

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada bagian pendahuluan, penelitian ini dilakukan karena adanya fenomena yang terjadi di PT Talenta Surya Raya, dimana masih terjadi adanya kecurangan yang mengakibatkan kerugian material walaupun sudah dilakukan audit internal. Kecurangan yang terjadi adalah di sela-sela tidak terjadi audit internal. Yang sudah terjadi adalah di PT Talenta Surya Raya tidak ada mekanisme whistleblowing, akibatnya adalah sering terjadi kecurangan di sela-sela audit internal dan kecurangan baru diketahui setelah audit dilaksanakan. Penelitian ini berguna untuk mengetahui apakah karyawan di PT Talenta Surya Raya memiliki intensi *whistleblowing* dengan dilihat dari pengaruh dari sikap, *personal cost of reporting*, serta insentif keuangan. Penelitian ini akan melibatkan seluruh karyawan PT Talenta Surya Raya. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 70 orang karyawan PT Talenta Surya Raya. Peneliti melakukan pembagian kuesioner secara langsung, kemudian kuesioner diambil kembali paling cepat lima hari kerja paling lambat 2 minggu setelah kuesioner disebar.

Hasil dari penyebaran dan pengembalian kuesioner dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut :

Tabel 4.1
Tingkat Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah Kuesioner
Jumlah Kuesioner yang disebar	70
Jumlah Kuesioner yang kembali	70
Jumlah kuesioner yang lengkap diisi dan dapat diolah	70
Respon Rate	100 %

Sumber : Data primer yang diolah, tahun 2022

4.2 Demografi Responden

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah diisi oleh responden, diketahui karakteristik responden disajikan secara umum menurut kategori: jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, serta posisi.

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut ini :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	%
Laki - laki	49	70%
Perempuan	21	30%
Total	70	100%

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas, pada penelitian kali ini jumlah responden yang berpartisipasi sebagian besar adalah laki-laki.

2. Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut ini

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Umur	Frekuensi	%
<20 tahun	2	2.9%
20-30 tahun	24	34.3%
31-40 tahun	28	40%
41-50 tahun	10	14.3%
>50 tahun	6	8.6%
Total	70	100%

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

3. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut ini :

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	%
<1 tahun	4	5.7%
1-3 tahun	4	5.7%
4-7 tahun	14	20%
7-10 tahun	23	32.9%
>10 tahun	25	35.7%
Total	70	100%

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

4. Karakteristik responden berdasarkan jenjang pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut ini :

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang pendidikan

Jenjang pendidikan	Frekuensi	%
SMP	0	0%
SMA/SMK	61	87.15%
S1	9	12.85%
S2	0	0%
Total	70	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2022

5. Karakteristik responden berdasarkan jabatan di perusahaan dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut ini :

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan di perusahaan

Jabatan	Frekuensi	%
Administrasi	23	32.86%
Marketing	17	24.28%
Collector/Penagihan	9	12.86%
Bagian Umum	21	30%
Total	70	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2022

4.3 Statistik Deskriptif

Dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel independen yakni sikap perilaku, *personal cost of reporting* serta insentif keuangan. Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah intensi *whistleblowing*. Pengujian ini menggunakan perhitungan yang diklasifikasikan menjadi 3 yaitu rendah, sedang, tinggi. Rumus perhitungannya adalah sebagai berikut :

$$\text{Rentang skala} = (\text{Nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}) / \text{jumlah kategori}$$

$$= (5-1) / 3 = 1.33$$

Tabel 4.7 Kategori Bobot Nilai Indeks Variabel Penelitian

Rentang	Kategori
1.00-2.33	Rendah
2.34-3.66	Sedang
3.67-5.00	Tinggi

Sumber: data sekunder diolah

Gambaran dari masing-masing variabel tersebut dapat dilihat pada tabel

4.8 sebagai berikut :

Tabel 4.8 Statistik Deskriptif Seluruh Variabel

Variabel	Means	Rentang Skala			Ket.
		Rendah	Sedang	Tinggi	
Intensi Whistleblowing	4.082	1.00-2.33	2.34-3.66	3.67-5.00	Tinggi
Sikap Perilaku	3.804	1.00-2.33	2.34-3.66	3.67-5.00	Tinggi
Personal Cost of Reporting	3.548	1.00-2.33	2.34-3.66	3.67-5.00	Sedang
Insentif Keuangan	2.43712	1.00-2.33	2.34-3.66	3.67-5.00	Sedang

