

***Whistleblowing* dan Niat Melaksanakannya Mahasiswa**

Fathiyah, Mufidah, Masnun

Fakultas Ekonomi, Universitas Batanghari Jambi, Indonesia

Correspondence email: fathiyah_zaky@yahoo.co.id

Abstract. *Being a whistleblower is not an easy matter. Someone from internal organizations will face an ethical dilemma in deciding whether to "blow the whistle" or leave it hidden. Some view whistleblowers as traitors who violate the norms of organizational loyalty, others see whistleblowers as heroic protectors of truth values, not just loyalty to conflicting organizations, causing potential whistleblowers to experience a dilemma in determining attitudes that can distort Whistleblowing interests..This research examines and analyzes the effect seriousness of the violation, organizational commitment, academic potential and gender towards possible intentions to Whistleblowing by students. Therefore this study would like to apply the Theory of Planned Behavior concept which explains that the behavior carried out by individuals arises because of the intention that underlies the behavior .Data analysis uses logistic regression analysis with SPSS 22.00 for Windows. The result indicates that Gender and organizational commitment have significant impact on probability of intention to do Whistleblowing.*

Keywords : *Intention; Whistleblowing; Students*

PENDAHULUAN

Salah satu cara mencegah pelanggaran akuntansi sehingga dapat mengembalikan kepercayaan masyarakat adalah dengan melakukan *Whistleblowing* (Merdikawati, 2012). *Whistleblowing* adalah pelaporan yang dilakukan oleh anggota organisasi aktif maupun nonaktif mengenai pelanggaran, tindakan ilegal atau tidak bermoral kepada pihak di dalam maupun di luar organisasi (Khan, 2009). *Whistleblowing* telah menarik perhatian dunia saat ini. Hal ini dikarenakan banyak perusahaan besar melakukan kecurangan dan akhirnya terungkap (E.Lee dalam Mustapha,2012). di Indonesia kasus mengenai kecurangan yang akhirnya terbongkar juga terjadi pada institusi pemerintahan. Seperti kasus Gayus Tambunan yang merupakan pegawai di Direktorat Jenderal Pajak yang terlibat dalam kasus penggelapan pajak dan akhirnya terungkap oleh pernyataan Susno Doadji.

Seseorang yang memberitahukan kepada publik atau pejabat yang berkuasa tentang dugaan ketidakjujuran, kegiatan ilegal atau kesalahan yang terjadi di pemerintahan, organisasi publik, atau swasta disebut *whistleblower* (Susmanschi, 2012). Keberadaan *whistleblower* memegang peranan penting untuk mengungkapkan skandal keuangan di perusahaan. Penelitian yang dilakukan Dyck *et al.* (2010) dalam (Widayati, 2012) pada 216 kasus kecurangan menunjukkan sebesar 17% karyawan mengungkapkan kecurangan, sedangkan auditor eksternal hanya sebesar 10%. Studi atas kasus kecurangan perusahaan di Amerika Serikat menunjukkan bahwa informasi untuk mengungkapkan kasus berasal dari pegawai (19,2%), melebihi peran media dan regulator (16%), serta auditor (14,1%). Pengaduan dari *whistleblower* terbukti lebih efektif untuk mengungkap kecurangan dibandingkan metode lain seperti audit internal ataupun audit eksternal (Sweeney, 2008).

Menjadi seorang *whistleblower* bukanlah suatu perkara yang mudah. Seseorang yang berasal dari internal organisasi akan menghadapi dilema etis untuk memutuskan apakah harus "meniup peluit" atau membiarkannya tetap tersembunyi. Sebagian memandang *whistleblower* sebagai pengkhianat yang melanggar norma loyalitas organisasi, sebagian lainnya memandang *whistleblower* sebagai pelindung heroik terhadap nilai-nilai kebenaran, bukan hanya loyalitas kepada organisasi dengan yang bertentangan tersebut menyebabkan calon *whistleblower* mengalami dilema dalam menentukan sikap yang dapat mendistorsi minat *Whistleblowing*. Oleh karena itu penelitian ini hendak mengaplikasikan konsep *Theory of Planned Behavior* yang menjelaskan bahwa perilaku yang dilakukan individu timbul karena adanya niat yang melandasi perilaku tersebut. Sejauh ini telah banyak penelitian tentang *Whistleblowing*, namun masih minim dilakukan di Indonesia, khususnya pada organisasi sektor publik. Penelitian di Indonesia dalam lingkungan organisasi sektor publik sebagian besar dilakukan untuk instansi seperti BPK dan KAP serta jarang sekali dilakukan di lingkungan pendidikan. Berdasarkan hal tersebut penelitian ini perlu dilakukan untuk menguji kembali faktor- faktor tersebut di lingkungan pendidikan universitas khususnya di lingkungan organisasi mahasiswa agar memperoleh hasil yang definitif.

