

Pengaruh *Personal Cost*, Komitmen Organisasional dan Keseriusan Kecurangan Terhadap Intensi Melakukan *Whistleblowing System* dengan *Locus Of Control* Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Kasus pada Perum Bulog Sub Divisi Regional Cirebon)

ROBI MAULANA MAGHRIBI

Universitas Majalengka
Jl. Raya K H Abdul Halim No.103, Majalengka, Jawa Barat 45418
E-mail : maulana77robi@gmail.com

Abstract: Fraud on the leading companies happened lately. Increasingly widespread fraud cases that occur today have required many parties to find a method that is effective for detecting fraud. Whistleblowing is an effective way to detect any fraud. This study aims to examine the influence of personal cost, organizational commitment, Error Severity Level by using locus of control as a moderating variable to do whistleblowing intentions with Theory of Planned Behavior as a theoretical basis. This research uses quantitative approach with survey method by distributing questionnaires to employees who work within Public Corporation Logistics Affairs Division Cirebon Regional Subdivision (Perum Bulog Sub Divre Cirebon). Total respondents in this 52 respondents. Statistical analysis method used is Simultaneous Equation Model with the help of software smartPLS. The analysis showed that the personal cost, organizational commitment and Error Severity Level has a significant influence on whistleblowing intention and locus of control moderates (press) significant the Error Severity Level on whistleblowing intention. However, locus of control does not moderate (strengthen or weaken) significant personal cost and organizational commitment on whistleblowing intention.

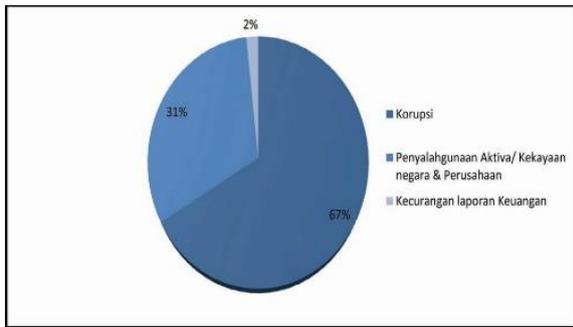
Keywords: *Personal Cost, Organizational Commitment, Error Severity Level, Locus of Control, Whistleblowing Intentions.*

Whistleblowing selama ini kembali menjadi trending topik dan semakin mencuat karena berperan besar dalam menyelesaikan kasus-kasus. Kasus-kasus kecurangan (*fraud*) yang berkembang di berbagai sektor di Indonesia pun masih menjadi perbincangan yang hangat sampai saat ini seperti tiada akhir. Penelitian (Prabowo, 2014) mengatakan *fraud is all over the media these days*, munculnya kasus-kasus kecurangan yang selama ini terekspos oleh pers, telah menarik perhatian yang besar di kalangan masyarakat dan mahasiswa.

Kecurangan akuntansi merupakan bentuk kecurangan penyajian yang keliru dari fakta yang disengaja sehingga menimbulkan kerugian tanpa disadari oleh pihak yang dirugikan tersebut dan memberikan keuntungan bagi pelaku kecurangan. Sutherland, sebagaimana dikutip oleh Geis dan Meier (1977)

menjelaskan bahwa kejahatan kerah putih dalam dunia usaha diantaranya berbentuk salah saji atas laporan keuangan, manipulasi di pasar modal, penyuaipan komersial, penyuaipan dan penerimaan suap oleh pejabat publik secara langsung atau tidak langsung, kecurangan atas pajak, serta kebangkrutan.

Bentuk tipologi *fraud* yang paling sensitif dan menjadi perhatian, khususnya yang terjadi di sektor publik di Indonesia adalah korupsi. Korupsi merupakan kasus kecurangan akuntansi. Korupsi di Indonesia masih menjadi persoalan yang paling besar dan telah menjadi suatu fenomena persoalan nasional yang amat sukar ditanggulangi (Suhendar, 2015). Hasil survei *fraud* Indonesia tahun 2016 nampak pada gambar 1.



Gambar 1. *Fraud* yang Paling Banyak di Indonesia

Sumber: ACFE Indonesia Chapter

Terbukti dengan hasil survei yang dilakukan oleh ACFE Indonesia bahwa *fraud* yang paling banyak terjadi di Indonesia sebesar 67% memilih korupsi, *asset missaprrriation* 31% dan *fraud* berupa laporan keuangan menjadi jenis *fraud* terbanyak ketiga yaitu 2%.

