

**PENGARUH INSENTIF DAN RETALIASI, TERHADAP INTENSI  
UNTUK MELAKUKAN WHISTLEBLOWING: STUDI PADA KPP  
PRATAMA DI INDONESIA**

**RINGKASAN SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagai Prasyarat Mencapai Derajat Sarjana S1**

**Program Studi Sarjana Akuntansi**



**Disusun Oleh:**

**Utami Praditya Murti**

**1116 29212**

**PROGRAM STUDI SARJANA AKUNTANSI**

**STIE YKPN YOGYAKARTA**

**YOGYAKARTA**

**FEBRUARI, 2020**

## SKRIPSI

### PENGARUH INSENTIF DAN RETALIASI, TERHADAP INTENSI UNTUK MELAKUKAN *WHISTLEBLOWING*: STUDI PADA KPP PRATAMA DI INDONESIA

Dipersiapkan dan disusun oleh:

**UTAMI PRADITYA MURTI**

No Induk Mahasiswa: 111629212

telah dipresentasikan di depan Tim Penguji pada tanggal 5 Februari 2021 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar


Sarjana Ekonomi (S.E.) di Bidang Akuntansi.

#### Susunan Tim Penguji:

Pembimbing		Penguji
		
Atika Jauharita Hatta, Dr., M.Si., Ak.		Thersta Trisanti, Dr., MBA, Ak.

Yogyakarta, 5 Februari 2021  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Yogyakarta  
Ketua



  
Haryono Subiyakto, Dr., M.Si.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh insentif (X1) dan retaliasi (X2) terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* (Y) studi pada kpp pratama di Indonesia. Penelitian ini mengambil responden, yaitu karyawan kpp seluruh Indonesia yang memiliki minimal masa kerja 2 tahun sampai 40 tahun. Jumlah responden dalam penelitian ini berjumlah 52 responden. Teknik pengambilan *sample* adalah *purposive sampling*. Kuesioner disebarakan melalui media *online*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel insentif (X1) berpengaruh positif terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* (Y), dan retaliasi (X2) berpengaruh negatif terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* (Y). akan tetapi jika dilihat dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh insentif (X1) tidak terdukung oleh data dan tidak berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* (Y), dan retaliasi (X2) berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* (Y).

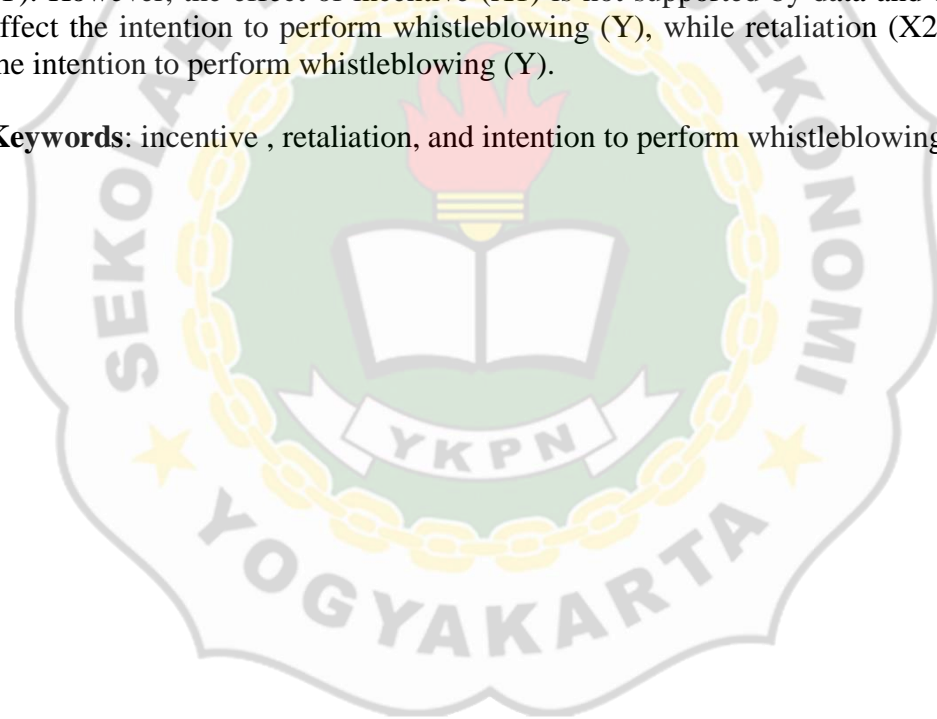
**Kata Kunci:** insentif, retaliasi, dan intensi melakukan *whistleblowing*