Pada tahun 2017, organisasi mahasiswa mengadakan Studi Pengenalan Kampus dan Strategi Kuliah Mahasiswa (SPEKTRUM) tingkat Universitas di Universitas Batanghari, namun ternyata masih terdapatnya mahasiswa yang menjadi panitia yang melakukan kecurangan terhadap dana tersebut atau korupsi. Hal ini mengakibatkan kerugian. Hal tersebut tidak akan terjadi jikalau terdapat kepedulian masyarakat, mahasiswa dan organisasi untuk melakukan *Whistleblowing* yang kegunaannya sangat efektif untuk mengungkapkan korupsi maupun kecurangan yang terjadi. Meskipun penelitian whistleblowing sudah pernah dilakukan di Indonesia namun penelitian yang dilakukan terhadap organisasi kemahasiswaan khususnya pengurus organisasi masih sangat jarang sekali. Dengan demikian, suatu penelitian ini memiliki urgensi yang tinggi karena output penelitian (atau simpulan penelitian) mampu memverifikasi teori dan menyelesaikan problematika riil masyarakat, khususnya mahasiswa yang ikut berorganisasi dan akan menghadapi dunia kerja. Penelitian ini menguji dan menganalisis pengaruh keseriusan pelanggaran, komitmen organisasi, potensi akademik dan gender terhadap kemungkinan niat untuk melakukan *Whistleblowing* oleh mahasiswa. Selain itu, output penelitian ini diharapkan mampu menambah masukan bagi pihak universitas dan khususnya organisasi mahasiswa untuk lebih menjalankan sistem pengendalian internal yang efektif dan membangun etika dan moral yang lebih baik lagi sehingga menghasilkan akuntabilitas dan terhindar dari kecurangan.

Landasan Teori

Prosocial Behavior Theory

Brief dan Motowidlo (1986) mendeskripsikan teori perilaku prososial sebagai perilaku anggota dalam organisasi untuk ditujukan kepada individu, kelompok, atau organisasi tempat mereka berinteraksi dan mematuhi peraturan organisasi serta dilakukan dengan intensi meningkatkan kesejahteraan individu, kelompok, atau organisasi tersebut.

Planned Behaviour Theory

Planned Behaviour Theory merupakan teori dalam psikologi yang dikemukakan oleh Ajzen (1991). Teori ini menghubungkan antara keyakinan dengan perilaku. Teori ini menjelaskan bagaimana minat terhadap perilaku dan perilaku dapat dibentuk. Minat terhadap perilaku diartikan sebagai indikasi kesiapan individu untuk menampilkan perilaku, atau dapat diasumsikan sebagai suatu yang mendahului tindakan. Tindakan dapat diartikan sebagai respon yang tampak dari individu sehubungan dengan target yang diberikan. Ajzen (1991) merumuskan tiga prediktor pembentuk perilaku. Pertama adalah sikap terhadap perilaku (*attitude toward the behavior*), merupakan evaluasi positif atau negatif individu mengenai kinerja diri pada perilaku tertentu. Kedua, norma subyektif (*subjective norm*), merupakan persepsi individu tentang perilaku tertentu yang dipengaruhi oleh penilaian orang lain yang signifikan. Ketiga, persepsi kontrol perilaku (*perceived behavioral control*), merupakan kemudahan atau kesulitan melakukan perilaku tertentu.