Berdasarkan data KPK, jumlah perkara korupsi yang melibatkan BUM N/BUMD mencapai 11 kasus pada 2016. Jumlah tersebut meningkat signifikan dibandingkan tahun 2015 yang hanya 5 kasus. Pada tahun-tahun sebelumnya pun, jumlah perkara yang melibatkan BUMN/BUMD paling banyak 7 kasus, pada 2010. Indikasi lainnya terlihat dari laporan transaksi keuangan mencurigakan (LTKM) yang diterima Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan (PPATK). Selama Januari - Februari 2017, PPATK menerima LTKM yang dilakukan pegawai atau pejabat BUMN/BUMD sebanyak 159 laporan. Jumlah tersebut meningkat signifikan dibandingkan periode sama tahun 2016 yang sebanyak 89 laporan. LTKM merupakan laporan transaksi seseorang yang tidak sesuai dengan profil pekerjaannya. Misalnya seorang PNS dengan gaji Rp 10 juta per bulan, diketahui melakukan transaksi miliaran rupiah tanpa penjelasan apapun. Transaksi mencurigakan umumnya terkait dengan praktik korupsi atau pencucian uang.

Kasus lainnya terjadi pada Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yaitu pada Perusahaan Umum Bulog. Bulog adalah perusahaan umum milik negara yang

bergerak dibidang urusan logistik dan pangan. Sebagai perusahaan yang mempunyai ruang lingkup dalam melakukan kegiatan menjaga harga dasar pembelian, stabilisasi harga khususnya harga pokok, menyalurkan beras, dan pengelolaan stok pangan. (Sinuko, 2017) dalam CNN Indonesia Beras sebanyak 600 ton di Gudang Bulog Randugarut, Semarang, Jawa Tengah dilaporkan raib dicuri. Pihak Bulog menduga, kasus pencurian yang merugikan negara senilai Rp 6 miliar rupiah ini dilakukan oleh orang dalam Bulog. Terungkapnya kasus pencurian beras ini berawal dari informasi karyawan yang menggunakan *Whistle Blowing System* (WBS) yang kemudian ditindaklanjuti oleh Satuan Pengawas Internal (SPI) Bulog Divisi Regional Jawa Tengah. Semakin meningkatnya kecurangan di berbagai sektor tentunya hal ini menjadi tugas Komisi Pemberantas Korupsi (KPK) untuk menemukan solusi ataupun upaya prefentif agar Indonesia bisa menekan tingkat korupsi. Salah satu upaya Komisi Pemberantas Korupsi (KPK) untuk mencegah mengatasi kecurangan. Sehingga perlu adanya sistem seperti *Whistleblowing* yang mampu untuk mengatasi kecurangan adalah dengan memberdayakan *whistleblowing*. Regulasi mengenai *whistleblowing* telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2006 tentang perlindungan Saksi dan Korban serta Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 4 Tahun 2011 tentang Perlakuan terhadap Pelapor Tindak Pidana (*whistleblower*) dan Sanksi Pelaku yang Bekerja Sama. Dengan adanya aturan tersebut, maka sistem *whistleblowing* sangat penting bagi organisasi, sehingga diperlukan sistem *whistleblowing* yang efektif agar dapat meningkatkan partisipasi karyawan dalam melaporkan kecurangan (Saud, 2016).

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi intensi dalam melakukan *whistleblowing* seperti *Personal Cost*,

Komitmen Organisasional, dan Keseriusan Kecurangan. Faktor pertama yang dianggap berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing* yaitu *personal cost*. *Personal Cost* adalah pandangan pegawai terhadap risiko pembalasan/balas dendam maupun sanksi dari anggota organisasi, yang dapat mengurangi niat pegawai untuk melaporkan *wrongdoing*/kecurangan (Schultz et al., 1993) dalam (Marliza, 2018). Semakin besar persepsi *personal cost* seseorang maka akan semakin berkurang niat dari orang tersebut untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Namun apabila orang

Faktor kedua yang dianggap dapat mempengaruhi intensi *whistleblowing* adalah komitmen organisasional, Komitmen organisasional adalah sikap atau bentuk perilaku seseorang terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas dan pencapaian nilai dan tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi didalam dirinya akan timbul rasa memiliki organisasi (*sense of belonging*) yang tinggi terhadap perusahaannya. sehingga ia tidak akan merasa ragu untuk melakukan tindakan *whistleblowing* karena ia yakin tindakan tersebut akan melindungi organisasi.

