalam suatu perusahaan ataupun organisasi. Menurut Skinner (2010) teori pengukuhan (*reinforcement theory*) merupakan teori dimana perilaku mempunyai fungsi dari konsekuensi-konsekuensi yang terjadi. Menurut teori ini, orang termotivasi untuk melakukan perilaku tertentu karena dikaitkan dengan adanya penghargaan yang pernah ada atas perilaku tersebut.

Reinforcement theory didasarkan atas premis bahwa perilaku manusia digerakkan oleh kebutuhan untuk memperoleh *reward* dan mengeliminasi sesuatu yang tidak disukai (Klinge dalam Wahyuningsih, 2016). 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.

Berdasarkan penjelasan tersebut diatas, maka hipotesis 1 dalam penelitian ini, yakni:

H₂ : Pemberian *reward* berpengaruh positif terhadap *whistleblowing*

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kausatif. Penelitian kausatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau keterkaitan antara variabel bebas dan variabel terikat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *personal cost* dan pemberian *reward* terhadap *whistleblowing*. Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa akuntansi Universitas Muhammadiyah Palopo yang telah melulusi mata kuliah akuntansi manajemen. Hal ini dilakukan karena mata kuliah akuntansi manajemen berkaitan erat dengan *whistleblowing*, yang rencana pembelajaran semester (RPS) mata kuliah tersebut membuat satu pokok bahasan mengenai *whistleblowing*. Berdasarkan kuesioner yang diedarkan menggunakan *google form*, didapatkan 137 kuesioner yang layak untuk diuji. Data yang telah ditabulasi kemudian dilakukan uji validitas, uji asumsi klasik dan selanjutnya diadakan analisis regresi linear berganda, dengan *personal cost* dan pemberian *reward* sebagai variabel independen dan *whistleblowing* sebagai variabel dependen. Adapun model yang dibangun oleh penelitian ini, yakni:

$$\text{Whist} = \alpha + \beta_1\text{PC} + \beta_2\text{RW} + e$$

Dimana:

- Whist : *Whistleblowing*
 α : Konstanta
 β_1, β_2 : Koefisien Regresi
 PC : *Personal Cost*
 RW : *Reward*
 e : *error term*

Sumber: Data diolah SPSS, 2020

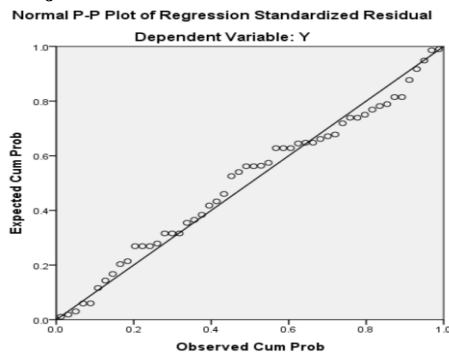
Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai *Rsquare* (R^2) yang diperoleh adalah 0,468, yang menandakan bahwa *personal cost* dan pemberian *reward* berpengaruh sebesar 46,80% terhadap pengungkapan *whistleblowing* sesuai dengan persepsi mahasiswa akuntansi Universitas Muhammadiyah Palopo.

Sesuai dengan analisis regresi yang dilakukan, didapatkan persamaan regresi seperti berikut ini:

$$\text{Whist} = 9,38 + 0,31\text{PC} + 0,57\text{RW} + e$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas
Sumber: Data diolah SPSS, 2020

Berdasarkan grafik normal P-Plot pada gambar 1, menunjukkan bahwa data dalam penelitian yang digunakan dikatakan normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas penelitian ini menunjukkan persamaan dapat ditoleransi dan keberadaannya tidak mengganggu model dengan nilai *Varians Inflating Factors* (VIF) variabel bebas yaitu: *personal cost* sebesar 2,316 dan pemberian *reward* sebesar 2,835, kedua variabel bebas penelitian ini juga mempunyai nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya lebih besar dari 0,1.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Ringkasan Hasil Analisis Regresi