Whistleblowing

Whistleblowing adalah sebuah tindakan mengungkapkan informasi dari sebuah organisasi privat ataupun publik untuk membuka kasus-kasus korupsi yang berbahaya kepada publik. (Kumar dan Santoro, 2017). Adapun whistleblower adalah pihak yang melaporkan adanya dugaan kecurangan, penyalahgunaan wewenang, atau ketidakpatuhan secara hukum maupun kode etik dalam sebuah organisasi kepada publik atau pihak-pihak terkait yang berkuasa (Sweeney, 2008) *Organizational commitment* merupakan teori yang dikenalkan oleh Mowday *et al.* (1979), dapat didefinisikan sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatan dalam organisasi tertentu. Anggota organisasi dengan komitmen yang tinggi akan memerhatikan tujuan organisasi dalam pengambilan keputusan etisnya. Penelitian Septianti (2013), Setyawati, *et al.* (2015), Aliyah (2015), Kreshastuti (2014), Ahmad, *et al.* (2012) menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara komitmen organisasi dengan keputusan tindakan *Whistleblowing*. Berbeda dengan penelitian-penelitian tersebut, Bagustianto dan Nurkholis (2015) menemukan bukti empiris bahwa anggota organisasi dengan komitmen yang tinggi akan cenderung memutuskan melaksanakan tindakan *Whistleblowing*.

Ahmad, *et al.* (2012) menyebutkan bahwa keseriusan pelanggaran mirip dengan salah satu model intensitas moral yang dikembangkan Jones (1991). Keseriusan pelanggaran dapat didefinisikan sebagai efek yang mungkin ditimbulkan dari adanya suatu pelanggaran baik finansial maupun non finansial. Penelitian Setyawati *et al* (2015), bagustianto dan Nurkholis (2015) menemukan bukti bahwa tingkat keseriusan pelanggaran berpengaruh terhadap niat melaksanakan *Whistleblowing*. Hasil ini berbeda dengan Aliyah (2015). Penelitian O’Leary dan Cotter (2000) dalam Mustapha dan Siaw (2012) mengenai sikap etis mahasiswa akuntansi tingkat akhir di Irlandia dan Australia dengan hasil persentase mahasiswa pria sampai empat kali lebih mungkin melakukan tindakan tidak etis. penelitian Ponnu and Zamri (2008) yang menyatakan bahwa mahasiswa dengan gelar pendidikan tinggi lebih mungkin melakukan tindakan *Whistleblowing*. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Mustapha dan Siaw (2012) menyatakan bahwa kinerja akademik berpengaruh positif terhadap niat *Whistleblowing*.

Penelitian Terdahulu

Tabel 1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	Mela,et al (2016)	The Relationship of professional commitment of Auditing Student and Anticipatory Socialization toward <i>Whistleblowing</i> Intention	Hasil dari penelitian ini tidak ada pengaruh anatara sosialisasi antisipatif dengan intensi melakukan <i>Whistleblowing</i> ,perbedaan dengan penelitian yang dilakukan elias (2008) disebabkan oleh perbedaan pada sampel.
2.	Setyawati dkk (2015).	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Niat Untuk Melakukan <i>Whistleblowing</i> Internal	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ethical climate principle dan keseriusan pelanggaran berpengaruh terhadap niat untuk melakukan <i>Whistleblowing</i> internal.Sedangkan egoism, benevolence dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap niat untuk melakukan <i>Whistleblowing</i>
3.	Bagustianto dan Nurkholis (2012)	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil Untuk Melakukan Tindakan <i>Whistle-Blowing</i>	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa sikap, komitmen organisasi dan tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh terhadap whistle-blowing sedangkan personal cost tidak berpengaruh terhadap whistle blowing.
4.	Chintya Joneta,Rita Anugerah dan Susilatri, (2016)	Pengaruh komitmen profesional dan pertimbangan etis terhadap intensi melakukan <i>Whistleblowing</i> :Locus of control sebagai variable moderasi	Hasilnnyaa dalah Komitmen profesional berpengaruh positif terhadap intensi melakukan <i>Whistleblowing</i> ,□Pertimbangan etis berpengaruh positif terhadap intensi melakukan <i>Whistleblowing</i> ,□Locus of control tidak memoderasi hubungan komitmen profesional terhdapa intensi melakukan <i>Whistleblowing</i> ,□Locus of control tidak memoderasi hubungan pertimbangan etis terhadap intensi melakukan <i>Whistleblowing</i>
5	Lestari dan Yaya (2017).	<i>Whistleblowing</i> dan Faktor – faktor yang mempengaruhi niat melaksanakanya oleh Aparatur Sipil Negara. Jurnal	Hasil penelitian terdapat pengaruh negatif <i>personal cost</i> dan pengaruh positif keseriusan pelanggaran terhadap niat melaksanakan <i>Whistleblowing</i> oleh aparatur sipil negara. Sementara itu, <i>ethical climate-egoism, ethical climate-benevolence, ethical climate-principle, locus of control</i> internal dan komitmen organisasi tidak memengaruhi niat <i>Whistleblowing</i>