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## ABSTRACT

This study aims at investigating the effect of incentive (X1) and retaliation (X2) in the intention to perform whistleblowing (Y) at KPP Pratama in Indonesia. There were 52 respondents in this study. They were all KPP employees throughout Indonesia with a minimum years of service of 2 years to 40 years. The sampling technique employed in this study was purposive sampling. The questionnaire was distributed through online media. The results of the study shows that incentive (X1) has a positive effect in the intention to perform whistleblowing (Y), while retaliation (X2) has a negative effect in the intention to perform whistleblowing (Y). However, the effect of incentive (X1) is not supported by data and does not affect the intention to perform whistleblowing (Y), while retaliation (X2) affects the intention to perform whistleblowing (Y).

**Keywords:** incentive , retaliation, and intention to perform whistleblowing.



# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, menyatakan bahwa Skripsi dengan judul:

**“PENGARUH INSENTIF DAN RETALIASI, TERHADAP INTENSI  
UNTUK MELAKUKAN WHISTLEBLOWING: STUDI PADA KPP  
PRATAMA DI INDONESIA”**

Telah diajukan untuk diuji pada tanggal 2 Februari 2021, adalah hasil karya saya.

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian atau karya tulis orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin, atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah – olah sebagai tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa saya ternyata melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah – olah hasil pemikiran saya sendiri, maka saya bersedia menerima pembatalan gelar dan ijasah yang diberikan oleh Program sarjana STIE YKPN Yogyakarta batal saya terima.

Yogyakarta, 2 Februari 2021

Yang memberi pernyataan

Nama: Utami Praditya Murti

NIM : 1116 29212

**PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI**



**[repository.stieykpn.ac.id](http://repository.stieykpn.ac.id)**

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

### Rumusan Masalah

Di Indonesia, peran *whistleblowing* dirasa masih kurang efektif. Banyaknya kasus korupsi di Indonesia masih sulit diatasi terutama pada sektor pemerintahan. Hal tersebut dikarenakan rendahnya kesadaran masyarakat akan pentingnya *whistleblowing* di dalam sebuah organisasi. Indonesia sendiri memiliki sistem pendukung untuk melindungi *whistleblowing*, yaitu UU no 13 tahun 2006 dan UU no 31 tahun 2014. Akan tetapi masyarakat masih memiliki keraguan dan cenderung memikirkan berbagai risiko setelah mengungkapkan berbagai kecurangan karena banyak ancaman yang mereka dapatkan. Maka dari itu *whistleblowing* di Indonesia dinilai belum efektif dalam mengungkap adanya *fraud* dalam organisasi. Rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah insentif menjadi faktor yang dipertimbangkan dalam intensi untuk melakukan *whistleblowing*?
2. Apakah retaliasi menjadi faktor yang dipertimbangkan dalam intensi untuk melakukan *whistleblowing*?

### Tujuan Penelitian

Menurut rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini ialah:

1. Untuk menguji pengaruh insentif terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*.
2. Untuk menguji pengaruh retaliasi terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## Kontribusi Penelitian

Kontribusi dalam penelitian ini ialah:

### Kontribusi Teoritis

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, peneliti mencoba menggabungkan beberapa variabel pada penelitian terdahulu serta menggunakan variabel insentif dan retaliasi yang sejauh pemahaman peneliti belum banyak dilakukan oleh peneliti lain. Hasil yang masih saling kontradiktif memotivasi peneliti untuk menguji lebih jauh terkait hubungan intensi untuk melakukan *whistleblowing* pada bidang perpajakan.

### Kontribusi Praktis

#### 1. Peneliti

Penelitian ini dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya dan diharapkan dapat mengembangkan penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi intensi untuk melakukan *whistleblowing*.