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2022

Dari tabel diatas dapat diperoleh informasi bahwa skor rata-rata dari variabel sikap perilaku adalah 3,804 dan termasuk dalam kategori tinggi. Hal tersebut berarti jawaban responden kebanyakan adalah setuju dengan pernyataan di kuesioner yang menyimpulkan bahwa sikap perilaku adalah hal yang positif dan beretika. Variabel selanjutnya adalah *personal cost of reporting* yang memiliki rata-rata sebesar 3.548 dan termasuk dalam kategori

sedang. Berarti rata-rata jawaban dari responden adalah netral. Responden antara setuju dengan tidak setuju terhadap pernyataan yang ada di kuesioner. Variabel selanjutnya adalah insentif keuangan yang memiliki rata-rata sebesar 2,437 dan termasuk dalam kategori sedang (yang mengarah ke rendah). Berarti untuk jawaban responden untuk poin insentif keuangan ada beberapa yang netral dan beberapa yang tidak setuju dengan pernyataan di kuesioner. Berarti beberapa responden merasa tidak setuju dengan adanya pelaporan kecurangan jika diberi insentif. Variabel selanjutnya adalah intensi *whistleblowing* yang memiliki rata-rata 4.082 dan termasuk dalam kategori tinggi. Berarti untuk point pertanyaan mengenai intensi *whistleblowing*, banyak responden yang setuju dengan pernyataan di kuesioner dan ingin menjadi *whistleblower*.

Jadi jika dilihat dari rata-rata jawaban responden bisa ditarik kesimpulan bahwa responden (karyawan) PT Talenta Surya Raya memiliki niat untuk melakukan *whistleblowing* jika terdapat kecurangan dan mempercayai bahwa sikap tersebut positif dan efektif untuk menekan kecurangan, dan responden ada beberapa yang masih takut akan ancaman dan ada juga yang tidak merasa terancam jika menjadi *whistleblower*, dan juga responden tidak menekankan pada pemberian insentif akibat adanya pelaporan kecurangan.

4.4. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner yang telah dibagikan valid. Sebelum memulai uji validitas, peneliti harus mengetahui dasar pengambilan keputusan mengenai uji validitas yakni jika $r_{hitung} >$

rtabel maka dapat dikatakan bahwa kuesioner dinyatakan valid. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 70 orang maka, $r_{tabel} (df : N-2) = 68 = 0.1982$.

Secara keseluruhan pernyataan yang valid harus memiliki nilai rhitung $> r_{tabel}$, maka dapat dikatakan bahwa seluruh pernyataan variabel independen sikap (X1) adalah valid. Selanjutnya untuk keseluruhan item pernyataan yang ada pada variabel independen X2 yakni *Personal Cost Of Reporting* dinyatakan valid. Untuk variabel independen X3 dalam penelitian ini insentif keuangan juga dikatakan seluruh item pernyataan valid dan variabel dependen Intensi *Whistleblowing* seluruh pernyataan dalam kuesioner valid. Sehingga dapat digunakan untuk pengujian lanjutan dalam analisis regresi berganda.

Hasil Uji Validitas dapat dilihat pada tabel 4.9 sebagai berikut :

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas

Pertanyaan	R hitung	R tabel	Hasil
IW-Q1	0.941	0.1982	Valid
IW-Q2	0.925	0.1982	Valid
IW-Q3	0.882	0.1982	Valid
IW-Q4	0.809	0.1982	Valid
S-Q1	0.801	0.1982	Valid
S-Q2	0.876	0.1982	Valid
S-Q3	0.746	0.1982	Valid
PCR-Q1	0.526	0.1982	Valid
PCR-Q2	0.817	0.1982	Valid
PCR-Q3	0.640	0.1982	Valid
PCR-Q4	0.637	0.1982	Valid
PCR-Q5	0.545	0.1982	Valid
PCR-Q6	0.765	0.1982	Valid
PCR-Q7	0.530	0.1982	Valid
IK-Q1	0.860	0.1982	Valid
IK-Q2	0.887	0.1982	Valid
IK-Q3	0.263	0.1982	Valid
IK-Q4	0.831	0.1982	Valid
IK-Q5	0.385	0.1982	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2022