Hipotesis Penelitian

1. Gender berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *Whistleblowing* oleh mahasiswa
2. Potensi akademik berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *Whistleblowing* oleh mahasiswa
3. Keseriusan Pelanggaran berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *Whistleblowing* oleh mahasiswa.

4. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *Whistleblowing* oleh mahasiswa

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian ini merupakan metode explanatory. Cooper dan Schindler (2017) menjelaskan metode explanatory adalah metode riset/ penelitian yang mempelajari hubungan antara dua variable atau lebih. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis data yang akan digunakan dalam penelitian adalah data primer dan data sekunder. Data primer berupa hasil jawaban responden atas pertanyaan dalam kuisisioner mengenai *Whistleblowing* .Sedangkan data sekunder berupa bukti, catatan dan laporan historis mengenai organisasi mahasiswa .Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa yang terdaftar dari semester empat sampai seterusnya yang tergabung atau mengikuti organisasi – organisasi kemahasiswaan di Universitas Batanghari. Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa yang mengikuti organisasi kamahasiswaan baik sebagai pengurus dan juga sebagai anggota sebanyak 412 orang , adapun dibawah ini tabel populasi berdasarkan unit- unit ukm dan BEM .

Tabel 2
Jumlah Anggota dan Pengurus UKM & BEM

No	Jabatan	Jumlah
1	Organisasi Pramuka	31
2	UKM Seni	70
3	UKM Olahraga	50
4	UKM Radio	36
5	UKM LDK	21
6	BEM Universitas	35
7	BEM Fakultas	169
	Total	412

Sumber : Data Diolah

Penelitian ini tidak seluruh anggota populasi diambil, melainkan hanya sebagian dari populasi yang lebih memfokuskan kepada pengurus UKM dan BEM yang lebih mengetahui arus kas yang masuk dan keluar ketimbang anggota dari organisasi .Oleh karena itu sampel yang diambil harus betul- betul *representatif* (benar-benar mewakili). Sampel tersebut diambil dari populasi dengan menggunakan persentase tingkat kesalahan yang dapat ditolerir sebesar 5%.Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling (Pengambilan sampel secara acak sederhana) dengan cara menyebar quisioner dari setiap pengurus UKM dan BEM dan dipilih secara acak sehingga didapati quisioner yang kembali sebanyak 47 mahasiswa.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah :

1. Penelitian Lapangan (*field research*), yaitu teknik pengumpulan data dengan mengamati secara langsung sumber data yang dianalisis. Teknik mengumpulkan data dengan menggunakan daftar pertanyaan (kuisisioner) dan observasi
2. Penelitian kepustakaan (*library research*)

Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis statistic deskriptif kuantitatif yang diolah dengan program komputer *Statistical Package For Social Science* (SPSS) 22. Periode waktu yang digunakan adalah Cross Sectional . menurut Ghozali (2011) Cross Sectional adalah data dari hasil observasi entitas yang berbeda dimana variabel tersebut diukur pada satu titik waktu yang sama. Metode analisis data yang dilakukan pada penelitian ini meliputi penilaian model fit, dan pengujian hipotesis. Analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi logistik. Model persamaan regresi liner logistik yang dibangun dalam penelitian ini adalah:

$$\text{Ln} \frac{WHS}{1-whs} = \beta_0 + \beta_1. \text{GEN} + \beta_2. \text{PA} + \beta_3. \text{KP} + \beta_4. \text{KO} + e.$$