Faktor ketiga yang dianggap sebagai faktor yang berpengaruh terhadap intensi melakukan ini adalah keseriusan kecurangan. Menurut Near dan Miceli (1985) dalam (Putra, 2018) anggota organisasi yang mengetahui ataupun mengamati adanya tindakan *wrongdoing* atau kecurangan, terlebih lagi jika tindakan *wrongdoing* tersebut bersifat serius, maka ia akan lebih cenderung ingin melakukan tindakan *whistleblowing*.

Faktor keempat yaitu *Locus of control* sebagai variable moderasi didefinisikan sebagai harapan umum bahwa imbalan, bala atau hasil dalam kehidupan dikendalikan baik oleh tindakan sendiri atau dengan kekuatan lain (Joneta, 2016). *Locus of control* terbagi menjadi dua, yaitu *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal.

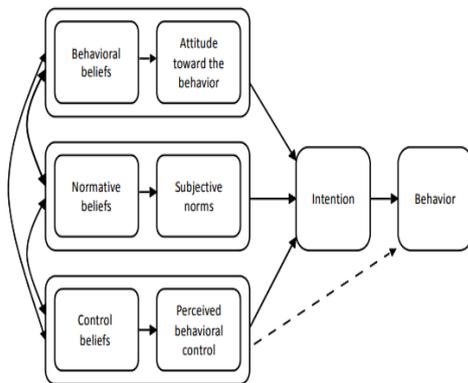
Prosocial Organizational Behaviour Theory merupakan perilaku atau tindakan yang dilakukan oleh anggota sebuah organisasi terhadap individu, kelompok, atau organisasi yang ditujukan untuk kesejahteraan individu, kelompok, atau organisasi tersebut. Namun pelaku prososial juga tidak hanya memberikan manfaat kepada oranglain melainkan dapat memiliki maksud untuk mendapatkan manfaat atau keuntungan untuk pelaku. Brief dan Motowidlo (1986) dalam penelitian (Hanif, Afriana, & Odiatma, 2017). *Prosocial behavior* menjadi teori yang mendukung intensi *whistleblowing*. Perilaku prososial dapat digunakan untuk menjelaskan pembuatan keputusan etis individual yang terkait dengan niat melakukan *whistleblowing*. Pada prinsipnya seorang *whistleblower* merupakan *prosocial behaviour* yang berusaha untuk membantu pihak lain untuk menegakkan dan menyelamatkan sebuah organisasi atau perusahaan dari tindak penyimpangan atau kecurangan

Theory of Planned Behavior (TPB) merupakan perluasan dari *Theory of Reasoned Action* (TRA). *Theory of Planned Action* (TRA) menurut (Sari, 2018) Niat akan menentukan perilaku seseorang. Berdasarkan TRA, niat perilaku adalah suatu fungsi dari sikap (*attitude*) dan norma subjektif terhadap perilaku (*subjective norm*). Ajzen (1991) mengusulkan *Theory Planned Behavior* (TPB) atau Teori Perilaku Berencana dengan menambahkan faktor tambahan yaitu faktor sosial dimana semua pengaruh lingkungan sekitarnya dapat memengaruhi individu.

“*Theory of Planned Behavior* adalah Teori Perilaku Rencana dengan menambahkan faktor tambahan yang menentukan perilaku individu dalam yaitu perilaku kontrol yang dirasakan. Perilaku kontrol yang dirasakan adalah persepsi individu pada betapa mudahnya perilaku tertentu akan dilakukan”.

Dalam penelitian ini tidak semua determinan tersebut digunakan dalam pengujian, melainkan hanya sikap terhadap perilaku saja yang digunakan karena menurut peneliti faktor ini paling menonjol perannya apabila dikaitkan dengan minat *whistleblowing*.