#### 2. Organisasi

Penelitian ini diharapkan dapat membawa manfaat bagi pelaku-pelaku organisasi untuk dijadikan sebuah pertimbangan dalam menerapkan faktor pengaruh adanya intensi melakukan *whistleblowing*, sehingga mendorong anggota organisasinya dalam mengambil keputusan *whistleblowing*.



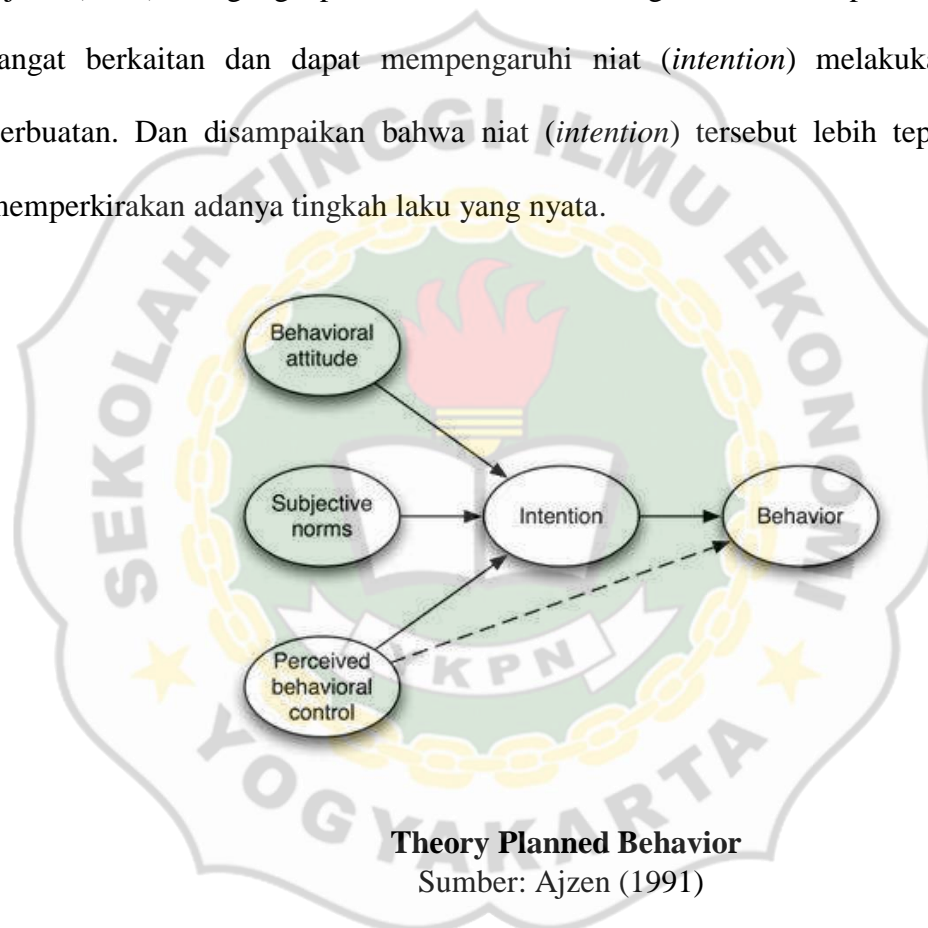
# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## TELAAH LITERATUR

### Landasan Teori

#### Theory of Planned Behaviour (TPB)

Ajzen (1985) mengungkapkan sebuah teori hubungan antara sikap dan perilaku sangat berkaitan dan dapat mempengaruhi niat (*intention*) melakukan suatu perbuatan. Dan disampaikan bahwa niat (*intention*) tersebut lebih tepat untuk memperkirakan adanya tingkah laku yang nyata.