Keterangan: WHS : *Whistleblowing*; KP : Keseriusan Pelanggaran; KO : Komitmen Organisasi; PA : Potensi Akademik; GEN : Gender; α : Konstanta; $\beta_1 - \beta_4$: Koefisien Regresi; e : *Error*

Operasional Variabel Penelitian

Berikut ini pembahasan definisi operasional yang menjelaskan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

1. Gender (X_1)

Gender merupakan perbedaan jenis kelamin dalam hal perilaku dan cara berfikir seseorang . Dimana perempuan lebih memikirkan dampak yang akan diterima ketika melakukan suatu tindakan. Berbeda dengan laki – laki yang lebih mengutamakan tindakan yang akan dilakukan dibandingkan memikirkan dampak yang akan diterimanya .Pengukuran gender pada penelitian ini menggunakan skala dummy, dimana jika yang mengisi kuisioner laki – laki diberi angka 0 , sedangkan perempuan diberi angka 1.

2. Potensi Akademik (X_2)

Potensi akademik diukur dengan menggunakan nilai Indeks Prestasi Kumulatif

3. Keseriusan Pelanggaran (X_3)

Dalam penelitian ini keseriusan pelanggaran diukur dengan menerapkan pendekatan kuantitatif. Variabel ini diukur menggunakan skenario *Whistleblowing* yang digunakan oleh Septianti (2013) dan menggunakan skala likert 1-5.

4. Komitmen Organisasi (X_4)

Komitmen organisasi merupakan suatu komitmen yang diterapkan pada suatu organisasi atau perusahaan dalam pencapaian tujuan organisasi . Semakin tinggi tingkat komitmen seorang anggota maka akan meningkatkan loyalitas anggota tersebut terhadap organisasi dan akan memberikan feedback bagi organisasi.. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatan dalam organisasi tertentu (Mowday, *et al.*, 1979). Variabel ini akan diukur menggunakan instrumen kuesioner yang dikembangkan Mowday, *et al.* (1979). Model kuesioner tersebut dikenal dengan OCQ (*The Organizational Commitment Questionnaire*). Kuesioner terdiri dari 15 pertanyaan dengan 6 diantaranya adalah pertanyaan terbalik dan menggunakan skala likert 1-5.

5. Niat Whistelblowing (Y)

Niat dapat didefinisikan sebagai dorongan dalam diri individu untuk melakukan suatu tindakan, niat dapat dikaitkan pula dengan intensitas. Intensitas untuk melakukan *Whistleblowing* merupakan perwujudan adanya keseriusan pada situasi tertentu dan tanggung jawab untuk mengungkapkan pelanggaran serta konsekuensi buruk yang mungkin diterima sebagai akibat pengungkapan tersebut (Ab Ghani, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada Tabel 3 dibawah adalah informasi mengenai demograsi responden dimana menunjukkan proporsi responden pada penelitian berdasarkan jenis kelamin adalah 34,04 % adalah pria dan 65,96 % adalah wanita. Terjadi perbedaan yang signifikan ini disebabkan responden pria banyak yang menghindari ketika diberikan Quisioner sehingga mengakibatkan banyaknya quisioner yang kembali khususnya dari responden pria. 85 % responden memiliki Indeks Prestasi Kumulatif diatas 3.00 .

Tabel 3
Informasi Demografis

No	Demografi		Jumlah Responden	Persentase
1	Jenis Kelamin	Pria	16	34,04
		Wanita	31	65,96
2	IPK	3.51 – 4.00	16	34,05
		3.01-3.50	24	51,07
		2.51- 3.00	5	10,64
		2.01 -2.50	1	2,12
		Dibawah 2	1	2,12
Total			47	100 %

Sumber : Data Diolah

Tabel 4
Jawaban Responden Mengenai tindakan *Whistleblowing*

No	Keterangan	responden	Presentase
1	Niat melakukan <i>Whistleblowing</i>	32	68,09
2	Tidak ada niat melakukan <i>Whistleblowing</i>	15	31,91
	Total	47	100 %