Model TPB dapat dijelaskan dengan menggunakan gambar berikut :



Gambar 2. Teori Perilaku Rencana (Theory of Planned Behavior) yang dikembangkan
 Sumber : Sari (2018 : 299)

Personal Cost

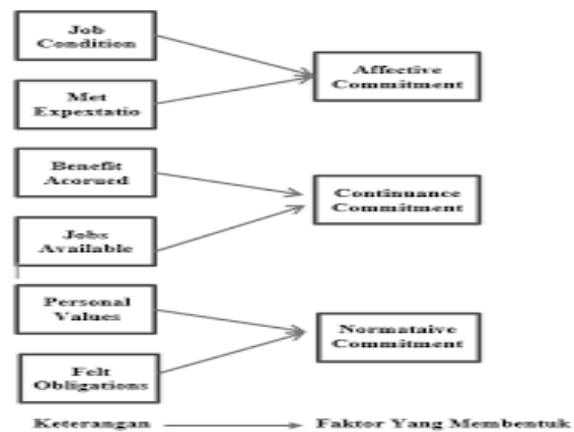
Menurut (Schultz et al.,1993) dalam penelitian (Akbar, Yonnedi, & Suhernita, 2016) *Personal Cost of Reporting* merupakan persepsi pegawai atas risiko pembalasan yang akan diterima jika melaporkan suatu tindakan pelanggaran/ kecurangan yang terjadi di dalam organisasinya. (Rhamadani, 2017) Dalam Akuntansi Sumber Daya Manusia *Personal Cost Accounting* adalah biaya yang berhubungan dengan fungsi proses manajemen personalia dalam pencarian dan pengembangan sumber daya manusia.

Komitmen Organisasional

Menurut (Abdullah, 2017) komitmen organisasional ialah suatu sikap yang merefleksikan tingkat loyalitas seorang anggota organisasi terhadap organisasinya. Seseorang dengan tingkat loyalitas yang tinggi, akan selalu senantiasa berusaha maksimal turut andil untuk mencapai setiap tujuan dari organisasinya. (Prastiwi &

Kherastuti, 2014) komitmen organisasi dapat menunjukkan dan menyiratkan hubungan antara anggota organisasi dan dengan organisasinya secara aktif. Anggota organisasi yang berkomitmen yang tinggi akan selalu memiliki keinginan dan rasa tanggung jawab yang lebih dibanding yang lain untuk mewujudkan dan menyokong kesejahteraan organisasinya.

Adapun faktor-faktor pembentuk komitmen organisasional adalah sebagai berikut :



Gambar 3. Faktor-faktor Pembentuk Komitmen Organisasional

Keseriusan Kecurangan

Menurut (Ridho, 2015), keseriusan kecurangan mendefinisikan bahwa :

“Keseriusan perbuatan sebagai sejauh mana masalah etis dianggap serius yang merupakan sebuah fungsi dari karakteristik-karakteristik objektif situasi, penilaian nyata dari orang lain mengenai masalah keseriusan dan kecenderungan individual untuk membesar-besarkan atau meminimalkan kepelikan suatu masalah”.

Keseriusan kecurangan adalah besaran atau sejauh mana masalah dianggap tidak etis, hal tersebut berasal dari pandangan atau penilaian masing-masing anggota organisasi. Besar kecilnya kecurangan tidak terlepas dari jenis kecurangan yang terjadi. Anggota organisasi akan memiliki reaksi yang berbeda terhadap setiap jenis kecurangan yang terjadi.

Pelanggaran yang menimbulkan relative besar atau sering dianggap sebagai pelanggaran serius. Tingkat keseriusan kecurangan dapat dilihat dari seberapa besar *impact* yang disebabkan oleh kecurangan tersebut. Semakin besar dampak kerugian yang dialami oleh perusahaan atau instansi yang diakibatkan oleh pelanggaran, Maka anggota organisasi yang mengamati adanya dugaan *wrongdoing*/kecurangan akan lebih mungkin untuk melakukan *whistleblowing* jika *wrongdoing*/kecurangan tersebut serius maka semakin besar niat anggota organisasi untuk melaporkan dugaan pelanggaran (*Whistleblowing*).

Whistleblowing

Whistleblowing adalah tindakan yang dilakukan oleh karyawan atau mantan karyawan untuk mengungkapkan apa yang dipercaya sebagai perilaku yang tidak etis atau ilegal kepada manajemen yang lebih tinggi (pihak internal) atau kepada pihak eksternal yang berwenang dan/atau kepada publik (Bouville & Mathieu, 2008). *Whistleblowing* menurut KNKG di dalam Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran adalah pengungkapan tindakan pelanggaran atau pengungkapan perbuatan yang melawan hukum, perbuatan tidak etis atau tidak bermoral atau perbuatan lain yang dapat merugikan organisasi maupun pemangku kepentingan, yang dilakukan oleh karyawan atau pimpinan organisasi kepada pimpinan organisasi atau lembaga lain yang dapat mengambil tindakan atas pelanggaran tersebut (Agustin, 2016).