4.5. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur tingkat konsistensi antara hasil pengamatan dengan instrumen atau alat ukur yang digunakan pada waktu yang berbeda. Teknik yang digunakan untuk mengukur reliabilitas penelitian yakni dengan menggunakan nilai koefisien dari *cronbach alpha*. Untuk uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.10 sebagai berikut :

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas

Pertanyaan	Nilai Cronbach Alpha		Hasil
IW-Q1	0.698	0.6	Reliabel
IW-Q2	0.692	0.6	Reliabel
IW-Q3	0.708	0.6	Reliabel
IW-Q4	0.716	0.6	Reliabel
S-Q1	0.714	0.6	Reliabel
S-Q2	0.705	0.6	Reliabel
S-Q3	0.711	0.6	Reliabel
PCR-Q1	0.712	0.6	Reliabel
PCR-Q2	0.664	0.6	Reliabel
PCR-Q3	0.698	0.6	Reliabel
PCR-Q4	0.705	0.6	Reliabel
PCR-Q5	0.716	0.6	Reliabel
PCR-Q6	0.697	0.6	Reliabel
PCR-Q7	0.736	0.6	Reliabel
IK-Q1	0.759	0.6	Reliabel
IK-Q2	0.733	0.6	Reliabel
IK-Q3	0.755	0.6	Reliabel
IK-Q4	0.746	0.6	Reliabel
IK-Q5	0.727	0.6	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2022

Dari data pada tabel 4.10 dapat diambil kesimpulan bahwa secara keseluruhan variabel dapat dikatakan reliabel, karena nilai cronbach's alpha ≥ 0.6 .

4.6. Uji Asumsi Klasik

4.6.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah penelitian dengan model regresi, variabel dependen dan independen terdistribusi secara normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan menggunakan metode one sample kolmogorov-smirnov. Uji normalitas dalam penelitian ini diperoleh melalui Software Program SPSS versi 23. Adapun dalam penelitian ini uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut ini

Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.54814825
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.104
	Negative	-.077
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.056^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2022

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat diketahui nilai asymp.sig sebesar $0,056 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

4.6.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk melihat apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Uji multikolinearitas dalam penelitian ini Menggunakan Software Program SPSS versi 23. Jika terjadi adanya korelasi antar variabel maka ditemukan adanya gejala multikolinearitas. Model regresi berganda yang baik dapat dijalankan jika tidak adanya gejala multikolinearitas antar variabel. Data uji multikolinearitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.12 sebagai berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolonearitas

Model	Collinearity statistics	
	Tolerance	VIF
Sikap Perilaku	0.896	1.115
Personal Cost of Reporting	0.874	1.144
Insentif Keuangan	0.972	1.029

Dependent : Intensi *Whistleblowing*

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2022

Dari data pada tabel 4.12 diatas, dapat diketahui bahwa variabel independen sikap memiliki nilai tolerance $0.896 > 0.10$, variabel independen *personal cost of reporting* memiliki nilai tolerance $0.874 > 0.10$, variabel independen insentif keuangan memiliki nilai tolerance $0.972 > 0.10$ maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas pada variabel sikap, maupun variabel *personal cost of reporting* dan insentif keuangan. Dengan nilai VIF sikap $1.115 < 10$. VIF *Personal cost of reporting* $1.144 < 10$, dan nilai VIF Insentif Keuangan $1.029 < 10$.

4.6.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Software SPSS Versi 23. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah model regresi apakah terjadi ketidaksamaan variabel dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji heteroskedastisitas dapat menggunakan metode uji glejser. Syarat pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas adalah jika nilai sig lebih besar > dari pada 0,05 sebaliknya apabila nilai sig lebih kecil < dari pada 0,05 maka dapat dikatakan data dalam penelitian mengalami gejala heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini pada tabel 4.13 sebagai berikut :

Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.550	1.070		1.448	.152
	Sikap Perilaku	-.006	.075	-.009	-.073	.942
	Personal Cost Of Reporting	.009	.027	.041	.315	.754
	Insetif Keuangan	-.033	.037	-.110	-.890	.377

Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2022

Dari data pada tabel 4.13 diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel sikap (X1) diperoleh nilai sig sebesar 0.942 hal ini menunjukkan bahwa variabel sikap tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, dikarenakan nilai sig yang diperoleh lebih besar

0.942 > 0,05. Sedangkan untuk variabel *personal cost of reporting* 0.754>0.05 dan insentif keuangan juga tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dengan nilai sig 0.377> 0,05.