### Fraud

*Fraud* adalah tindak kekeliruan maupun penipuan yang dilakukan badan atau seseorang yang mengetahui kekeliruan tersebut akan berdampak buruk pada entitas atau individu (ACFE 2014). Oleh karena itu, definisi dari *fraud* yaitu mendapatkan manfaat dengan menggunakan cara illegal yang dilakukan oleh suatu pihak, contohnya memanipulasi atau menipu, dan mencuri sehingga merugikan banyak pihak.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## **Niat (Intention)**

Niat atau *intention* adalah suatu tingkat kepercayaan perilaku dan usaha pada tiap individu yang digunakan dalam berbuat sesuatu (Ajzen, 2005). Salah satu penelitian yang menggunakan variabel intensi yaitu Hatta (2020) penelitian terkait penggunaan e-filing tersebut menemukan bahwa kualitas kolaborasi menjadi penentu kepuasan dan intensi dalam menggunakan e-filing.

## **Insentif dan Whistleblowing**

Menurut Hariandja (2002) penghargaan yang berkaitan dengan prestasi kerja merupakan salah satu jenis insentif. Jika semakin tinggi prestasi kerja, maka semakin besar pula insentif yang diterima.

## **Tingkat Retaliasi**

Berbagai bentuk terror atau ancaman untuk balas dendam kepada *whistleblower* merupakan definisi dari retaliasi. Retaliasi dapat mengarah pada dampak buruk yang akan dialami oleh pelaku tindakan *whistleblowing*.

## **Pengembangan Hipotesis**

**Pengaruh insentif terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*.**

**H1: Insentif berpengaruh positif terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*.**

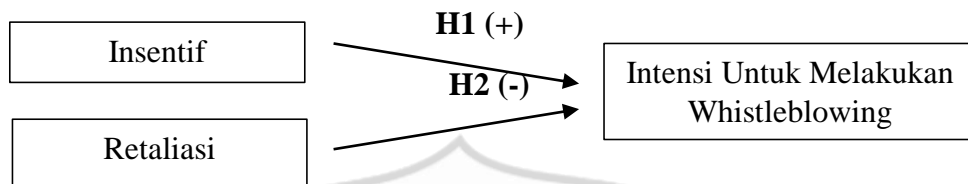
**Pengaruh retaliasi terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*.**

**H2: Retaliasi berpengaruh negatif terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*.**

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## Model penelitian

Gambar 1.2 Metode Penelitian



# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## METODE PENELITIAN

### Metode Penelitian

Sugiyono (2014) mengatakan bahwa dasar ilmiah untuk memperoleh data yang relevan atau sah yaitu dengan menggunakan metode penelitian.

### Populasi dan Sample

#### Populasi

Populasi adalah semua subjek dalam sebuah penelitian. Objek dasar suatu penelitian sebagai sasaran pengumpulan data bisa disebut dengan populasi (Subagyo, 2011). Penelitian ini menggunakan populasi yaitu karyawan KPP Pratama di Indonesia.

#### Sampel

Sampel adalah himpunan dari bagian unit populasi (Sekaran, 2009). Pada penelitian ini penulis memanfaatkan metode *Purposive Sampling*. Sampel pada penelitian ini yaitu karyawan KPP Pratama di Indonesia dengan kriteria:

1. Petugas pajakyang menangani wajib pajak secara langsung
2. Petugas pajak yang berusia 20 - 60 tahun
3. Petugas pajak yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan
4. Petugas pajak yang memiliki masa kerja 2 - 40 tahun

### Metode Pengukuran Data

Substansi dalam kuesioner penelitian ini dibagi menjadi dua kategori. Pada kategori pertama berisi 5 pertanyaan terkait dengan demografi (nama, jenis kelamin, umur, jabatan/posisi sekarang, dan lama bekerja). Selanjutnya pada

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

bagian kedua berisi 18 pertanyaan yang dibagi kedalam 3 variabel menggunakan skala Likert mengenai variabel penelitian.

Dalam pengukuran jawaban dari responden, pengisian kuesioner ini bisa diukur menggunakan skala Likert, yang ada pada tabel 3.1

**Skala Penelitian**

No.	Jawaban	Kode	Bobot
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2	Tidak Setuju	TS	2
3	Netral	N	3
4	Setuju	S	4
5	Sangat Setuju	SS	5

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## HASIL PENELITIAN DAN ANALISA DATA

### Pengumpulan Data

Subjek penelitian ini yaitu Karyawan KPP Pratama di Indonesia. Kuisisioner disebarakan menggunakan Google form dengan jumlah responden sebanyak 52 orang.