Locus of Control

Locus of Control menurut (Hanif, Afriana, & Odiatma, 2017) adalah lokus pengendalian yang merupakan kendali individu atas pekerjaan mereka dan kepercayaan mereka terhadap keberhasilan diri mereka sendiri.

Locus of control menurut (Chiu, 2003) adalah sebagai suatu ciri watak

kepribadian memberikan pengaruh pada pembuatan keputusan dan tingkah laku.

Berdasarkan pandangan beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *locus of control* merupakan suatu konsep yang menunjukkan pada keyakinan individu mengenai peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidupnya. *Locus of control* mengarah pada suatu ukuran yang menunjukkan bagaimana seseorang memandang kemungkinan adanya hubungan antara perbuatan yang dilakukan dengan akibat atau hasil yang diperoleh.

Kerangka Pemikiran

Pengaruh *Personal Cost* Terhadap Intensi Melakukan *Whistleblowing System*

Personal Cost merupakan pandangan pegawai terhadap risiko pembalasan/balas dendam atau sanksi dari anggota organisasi, yang dapat mengurangi minat pegawai untuk melaporkan *wrongdoing* Schutlz et al., (1993) dalam (Hanif & Odiatma, 2017).

Personal cost yang akan diterima individu akan mempertimbangkan dampak buruk yang akan ia terima setelah melakukan pelaporan hal tersebut yang akan mempengaruhi keinginan individu untuk melakukan *whistleblowing*. Dalam penelitian (Marliza, 2018) *personal cost* tidak mendukung hipotesa karena hasilnya tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi melakukan *whistleblowing system*.

H1: *Personal Cost* (X1) berpengaruh signifikan terhadap intensi melakukan *whistleblowing system* (Y).

H2: Komitmen Organisasional (X2) berpengaruh signifikan terhadap intensi melakukan *whistleblowing system* (Y).

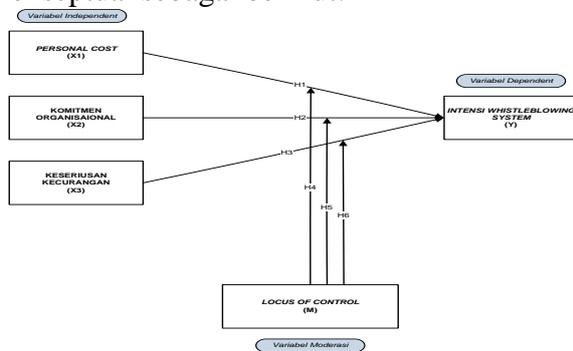
H3: Keseriusan Kecurangan (X3) berpengaruh signifikan terhadap intensi melakukan *whistleblowing system* (Y).

H4: *Locus of Control* (M) memoderasi hubungan *personal cost* (X1) terhadap intensi melakukan *whistleblowing system* (Y).

H5: *Locus of Control* (M) memoderasi hubungan komitmen organisasional (X2) terhadap intensi melakukan *whistleblowing system* (Y).

H6: *Locus of Control* (M) memoderasi hubungan keseriusan kecurangan (X3) terhadap intensi melakukan *whistleblowing system* (Y).

Berdasarkan berbagai pembahasan diatas, maka variabel dalam penelitian ini digambarkan pada model kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 4. Paradigma Penelitian

METODE

Metode verifikatif yang digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan alat uji statistik yaitu Model Persamaan Struktural (Structural Equation Model – SEM) berbasis *variance* atau yang lebih dikenal dengan *Partial Least Square* (PLS). Ada dua instrument yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner. Indikator-indikator untuk kedua variabel tersebut kemudian dijabarkan oleh penulis menjadi sejumlah pertanyaan-pertanyaan sehingga diperoleh data primer. Sedangkan teknik ukuran yang digunakan yaitu teknik *Skala Likert*.

populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang berada di Perusahaan Umum Bulog Sub Divisi Regional Cirebon. Jumlah populasinya 52 orang. Penelitian ini penulis menggunakan teknik sampling yang digunakan adalah *nonprobability* sampling dengan teknik yang diambil yaitu sampling jenuh (*sensus*).