4.7. Analisis data (Regresi Berganda)

Berdasarkan dari data kuesioner yang telah disebar serta dikumpulkan, maka akan dilakukan analisis data untuk mendapatkan hasil dari penelitian. Teknik analisis data dalam penelitian ini akan menggunakan regresi berganda. Hasil dari analisis data regresi berganda dapat dijelaskan pada tabel 4.14 sebagai berikut:

Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.770	1.999		3.886	.000
	Sikap Perilaku	.617	.141	.400	4.381	.000
	Personal Cost Of Reporting	.184	.051	.335	3.622	.001
	Insetif Keuangan	-.250	.070	-.314	-3.582	.001
a. Dependent Variable: INTENSI WHISTLEBLOWING						

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2022

$$Y = 7.770 + 0.617 X_1 + 0.184 X_2 - 0.250 X_3 + e$$

4.8. Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat apakah model yang digunakan dalam penelitian ini tepat (fit).

Tabel 4.15 Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	170.066	3	56.689	22.624	.000 ^b
	Residual	165.377	66	2.506		
	Total	335.443	69			
A. Dependent variable: <i>intensi_whistleblowing</i>						
B. Predictors: (constant), <i>insentif_keuangan</i> , <i>sikap</i> , <i>personal_cost_of_reporting</i>						

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2022

Dari hasil uji F pada tabel di atas diperoleh nilai sig 0.000 yang dimana lebih kecil dari 0.05 dan nilai F hitung 22.624 lebih besar dari F tabel 2.743. Dengan demikian bisa disimpulkan bahwa model regresi berganda ini tepat (fit), dan variabel independen yang meliputi sikap perilaku, *personal cost of reporting*, dan insentif keuangan memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen intensi *whistleblowing*.

4.9. Uji Koefisien Determinasi (R square)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kontribusi variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dengan melihat dari nilai Adjusted R Square, dikarenakan penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan menggunakan lebih dari dua variabel independen. Nilai dari koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.16 sebagai berikut :

Tabel 4.16 Hasil Uji R²

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.712 ^a	.507	.485	1.58294

- a. Predictors: (Constant), Insentif Keuangan (X3), Sikap Perilaku (X1), Personal Cost Of reporting (X2)
- b. Dependent Variable : Intensi Whistleblowing

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 4.16 diatas, diketahui nilai Adjusted R² adalah sebesar 0,485. Hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi variabel independen yakni pengaruh sikap, *personal cost of reporting* dan insentif keuangan terhadap variabel dependen adalah sebesar 48.5%. Sedangkan 51.5% lainnya ditentukan oleh faktor lain di luar model yang tidak terdeteksi dalam penelitian ini

4.10. Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui secara masing-masing pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Uji hipotesis dapat dilakukan dengan melihat hasil dari olah data secara SPSS. Apabila nilai sig < 0,05 atau nilai T hitung > T tabel maka dapat dikatakan terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y (Ha diterima), sebaliknya apabila nilai sig > 0,05 atau nilai T hitung < T tabel maka dapat dikatakan tidak terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y (Ha Ditolak). Uji t dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Keterangan
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Hipotesis
Sikap Perilaku	.617	.141	.400	4.381	.000	Diterima
Personal Cost Of reporting	.184	.051	.335	3.622	.001	Ditolak
Insentif Keuangan	-.250	.070	-.314	-3.582	.001	Ditolak

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2022

4.10.1 Pengujian Hipotesis 1

Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk membuktikan pengaruh sikap perilaku terhadap intensi *whistleblowing* yang dilakukan dengan pengujian data secara statistik. Dari data pada tabel 4.17 diatas dapat disimpulkan pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0.000 < 0,05$ dan nilai T hitung $4.381 > T$ tabel 1.66827 dengan koefisien regresi (β) bernilai positif 0,617. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel sikap berpengaruh positif signifikan terhadap intensi *whistleblowing* atau dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara X1 sikap perilaku dengan variabel Y intensi *whistleblowing* maka dapat dikatakan