### Karakteristik Responden

Berikut adalah karakteristik responden dalam penelitian ini:

#### Statistik Deskriptif

Karakteristik	Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin:		
• Laki-Laki	25	48,1%
• Perempuan	27	51,9%
Umur:		
• 20-29 tahun	9	17,3%
• 30-39 tahun	23	44,2%
• 40-49 tahun	17	32,7%
• 50-60 tahun	3	5,8%

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Jabatan:		
• Kepala Seksi	5	9,6%
• Account Representative	21	40,3%
• Eselon IV	2	3,8%
• Pelaksana	20	38,4%
• Staf	4	7,7%
Lama bekerja:		
• 1-9 tahun	12	23,1%
• 10-19 tahun	23	44,2%
• 20-29 tahun	15	28,8%
• 30-40 tahun	2	3,8%

Dari tabel 4.1 dapat diketahui responden adalah 52 orang. Mayoritas responden adalah perempuan dengan jumlah 27 orang. Mayoritas usia responden adalah 30-39 tahun dengan jumlah 23 orang. Jabatan yang dijalani mayoritas sebagai Account Representative dengan jumlah 21 orang. Serta lama bekerja mayoritas 10-19 tahun dengan jumlah 23 orang.

## Statistika Deskriptif

Berikut merupakan hasil dari analisis statistika deskriptif berdasarkan spss:

### Analisis Statistika Deskriptif

Variable	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Insentif	52	12	30	22.1154	3.20938
Retaliasi	52	8	32	18.0192	5.07779
Intensi Untuk Melakukan Whistleblowing	52	11	20	16.3462	2.35051

Kolom nilai "N" menunjukkan banyaknya sampel penelitian ini yaitu 52. Variabel insentif menghasilkan nilai minimum 12 dan maksimum 30. Nilai rata-rata

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

sebesar 22.1154 yang berarti lebih mendekati angka maksimum yang artinya hal ini menyatakan bahwa responden memiliki persepsi yang tinggi terhadap insentif. Nilai standar deviasi diatas lebih rendah dari nilai rata-rata yaitu sebesar 3.20938 yang artinya variabel insentif memiliki sifat heterogeny.

Pada variabel retaliasi memiliki nilai minimum sebesar 8 dan nilai maksimum sebesar 32. Nilai rata-rata sebesar 18.0192 yang berarti mendekati angka maksimal, hal ini menyatakan bahwa responden memiliki presepsi yang tinggi terhadap retaliasi. Pada nilai deviasi standar lebih rendah dari nilai rata-rata yaitu sebesar 5.0779 yang menyatakan bahwa variabel retaliasi memiliki sifat heterogeny.

Pada variabel intensi untuk melakukan *whistleblowing* memiliki nilai minimum 11 dan maksimum sebesar 20. Nilai rata-rata pada variabel tersebut adalah 16.3462 yang cenderung mendekati angka maksimum dan berarti bahwa responden memiliki persepsi yang tinggi pada variabel tersebut. Nilai deviasi standar pada variabel ini adalah 2.35051 yaitu lebih rendah dari nilai nilai rata-rata dan dapat diartikan bahwa variabel ini memiliki sifat heterogen.

## Hasil Pengujian

### Uji Kualitas Data

### Hasil Uji Validitas

Berikut merupakan hasil pengujian validitas:

#### Hasil Uji Validitas

Validitas	Item	$r$ hitung	$r$ tabel	Keterangan
Insentif	IN1	0,388	0,2306	Valid
	IN2	0,468	0,2306	Valid
	IN3	0,579	0,2306	Valid
	IN4	0,650	0,2306	Valid



# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

	IN5	0,607	0,2306	Valid
	IN6	0,737	0,2306	Valid
Retaliasi	R1	0,722	0,2306	Valid
	R2	0,714	0,2306	Valid
	R3	0,764	0,2306	Valid
	R4	0,799	0,2306	Valid
	R5	0,709	0,2306	Valid
	R6	0,852	0,2306	Valid
	R7	0,873	0,2306	Valid
	R8	0,601	0,2306	Valid
Niat Whistleblowing	NW1	0,845	0,2306	Valid
	NW2	0,823	0,2306	Valid
	NW3	0,603	0,2306	Valid
	NW4	0,662	0,2306	Valid

Menurut tabel 4.3 diatas, setiap *item* pernyataan menunjukkan nilai *r* hitung lebih besar daripada *r* table (*r* hitung > *r* tabel), maka diartikan seluruh *item* pernyataan pada variable diatas dikatakan valid.