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif. Sumber data yang digunakan menggunakan data primer. Dalam penelitian ini sumber data primer adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian secara empiris melalui penyebaran kepada karyawan bulog sub divisi regional Cirebon.

Dalam penelitian ini analisis data yang digunakan yaitu dengan menggunakan pendekatan *Partial Least Squares* (PLS).

Pengujian kualitas data terdiri dari dua jenis pengujian yaitu *outer model* (model pengukuran) dan *inner model* (model struktural). Dalam PLS Path Modeling terdapat 2 model yaitu *outer model* dan *Inner model*. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Evaluasi *Outer model* disebut pula dengan evaluasi model pengukuran dilakukan untuk menilai validitas dan reabilitas model. Blok dengan indikator reflektif dapat ditulis persamaannya sebagai berikut:

$$x = \Lambda x \xi + \delta$$

$$y = \Lambda y \eta + \varepsilon$$

Di mana x dan y adalah indikator untuk variabel laten eksogen (ξ) dan endogen (η). Sedangkan Λx dan Λy merupakan matriks loading yang menggambarkan seperti koefisien regresi sederhana yang menghubungkan variabel laten dengan indikatornya. Residual yang diukur dengan δ dan ε dapat diinterpretasikan sebagai kesalahan pengukuran atau noise *Outer model* dengan menggunakan indikator reflektif dievaluasi melalui pengujian validitas *convergent* dan *discriminate* untuk indikator pembentuk konstruk laten, serta melalui *composite reliability* dan *Cronbach's alpha* untuk blok indikatornya (Ghozali, 2008). Validitas *convergent* berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (*manifest variabel*) dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Adapun uji validitas

Menilai Outer Model atau Measurement Model Convergent Validity

Tabel 3. Nilai AVE

	Average Variance Extracted (AVE)
PC (X1)	0,787
KO (X2)	0,634
KK (X3)	0,708
IWS (Y)	0,612
LOC (M)	0,653

Sumber : *Output SmartPLS* versi 3.0 diolah sendiri, 2019

Berdasarkan hasil olah data yang dilakukan yang dapat dilihat pada tabel diatas didapatkan bahwa nilai AVE untuk semua konstruk >0,50. Sehingga dapat memenuhi kriteria yang direkomendasikan.

Discriminat Validity

Tabel 4. Nilai Cross Loading

	PC (X1)	KO (X2)	KK (X3)	IWS (Y)	LOC (M)
PC1	0,928	0,786	0,783	0,873	0,692
PC2	0,850	0,844	0,828	0,670	0,823
PC3	0,881	0,565	0,607	0,544	0,733
KO1	0,665	0,805	0,715	0,801	0,639
KO2	0,654	0,733	0,726	0,575	0,709
KO3	0,721	0,797	0,726	0,589	0,796
KO4	0,747	0,776	0,732	0,559	0,715
KO5	0,670	0,791	0,778	0,562	0,704
KO6	0,747	0,797	0,748	0,774	0,698
KO7	0,647	0,833	0,746	0,811	0,595
KO8	0,764	0,827	0,806	0,619	0,812
KO9	0,589	0,755	0,705	0,555	0,650
KO10	0,704	0,820	0,743	0,782	0,703
KO11	0,684	0,804	0,761	0,699	0,641
KO12	0,810	0,812	0,749	0,797	0,669
KK1	0,854	0,844	0,881	0,670	0,823
KK2	0,835	0,842	0,854	0,844	0,732
KK3	0,753	0,743	0,786	0,627	0,706
IWS1	0,701	0,746	0,678	0,815	0,616
IWS2	0,650	0,721	0,641	0,821	0,567
IWS3	0,807	0,700	0,710	0,832	0,714
IWS4	0,625	0,710	0,631	0,775	0,555
IWS5	0,607	0,647	0,556	0,709	0,498
IWS6	0,644	0,758	0,714	0,803	0,675
IWS7	0,619	0,634	0,589	0,710	0,547
LOC1	0,663	0,656	0,704	0,544	0,822
LOC2	0,707	0,587	0,642	0,496	0,723
LOC3	0,706	0,708	0,689	0,720	0,722
LOC4	0,760	0,798	0,844	0,625	0,874
LOC5	0,837	0,808	0,871	0,629	0,900