Hipotesis H1 **diterima.**

4.10.2 Pengujian Hipotesis 2

Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk membuktikan pengaruh *Personal cost of reporting* terhadap intensi *whistleblowing* yang dilakukan dengan pengujian data secara statistik

Dari data pada tabel 13 diatas dapat disimpulkan pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0.001 < 0,05$ dan nilai thitung $3.622 > t$ tabel 1.66827 dengan koefisien regresi (β) bernilai positif $0,184$. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini membuktikan *personal cost of reporting* berpengaruh positif signifikan terhadap intensi *whistleblowing*. Dengan demikian hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini ditolak. Hal ini dikarenakan nilai koefisien beta (β) berpengaruh positif sebab didalam hipotesis penelitian peneliti menduga bahwa pengaruh *personal cost of reporting* terhadap intensi *whistleblowing* berpengaruh negatif. Namun dari hasil penelitian ditemukan arah pengaruh dari *personal cost of reporting* ke arah positif, maka dari itu hipotesis H2 **ditolak.**

4.10.3 Pengujian Hipotesis 3

Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk membuktikan pengaruh Insentif Keuangan terhadap intensi *whistleblowing* yang dilakukan dengan pengujian data secara statistik. Dari data pada tabel 13 diatas dapat disimpulkan pengaruh X3 terhadap Y adalah sebesar $0.001 < 0,05$ dan nilai T hitung $3.582 > T$ tabel 1.66827 dengan koefisien

regresi (β) bernilai negatif 0.250.

Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini membuktikan insentif keuangan berpengaruh negatif terhadap intensi *whistleblowing*. Dengan demikian hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini **ditolak**. Hal ini dikarenakan nilai koefisien beta (β) berpengaruh negatif sebab didalam hipotesis penelitian peneliti menduga bahwa pengaruh insentif keuangan terhadap intensi *whistleblowing* berpengaruh positif. Namun dari hasil penelitian ditemukan arah pengaruh dari insentif keuangan ke arah negatif.

4.11.1 Pembahasan

4.11.1 Pengaruh Sikap Perilaku terhadap Intensi *Whistleblowing*

Hasil uji hipotesis pertama untuk variabel sikap perilaku menghasilkan nilai sig 0.000 dan koefisien beta 0.617. Artinya variabel sikap perilaku berpengaruh signifikan positif terhadap intensi *whistleblowing* dan Hipotesis (H1) diterima. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian oleh Alwi & Helmayunita (2020) yang menunjukkan bahwa sikap tidak berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Tetapi hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Bagustianto&Nurkholis(2012) dimana sikap terhadap *whistleblowing* berpengaruh positif terhadap minat pegawai untuk melakukan tindakan *whistleblowing*, serta penelitian dari Safira &

Ilmi (2020) juga menunjukkan bahwa sikap berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Selain itu Penelitian Rasuli (2018) juga menunjukkan bahwa sikap berpengaruh terhadap minat melakukan *whistleblowing*

Dalam kasus di PT Talenta Surya Raya, berarti karyawan memiliki keyakinan bahwa *whistleblowing* adalah tindakan yang positif dan menilai bahwa jika mereka menjadi seorang *whistleblower* adalah tindakan yang positif dan memiliki konsekuensi yang positif untuk lingkungan pekerjaan. Dapat disimpulkan bahwa semakin besar kecenderungan sikap positif untuk melakukan *whistleblowing* maka semakin besar kemungkinan niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing*.

Dari hasil hipotesa yang diterima bahwa sikap perilaku berpengaruh signifikan positif terhadap *whistleblowing*, maka karyawan PT Talenta Surya Raya bersedia dan memiliki niat untuk menjadi *whistleblower*. Sehingga, PT Talenta Surya Raya bisa mengambil langkah untuk menerapkan mekanisme *whistleblowing* dengan memilih *whistleblower* untuk setiap anak cabang yang berada di luar kota ataupun di kantor pusat.

4.11.2 Pengaruh *Personal Cost of reporting* terhadap Intensi *Whistleblowing*

Hasil uji hipotesis kedua untuk variabel *personal cost of reporting* menghasilkan nilai sig 0.001 dan koefisien beta 0.184.