Sumber : data diolah

Pada tabel 3 diatas menunjukkan 32 responden memilih berniat untuk melakukan *Whistleblowing* sedangkan sisanya memilih untuk tidak ada niat untuk melakukan *Whistleblowing*. Sebagian besar responden telah mengetahui arti pentingnya *Whistleblowing* baik di kampus ataupun di tempat mereka berkerja sekarang, tetapi mereka hanya akan melakukan tindakan tersebut apabila benar- benar perlu. Pada penelitian ini asumsi multivariate normal distribution tidak dapat dipenuhi karena variable bebas merupakan campuran antara variable kontinyu (metric) dan kategorial (non metric). Pada penelitian seperti ini dapat dianalisis dengan logistic regression karena tidak perlu asumsi normalitas data pada variabel bebasnya . Jadi logistic regression umumnya dipakai jika asumsi multivariate normal distribution tidak dipenuhi .(ghozali ,2011). Adapun analisis Data sebagai berikut :

Menilai Model Fit

Langkah pertama adalah menilai overall fit model terhadap data, beberapa test statistics diberikan untuk menilai hal ini . Hipotesis untuk menilai model fit adalah :

H0 :Model yang dihipotesakan fit dengan data

HA :Model yang dihipotesakan tidak fit dengan data

Berikut di bawah ini tabel Hosmer And Lemeshow Test *Goodness of Fit Test* :

Tabel 5
Uji Kelayakan Model (*Goodness Of Fit Test*)

Step	Chi-square	Df	Sig.
1	12.195	7	.094

Sumber : Hasil output SPSS

Hosmer And Lemeshow Test *Goodness of Fit Test* menguji hipotesis nol bahwa data empiris cocok atau sesuai dengan model (tidak ada perbedaan antara model dengan data sehingga model dapat dikatakan fit). Jika nilai Hosmer And Lemeshow Test *Goodness of Fit test statistic* sama dengan atau kurang dari 0.05 , maka hipotesis nol ditolak yang berarti ada perbedaan yang signifikan antara model dengan nilai observasinya sehingga *goodness of fit model* tidak baik karena model tidak dapat memprediksi nilai observasinya. Tampilan output SPSS tabel 4 menunjukkan bahwa besarnya nilai Hosmer And Lemeshow Test *Goodness of fit* sebesar 12.284 dengan probabilitas signifikansi 0.092 yang nilainya berada diatas 0.05 . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model dapat diterima. Tabel 6 menggambarkan hasil dari pengujian kesuluruhan model . Berdasarkan tabel 5 hasil pengujian diperoleh angka -2log likelihood (LL) pada awal block number = 0 sebesar 58.865 , sedangkan angka -2loglikelihood pada block number = 1 sebesar 49.004 . Hal ini menunjukan penurunan angka -2log likelihood sebesar $=(58.865 - 49.004) = 9.861$. Hal ini berarti terdapat penurunan sebesar 9.477 yang berarti bahwa penambahan variable gender, potensi akademik. Keseriusan masalah dan komitmen organisasi memperbaiki model .

Tabel 6
Hasil Uji Log Likelihood

Iteration		-2 Log likelihood	Coefficients
			Constant
Step 0	1	58.877	.723
	2	58.865	.757
	3	58.865	.758

Sumber : Hasil output SPSS

Tabel 7
Hasil Uji Log Likelihood

Iteration	-2 Log likelihood	Coefficients					
		Constant	GEN	PA	KP	KO	
1	49.814	-4.648	1.288	-.267	.482	1.119	
2	49.026	-6.271	1.691	-.372	.548	1.633	
Step 1	3	49.004	-6.645	1.767	-.395	.555	1.760
	4	49.004	-6.663	1.770	-.396	.555	1.766
	5	49.004	-6.663	1.770	-.396	.555	1.766

Sumber : Hasil output SPSS

Nagelkerke's R square merupakan modifikasi dari koefisien Cox dan Snell untuk memastikan bahwa nilainya bervariasi dari (nol) sampai 1 (satu). Hal ini dilakukan dengan cara membagi nilai Cox dan Snell's R² dengan nilai maksimumnya . Nilai Nagelkerke's R² square dapat diinterpretasikan seperti nilai R² pada multiple regression . (Ghozali, 2011)