Whist = α + β_1PC + β_2RW + e			
	coefficient	t-statistic	Sig.
constants	9.38	1.56	0.00
<i>Whistleblowing</i> (Whist)	0.27	1.33	0.01
<i>Personal Cost</i> (PC)	0.31	0.21	0.03
Pemberian <i>Reward</i> (RW)	0.57	3.219	0.01
N = 137			
$R^2 = 0.468$			
Adj. $R^2 = 0.403$			
F-Statistic = 4.94			

Persamaan di atas menjelaskan bahwa:

1. Koefisien variabel *personal cost* (PC) dengan arah positif sebesar 0,31 yang berarti bahwa jika terjadi peningkatan *personal cost*, maka pengungkapan *whistleblowing* akan meningkat sebesar 0,31 satuan. Sehingga hipotesis 1 (H_1) diterima.
2. Koefisien variabel pemberian *reward* (RW) dengan arah positif sebesar 0,57 yang berarti bahwa jika terjadi peningkatan pemberian *reward*, maka pengungkapan *whistleblowing* akan meningkat sebesar 0,57 satuan. Sehingga hipotesis 2 (H_2) diterima.

Pengaruh *Personal Cost* Terhadap *Whistleblowing*

Personal cost adalah risiko balas dendam yang dapat mengakibatkan minat individu berkurang untuk melaporkan kecurangan atau pelanggaran. Pembalasan dendam bisa dalam bentuk tidak berwujud (*intangible*) seperti penilaian kinerja yang tidak adil, penundaan kenaikan gaji, pemecatan, dimutasi ke tempat yang tidak diinginkan (Schutz, 1993). *Personal cost* menurut Sabang (2013) tidak hanya mendapatkan risiko balas dendam dari pelaku kecurangan, melainkan juga tindakan pelapor untuk melaporkan kecurangan akan dianggap sebagai tindakan tidak etis. Semakin besar persepsi *personal cost* seseorang maka akan semakin berkurang minat orang tersebut untuk melakukan kecurangan atau melakukan *whistleblowing* (Bagustianto, 2015). Hooks *et al.*, (1994) dalam Zhuang (2003) mengatakan persepsi *personal cost* dipengaruhi oleh karakteristik dari pelapor kecurangan tersebut. Seorang individu yang mempunyai posisi yang kuat dan mudah mendapatkan pekerjaan akan menganggap *personal cost* itu bukan menjadi masalah apabila ia ingin melaporkan kecurangan yang terjadi.

Dalam penelitian ini, *personal cost* berpengaruh positif terhadap *whistleblowing* berdasarkan persepsi mahasiswa akuntansi Universitas Muhammadiyah Palopo. Hal ini bisa saja disebabkan karena dalam penelitian ini niat

melakukan *whistleblowing* didefinisikan pada saluran dan bentuk *whistleblowing* secara umum, seperti niat melakukan *whistleblowing* internal atau *whistleblowing* eksternal maupun niat melakukan *whistleblowing* anonim atau teridentifikasi. Sehingga responden memberikan asumsi bahwa niat untuk melakukan *whistleblowing* hanya pada saluran atau bentuk *whistleblowing* yang tidak dapat dihindari *personal cost*-nya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Akbar dan Yonnedi (2016) serta Kristanti (2018) yang melakukan penelitian terhadap aparatur sipil negara internal yang bekerja di wilayah instansi lingkungan Kementerian Keuangan RI Yogyakarta: Kantor Direktorat Jendral Perbendaharaan kantor wilayah Yogyakarta, Kantor Sekretariat Jendral Gedung Keuangan Negara Yogyakarta, Kantor Perbendaharaan Yogyakarta, dan Kantor Pelayanan Kekayaan dan Lelang Negara. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Winardi (2013) dan Marliza (2018) yang melakukan penelitian aparatur sipil negara di organisasi perangkat daerah pada Pemerintah Kota Payakumbuh.