Artinya variabel *personal cost of reporting* berpengaruh signifikan positif terhadap intensi *whistleblowing* yang berarti Hipotesis (H2) ditolak. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alwi & Helmayunita (2020) menunjukkan bahwa *Personal Cost Of Reporting* berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Politeknik & Riau (2017) yang menunjukkan bahwa *Personal Cost Of Reporting* berpengaruh terhadap minat melakukan *whistleblowing*. Penelitian lainnya yang sejalan adalah penelitian dari Resi Marliza (2018) juga mengungkapkan bahwa *Personal Cost of Reporting* tidak berpengaruh signifikan negatif terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Tetapi hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian dari Bagustianto & Nurkholis, (2012) yang menunjukkan bahwa *personal cost* tidak berpengaruh terhadap minat pegawai melakukan tindakan *whistleblowing*.

Pada PT Talenta Surya Raya berarti *personal cost of reporting* memang berpengaruh terhadap sikap yang diambil karyawan untuk melakukan *whistleblowing*, tetapi pengaruh ini bukan mengarah ke hal yang negatif melainkan positif. Dalam hal ini berarti para karyawan merasa bahwa ancaman yang akan diterima tidak bisa menurunkan minat mereka untuk menjadi seorang *whistleblower*. Karyawan PT Talenta Surya Raya tidak merasa takut jika terdapat ancaman atau takut kehilangan jabatan jika melaporkan

kecurangan yang terjadi di perusahaan.

Dari hasil hipotesa yang ditolak bahwa *Personal Cost Of Reporting* berpengaruh signifikan positif terhadap *whistleblowing*, maka karyawan PT Talenta Surya Raya tidak begitu takut akan adanya ancaman atau kehilangan jabatan akibat menjadi *whistleblower*. Sehingga, manajemen PT Talenta Surya Raya juga harus bisa melindungi karyawan yang menjadi *whistleblower* dari segala bentuk ancaman dari karyawan lain ataupun ancaman kehilangan jabatan sehingga karyawan menjadi lebih percaya untuk melakukan pelaporan kecurangan ini.

4.11.3 Pengaruh Insentif Keuangan terhadap Intensi Whistleblowing

Hasil uji hipotesis kedua untuk variabel insentif keuangan menghasilkan nilai sig 0.001 dan nilai T hitung $3.582 < T$ tabel 1.66792 dan koefisien beta -0.250. Artinya variabel insentif keuangan berpengaruh signifikan negatif terhadap intensi *whistleblowing* dan Hipotesis (H3) ditolak. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hadinata & Mustika Azzahrah, (2021) menunjukkan bahwa anggota organisasi akan termotivasi melakukan *whistleblowing* ketika ada reward. Penelitian lainnya yang sejalan adalah penelitian yang dilakukan Pulungan, (2019) juga menunjukkan bahwa insentif keuangan meningkatkan keinginan seseorang untuk melaporkan kecurangan. Tetapi penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian oleh Syariati *et al*

(2020) yang menunjukkan bahwa keputusan melaporkan pelanggaran tidak dipengaruhi oleh motivasi eksternal khususnya insentif keuangan.

Dari hasil penelitian tersebut bisa diambil kesimpulan bahwa di PT Talenta Surya Raya, pemberian insentif keuangan atau dalam hal ini berupa *reward* berpengaruh kepada minat *whistleblowing* karyawan, tetapi berpengaruh negatif. Jadi walaupun karyawan diberi insentif keuangan kecil hal ini tidak akan membuat karyawan mengabaikan pelaporan kecurangan yang terjadi di perusahaan.

Dari hasil hipotesa yang ditolak bahwa Insentif Keuangan berpengaruh signifikan negatif terhadap *whistleblowing*, maka karyawan PT Talenta Surya Raya tidak begitu mengharapkan adanya pemberian insentif jika menjadi *whistleblower*. Sehingga, manajemen PT Talenta Surya Raya bisa membuat mekanisme *whistleblowing* dengan memberi insentif keuangan / *reward* kepada karyawan yang menjadi *whistleblower* yang sudah menyampaikan kecurangan yang dilakukan karyawan lain. Insentif keuangan yang diberikan tidak harus besar, tetapi cukup untuk menjadi penyemangat / untuk apresiasi karyawan yang menjadi *whistleblower*.