LOC6	0,744	0,668	0,753	0,566	0,789
LOC7	0,657	0,679	0,672	0,625	0,807

Sumber : *Output SmartPLS* versi 3.0 diolah sendiri, 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *cross loading* setiap konstruk telah sesuai dengan kriteria yaitu > 0,6 dan lebih besar dibandingkan dengan variabel lainnya *Composite Reliabilty*

Tabel 5. Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
PC (X1)	0,866	0,917
KO (X2)	0,948	0,954
KK (X3)	0,798	0,879
IWS (Y)	0,893	0,917
LOC (M)	0,910	0,929

Sumber : *Output SmartPLS* versi 3.0 diolah sendiri, 2019

Berdasarkan tabel di atas nilai *composite realibility* > 0,7 dan nilai *Cronbach alpha* > 0,5 dan dapat dilihat bahwa setiap konstruk memenuhi kriteria yang telah direkomendasikan dan dapat dikatakan bahwa setiap indikator konstruk reflektif reliabel.

Menilai Inner Model atau Struktural Model

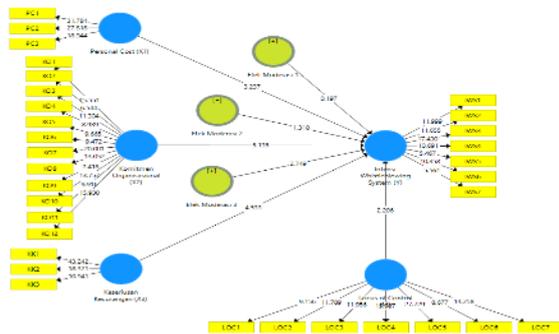
Tabel 6. Nilai R Square

	R Square
IWS (Y)	0,898

Sumber : *Output SmartPLS* versi 3.0 diolah sendiri, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa Intensi *Whistleblowing System* (Y) dipengaruhi sebesar 89,8% oleh *Personal Cost*, Komitmen Organisasional, Keseriusan Kecurangan, dan *Locus of Control*. Sisanya sebesar 10,2% dipegaruhi oleh faktor lain

Uji Hipotesis



Gambar 6. Hasil Metoda Resampling Bootstrapping

Sumber : *Output SmartPLS versi 3.0* diolah sendiri, 2019

Tabel 7. Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis

	Origina Sample (O)	T Statistics (O/STER R)	P Values	Kesimpulan
PC-LOC-IWS	0,069	0,197	0,844	Tidak Berpengaruh Signifikan
KO-LOC-IWS	0,433	1,318	0,188	Tidak Berpengaruh Signifikan
KK-LOC-IWS	-0,543	2,749	0,006	Berpengaruh Signifikan
KK (X3) -> IWS (Y)	0,770	4,533	0,000	Berpengaruh Signifikan
KO (X2) -> IWS (Y)	1,406	5,135	0,000	Berpengaruh Signifikan
LOC (M) -> IWS (Y)	-0,345	2,206	0,028	Berpengaruh Signifikan
PC (X1) -> IWS (Y)	-0,935	3,237	0,001	Berpengaruh Signifikan

Sumber : *Output SmartPLS versi 3.0* diolah sendiri, 2019

Keterangan :

Berpengaruh ketika T Statistics lebih besar dari T Tabel (1,675)

Tidak berpengaruh ketika T Statistics lebih kecil dari T Tabel (1,675)

Nilai P Values harus lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$

PEMBAHASAN

Pengaruh *Personal Cost* Terhadap Intensi Melakukan *Whistleblowing System* (H1)

Berdasarkan hasil analisis jalur

bahwa nilai koefisien jalur sebesar -0,935 dengan nilai t statistic 3,237 lebih besar dari t tabel 1,675 (t statistik > t tabel). Dan nilai p-values memiliki nilai $0,001 < 0,05$ yang menunjukkan memiliki pengaruh yang signifikan.

Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Intensi Melakukan *Whistleblowing System* (H2)

Berdasarkan hasil analisis jalur bahwa nilai koefisien jalur sebesar 1,406 dengan nilai t statistic 5,135 lebih besar dari t tabel 1,675 (t statistik > t tabel). Dan nilai p-values memiliki nilai $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan memiliki pengaruh yang signifikan.