Tabel 8
Hasil Uji Cog And Snell R Square

Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	49.004 ^a	.189	.265

Sumber : Hasil output SPSS

Tabel 8 menunjukkan hasil uji overall model fit pada cox and snell R Quare sebesar 0,189 dan nilai Nagelkerke's R² adalah 0.265 yang berarti variabilitas variabel dependen (Niat *Whisteblowing*) yang dapat dijelaskan oleh variabilitas variabel independen (gender, potensi akademik, keseriusan masalah, komitmen organisasi) sebesar 26,5 %. Pengujian pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari variable in the equation . Variabel independen dikatakan signifikannya lebih kecil dari 0.05 (sig < 0.05). Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 9 dibawah ini :

Tabel 9
Hasil Uji Regresi Logistic

	B	Bootstrap ^a					
		Bias	Std. Error	Sig. (2-tailed)	95% Confidence Interval		
					Lower	Upper	
GEN	1.719	.297	1.469	.018	.263	4.070	
Step 1	KP	.627	.036	.627	.218	-.593	1.938
	KO	1.781	.422	3.106	.033	.077	5.494
	Constant	-8.627	-1.615	11.011	.019	-23.978	-.472

Sumber : Hasil output SPSS

Hasil pengujian dari tabel 9 yaitu hasil uji regresi logistic yang telah di bootstrap karena sampel yang kecil. Hasil uji menunjukkan bahwa ada dua variabel independen yang berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu jenis kelamin / gender dan komitmen organisasi yang berpengaruh terhadap niat *Whistleblowing*. Hasil ini sesuai dengan teori pendekatan sosialisasi gender yang menyatakan meskipun dalam suatu lingkungan kampus atau satu tempat kerja, pria dan wanita membawa nilai – nilai dan pemikiran yang berbeda yang mempengaruhi pengambilan keputusan etis dimana wanita lebih menggunakan perasaan untuk menilai apakah suatu tindakan baik atau lebih taat terhadap peraturan, sedangkan pria sebaliknya sehingga berakibat pria lebih cenderung untuk tidak melakukan tindakan *Whistleblowing*. Penelitian ini sejalan dengan penelitian O leary dan Cotter (2000) dalam Mustapha dan Siaw (2012) yang menyatakan bahwa mahasiswa pria lebih mungkin melakukan tindakan tidak etis dibandingkan dengan mahasiswa wanita sehingga mahasiswa pria lebih mungkin untuk tidak melakukan tindakan *Whistleblowing* dibandingkan dengan mahasiswa wanita. Namun hasil ini berbeda dengan

penelitian Musthapa dan Siaw (2012) yang berpendapat bahwa jenis kelamin / gender tidak berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *Whistleblowing*.