Pengaruh Pemberian Reward Terhadap Whistleblowing

Pemberian *reward* kepada seseorang dapat membantu dalam mengungkapkan kecurangan yang terjadi dalam suatu perusahaan ataupun organisasi. Menurut Skinner (2010) teori penguatan (*reinforcement theory*) merupakan teori dimana perilaku mempunyai fungsi dari konsekuensi-konsekuensi yang terjadi. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa pemberian *reward* berpengaruh positif terhadap pengungkapan *whistleblowing*. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Mawarni (2018) yang menyebutkan bahwa pemberian *reward* berpengaruh positif terhadap pengungkapan perilaku kecurangan yang terbukti dimana semakin tinggi *reward* yang diperoleh seorang karyawan, maka dapat memotivasi karyawan untuk mengungkapkan perilaku kecurangan. Penelitian lain yang mendukung penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Yin (2008) yang membuktikan bahwa pemberian *reward* seperti insentif dan kontrak kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap intensi seseorang atau kemungkinan seseorang akan melakukan *whistleblowing*. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Philip dan Julius (2014) yang meneliti tentang pengaruh implementasi sistem *whistleblowing* dan efek *reward system* terkait dengan *whistleblowing* pada organisasi di Ghana, serta Wahyuningsih (2016) yang melakukan penelitian di Kantor PLN Wilayah Sumatera Barat, yang mengatakan bahwa pemberian *reward* tidak berpengaruh terhadap

whistleblowing. Pemberian *reward* tidak berpengaruh terhadap tindakan *whistleblowing* diduga akibat pandangan karyawan yang lebih mengutamakan kepentingan dan keselamatan perusahaan tanpa memandang *reward* apa yang akan diterima jika melaporkan tindakan kecurangan atau pelanggaran yang terjadi tersebut. Logikanya, seseorang mau melaporkan kecurangan atau pelanggaran yang diketahui tanpa memandang *reward* yang diberikan perusahaan atau organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Personal Cost* berpengaruh positif terhadap *Whistleblowing* berdasarkan persepsi mahasiswa akuntansi Universitas Muhammadiyah Palopo. Hal ini menandakan bahwa hipotesis 1 (H_1) diterima.
2. *Pemberian Reward* berpengaruh positif terhadap *Whistleblowing* berdasarkan persepsi mahasiswa akuntansi Universitas Muhammadiyah Palopo. Hal ini menandakan bahwa hipotesis 2 (H_2) diterima.

Saran

Adapun saran yang disampaikan peneliti dalam penelitian ini, yakni:

1. Nilai R^2 yang terbilang masing rendah, mengindikasikan bahwa terdapat banyak sekali faktor-faktor yang berpengaruh terhadap *whistleblowing*, oleh karena itu untuk penelitian selanjutnya diharapkan para peneliti menambahkan variabel-variabel lainnya yang dinilai sangat berpengaruh terhadap pengungkapan *whistleblowing*, terlebih lagi *whistleblowing* merupakan salah satu langkah untuk menekan tingkat korupsi di suatu negara.
2. Peneliti selanjutnya agar mendesain penelitian mengenai *personal cost* yang lebih spesifik lagi, karena dalam penelitian ini peneliti hanya menggunakan variabel *personal cost* secara umum saja, sehingga penelitian selanjutnya mungkin lebih memberikan hasil yang lebih bagus lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajzen, I. (1991). *The Theory of Planned Behavior. Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179-211. doi: 10.1016/0749-5978(91)90020-T
- Akbar, Taufiq dan Efa Yonnedi. (2016). *Pengaruh Saluran Pelaporan Pelanggaran dan Personal Cost terhadap Minat untuk Melaporkan Kecurangan Pasa Pengadaan Barang/Jasa Pemerintahan*. Simposium Nasional Akuntansi XIX, Lampung
- Albrecht *et al.*, (2014). *Akuntansi Forensik*. Jakarta: Salemba Empat
- Bagustianto, R. (2015). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing (Studi Kasus pada PNS BPK RI). *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 276-295
- Bagustianto, Rizki dan Nurkholis. (2015). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing*. Simposium Nasional Akuntansi XVIII, Medan, 16-19 September
- Brief, A. P dan J. S. Motowidlo. (1986). Prosocial Organization Behavior. *Academy of Management Review*, 710-725
- Caesar, Marga Putri. (2015). *Pengujian Keefektifan Jalur Pelaporan pada Structural Model dan Reward Model dalam Mendorong Whistleblowing: Pendekatan Eksperimen*. Simposium Nasional Akuntansi XV, Banjarmasin
- Dozier, J. B., & Miceli, M. P. (1985). Potential predictors of whistle-blowing: A prosocial behavior perspective. *Academy of Management Review*, 10 (4), 823-836
- Kompas (2018). *ren Modus Korupsi 2017 Versi ICW*. <https://nasional.kompas.com/read/2018/02/20/07542211/tren-modus-korupsi-2017-versi-icw?page=all>
- Kristanti. (2018). *Analisis Pengaruh Personal Cost Dan Lingkungan Etika Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing Dengan Locus of Control Sebagai Variable Moderasi*. Tesis. Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia (<https://dspace.uii.ac.id/handle/123456789/11718>)
- Liyanarachchi, G. dan Chris Newdick. (2009). The Impact of Moral Reasoning and Retaliation on Whistleblowing: New Zealand Evidence. *Journal of Business Ethics*, 37-57
- Marliza, R. (2017). *Pengaruh Personal Cost, Komitmen Organisasi, dan Tingkat Keseriusan Kecurangan terhadap Niat Melakukan Whistleblowing*. Tesis. Universitas Lampung
- Mawarni, Iga. 2018. *Pengaruh Moral Intentions, organizational Commitment, Profesional Identity dan Pemberian Reward Terhadap Pengungkapan Perilaku Kecurangan dengan Etika Kerja Islam dan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Miceli, M. P. dan Janet P. Near. (1985). Characteristic of Organization Climate and Perceived Wongdoing Associated with Whistleblowing Decision. *Personal Psychology*, 525-544
- Mussen, P.H and Eisenberg, N. (1989), *The Roots of Prosocial Behavior in Children*, New York : Cambridge University Press
- Okafor, Oliver Nnamdi., et al. (2020). Deployment of whistleblowing as an accountability mechanism to curb corruption and fraud in a developing democracy. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 1335-1366
- Park, H. dan John Blenkinsopp. (2009). Whistleblowing as Planned Behavior – A Survey of South Korea Police Officer. *Journal of Business Ethics*, 545-556
- Philip, Ayagre and Julius, Aidoo. (2014). Whistleblower Reward and Systems Implementation Effects On Whistleblowing In Organisations. *Journal European of Accounting Auditing and Finance Research*. Vol.2, No.1, pp.80-90
- Sabang, M. I. (2013). *Kecurangan, Status Pelaku Kecurangan, Interaksi IndividuKelompok, dan Minat Menjadi Whistleblower (Eksperimen pada Auditor Internal Pemerintah*. Tesis. Program Pasca Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya. Malang
- Schultz, J., dkk. (1993). An Investigation of The Reporting of Questionable Acts in an International Setting. *Jurnal Ekonomi Bisnis*,

75-103

- Skinner, B. F. (2013). *Ilmu pengetahuan dan perilaku manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Staub, E. (1978). *Positive Social Behavior and Morality: social and personal Influences*. New York. Academy Press
- Sweeney, P. (2008). Hotlines Helpful for Blowing The Whistle. *Financial Executive*, 28-31
- Taylor, Jeannette. (2018). Internal Whistle-Blowing in the Public Service: A Matter of Trust. *Public Administration Review*, 717–726
- Wahyuningsih, Widya. (2016). Pengaruh Pemberian Reward, Komitmen Organisasi, Gender dan Masa Kerja Terhadap Whistleblowing (Studi Empiris pada Kantor PT. PLN. (Persero) Wilayah Sumatera Barat). *Jurnal Akuntansi*. Vol. 4, No. 1
- Winardi, Rijadh Djatu. (2013). The Influence of Individual and Situational Factors on Lower-level Civil Servants' Whistle-blowing Intention in Indonesia. *Journal of Indonesian Economy and Business*, Vol. 28, No. 3, 361 – 376
- Yin Xu. (2008). Reward Systems, Moral Reasoning, and Internal Auditors' Reporting Wrongdoing. *Journal of Business and Psychology*. 22(4):323-331
- Zhuang, J *et al.* (2005). Examining Culture's Effect on Whistle-Blowing and Peer Reporting. *Business and Society*, Vol. 44, No. 4, pp. 462-468.