Pengaruh Keseriusan Kecurangan Terhadap Intensi Melakukan *Whistleblowing System* (H3)

Berdasarkan hasil analisis jalur bahwa nilai koefisien jalur sebesar 0,770 dengan nilai t statistic 4,533 lebih besar dari t tabel 1,675 (t statistik > t tabel). Dan nilai p-values memiliki nilai $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan memiliki pengaruh yang signifikan.

Locus of Control Memoderasi Hubungan Antara *Personal Cost* Terhadap Intensi Melakukan *Whistleblowing System* (H4)

Berdasarkan hasil analisis jalur bahwa nilai koefisien jalur sebesar -0,069 dengan nilai t statistic 0,197 lebih kecil dari t tabel 1,675 (t statistik > t tabel). Dan nilai p-values memiliki nilai $0,844 < 0,05$ yang menunjukkan tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Maka hipotesis ditolak menyatakan *locus of control* tidak memoderasi hubungan antara *personal cost* dan intensi melakukan *Whistleblowing System*.

Locus of Control Memoderasi Hubungan Antara Komitmen Organisasional Terhadap Intensi Melakukan *Whistleblowing System* (H5)

Berdasarkan hasil analisis jalur bahwa nilai koefisien jalur sebesar 0,433 dengan nilai t statistic 1,318 lebih kecil dari t tabel 1,675 (t statistik < t tabel). Dan nilai p-values memiliki nilai 0,188 > 0,05 yang menunjukkan tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

SIMPULAN

Hasil tanggapan responden pada variabel keseriusan kecurangan sangat serius terutama pada kasus suap hasil dari penelitian Keseriusan Kecurangan berpengaruh signifikan terhadap Intensi Melakukan *Whistleblowing System*. *Locus of Control* tidak terbukti memoderasi (tidak memperkuat atau memperlemah) hubungan antara *personal cost* terhadap intensi melakukan *whistleblowing system* dengan adanya persepsi bahwa menjadi *whistleblower* akan mendapatkan pembalasan berupa ancaman membuat karyawan tidak memiliki kemauan untuk melakukan *whistleblowing system* sehingga *locus of control* tidak memperkuat atau memperlemah *personal cost* dalam niat melakukan *whistleblowing system*. *Locus of Control* tidak terbukti memoderasi (tidak memperkuat atau memperlemah) hubungan antara komitmen organisasional terhadap intensi melakukan *whistleblowing system*. terbukti memoderasi (memperkuat) hubungan antara keseriusan kecurangan terhadap intensi melakukan *whistleblowing system*.

DAFTAR RUJUKAN

- Hanif, Afriana, R., & Odiatma, F. 2017. *Pengaruh personal cost reporting, status wrong doer dan tingkat keseriusan kesalahan terhadap whistleblowing intention*. Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis, 10, 11-20.
- Prabowo, H. Y. 2014. *To be corrupt or not to be corrupt Understanding the behavioral side of corruption in Indonesia*. Journal of Money Laundering Control, 17, 206-325. Retrieved October 3, 2019
- Prastiwi, & Kherastuti. 2014. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Intensi Auditor untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang)*. Journal of Accounting, 3, 1-15.
- Imam Ghozali, M., & Hengky Latan. 2015. *PARTIAL LEAST SQUARES KONSEP, TEKNIK DAN APLIKASi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Rhamadani, N. F. 2017. *Personal Cost dan Efektifitas Whistleblowing System*. SKRIPSI, 10.
- Ridho, M. S. 2015. *Pengaruh Komitmen Profesional, locus of Control, Keseriusan Pelanggaran dan Suku Bangsa Terhadap Intensi Whistleblowing*. Jurnal Akuntansi dan Keuangan, 1-52.
- Sari, R. C. 2018. *Akuntansi Keperilakuan - Teori dan Implikasi*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Saud, I. M. 2016. *Pengaruh Sikap dan persepsi Kontrol Perilaku Terhadap Niat Whistleblowing Internal-Exsternal dengan Persepsi Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi*. Akuntansi dan Investasi, 17, 209-219. Retrieved October 4, 2019
- Sinuko, D. 2017. *CNN Indonesia.com*. Retrieved October 4, 2019, from Beras 600 Ton Dikorupsi Orang Dalam, Bulog Jateng Rugi Rp6 M: <https://www.cnnindonesia.com>