SIMPULAN

Berdasarkan hipotesis, hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Gender berpengaruh secara signifikan terhadap niat untuk melakukan *Whistleblowing* (2) Komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap niat untuk melakukan *Whistleblowing*. (3) potensi akademik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap niat untuk melakukan *Whistleblowing* (3) Keseriusan pelanggaran tidak berpengaruh secara signifikan terhadap niat untuk melakukan *Whistleblowing*. Berdasarkan kesimpulan di atas, bahwa kemungkinan niat untuk melaksanakan *Whistleblowing* sangat bergantung pada sifat dan kejujuran, karena sistem pengendalian internal yang dibangun dalam organisasi dapat kandas disebabkan oleh ketidakjujuran tersebut. Penelitian ini hanya terbatas pada kepengurusan organisasi mahasiswa dan sebagian kecil anggotanya yang masih ada menolak untuk pengisian kuisioner. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar menggunakan seluruh populasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ab Ghani, N. (2013) “*Predicting Whistle-Blowing Intention in Malaysia: Evidence from Manufacturing Companies. Dissertation (PhD)*”. Curtin University, Curtin Graduate School of Business.
- Ahmad, S., Smith, M. dan Ismail, Z. (2012) “Internal Whistle-Blowing Intentions: A Study of Demographic and Individual Factors”. *Journal of Modern Accounting and Auditing*. 8(11), 1632-1645.
- Aliyah, S. (2015) “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Pegawai dalam Melakukan Tindakan *Whistleblowing*”. *Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis*. 12(2), 173-189.
- Ajzen, I. (1991) .The Theory of Planned Behaviour. “Organizational Behaviour and Human Decision Processes”. 50, 179-211.
- Bagustianto dan Nurkholis. 2012. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) Untuk Melakukan Tindakan Whistle-Blowing (Studi Pada PNS BPK RI).*Jurnal Ekonomi dan Keuangan* ISSN 1411- 0393: Universitas Brawijaya.
- Brief, A. P. dan Motowidlo, S. J. 1986 “Prosocial Organizational Behaviours”. *Academy of Management Review*. 11(4), 710-725.
- Chintya Joneta,Rita Anugerah dan Susilatri, 2016. Pengaruh komitmen profesional dan pertimbangan etis terhadap intensi melakukan *Whistleblowing*:Locus of control sebagai variable moderasi .*JOM Fekon, Vol.3 No.1 (Februari) 2016*
- Cooper, Donald R and Schindler, Pamela S, 2017. *Metode Penelitian Bisnis* Edisi 12, Buku 1 : Penerbit The Mc Graw- Hill Companies, Inc
- Ghozali, I. (2011) *Aplikasi Analisis Multivariate dan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jones, J., J., 1991. Earnings Management during Import Relief Investigation. *Journal of Accounting Research* 29.
- Khan, M.A. 2009. *Auditors and Whistleblowing Law*. Accountant Today. April 2009.
- Kreshastuti, Destriana kurnia .2014 .Analisis Faktor – Faktor Yang mem pengaruhi Intensi Auditor Untuk Melakukan Tindakan WhsitleBlowing (Studi Pada Kantor Akuntan Publik Semarang) Universitas Diponegoro Semarang , jurnal, vol 3 no 2 1-15
- Kumar, M., dan Santoro, D. (2017) “A justification of *Whistleblowing*”. *Philosophy dan Social Criticism*, 43(7), 669-684.
- Lestari dan Yaya. 2017. *Whistleblowing* Dan Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Niat Melaksanakannya Oleh Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Akuntansi Volume XXI*.Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Mela,et al .2016 .The Relationship of professional commitment of Auditing Student and Anticipatory Socialization toward *Whistleblowing* Intention. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 219 (2016) 507 – 512

- Merdikawati, Risti. 2012. *Hubungan Komitmen Profesi dan Sosial Antisipatif Mahasiswa Akuntansi dengan Niat Whistleblowing*. Skripsi Program Sarjana Akuntansi Universitas Diponegoro (tidak dipublikasikan).
- Mowday, R. T., Steers, R. M., dan Porter, L. W. (1979) “The measurement of organizational commitment”, *Journal of vocational behavior*, 14(2).
- Mustapha, M and Ling Sing Siaw. 2012. “ Will Final Accountancy Students Whistle Blow? A Malaysian Case”. *International Journal of Trade, Economics and Finance*, Vol. 3, No. 5, pp. 327-331.
- Ponnu, C.H, Naidu and Zamri W .2008 .Determinants of Whisteblowing. *International Review of Business Research Papers*, Vol 4 No 1 pp 276-298
- Septianti, W. (2013) “Pengaruh Faktor Organisasional, Individual, Situasional, dan Demografis Terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing* Internal”. *Simposium Nasional Akuntansi XVI*, Manado, 25-28 September.
- Setyawati, I, Ardiyani, K. dan Sutrisno, C. R. (2015) “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Niat Untuk Melakukan *Whistleblowing* Internal”. *Jurnal Ekonomi dan Bis nis*. .
- Susmanschi, G. 2012. *Internal Audit and Whistle-Blowing. Economics, Management, and Financial Markets* 7(4): 415–421.
- Sweeney, P . (2008) “Hotlines Helpful for Blowing The Whistle”. *Financial Executive*.4(4), 28-31.
- Widayati,L.S (2012).Peran whistleblower dalam pengungkapan kasus suap pegawai pajak.*Info Singkat hukum*,IV (14),1-4.