## Uji Reliabilitas

Berikut adalah rangkuman hasil pengujian:

### Hasil Uji Reliabilitas

Variable	Croanbach Alpha	Keterangan
Insentif	0,877	Reliabel
Retaliasi	0,884	Reliabel
Intensi Melakukan Whistleblowing	0,667	Reliabel

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Berikut adalah uji normalitas:

#### Hasil Uji Normalitas

Nilai Signifikan	Tingkat Signifikan	Keterangan
0,200	0,05	Normal

Dari tabel 4.5 diatas telah dihasilkan nilai signifikan sebesar 0,200 dan nilai tersebut lebih tinggi dari 0,05. Oleh karna itu, peneliti memberi kesimpulan bahwa data bisa dipergunakan untuk menganalisis regresi, karena data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Tabel dibawah adalah hasil dari uji multikolinearitas:

#### Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Insentif	0,529	0,599	Bebas Gejala
Retaliasi	2,628	0,011	Bebas Gejala

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, dihasilkan angka *Tolerance* kedua variabel yaitu insentif dan retaliasi memiliki angka lebih besar dari 0,01 yang berarti terjadi gejala multikolinearitas. Begitu pula dengan nilai VIF pada kedua variabel yang bernilai lebih kecil dari 10 artinya tidak terdapat gejala multikolinearitas.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian dari uji heteroskedastisitas sebagai berikut:

### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Nilai Sig.	Keterangan
Insentif	0,866	Bebas Gejala
Retaliasi	0,380	Bebas Gejala

Berasarkan dari tabel 4.7 diatas, telah dihasilkan untuk semua variabel yang telah melebihi dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini seluruhnya terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

## Pengujian Hipotesis

Berikut hasil analisis yang dilakukan:

### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	Sig.
Konstanta	189.143	4,724	0,000
Insentif	1.255E-8	.895	0,375
Retaliasi	-.062	-2.444	0,018

Dari table 4.9 diatas, diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 189.143 - 1.255E-8 X_1 - 0,062 X_2 + e$$

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Penjelasannya adalah sebagai berikut:

1. Variabel insentif (X1) mempunyai koefisien regresi positif sebesar  $1.255E-8$  yang mempunyai arti jika variabel insentif bertambah akan menyebabkan niat melakukan *whistleblowing* juga mengalami peningkatan.
2. Variabel retaliasi (X2) mempunyai koefisien regresi negatif sebesar  $-0,062$  yang mempunyai arti jika retaliasi meningkat maka akan menyebabkan niat melakukan *whistleblowing* menjadi menurun.

## Uji F

Berikut hasil pengujiannya:

### Hasil Uji F

Model	Jumlah Kuadrat	df	Rata-Rata Kuadrat	F	Sig.
1. Regression	248849.558	2	124424.779	3.602	.035 <sup>b</sup>
Residual	1692797.115	49	34546.880		
Total	1941646.673	51			

Berdasarkan table 4.8 atas pengujian yang sudah dilakukan, didapatkan hasil uji F memperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,035^b$  yang berarti nilai signifikansi lebih kecil dari nilai  $0,05$ . Pada penelitian ini, diperoleh juga  $F_{tabel} 2;49 = 3,18$  dan  $F_{hitung} 3.602$  Jika dibandingkan,  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $3,602 > 3,18$ . Ditarik sebuah kesimpulan bahwa terdapat pengaruh insentif dan retaliasi terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* dan modelnya bagus karena bisa memprediksi variasi dari variabel *whistleblowing*.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## Uji Determinasi ( $R^2$ )

Berikut hasil uji determinasi:

### Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,358 <sup>a</sup>	0,128	0,093	185.86791

Berdasarkan table 4.9 diatas, angka Adjusted R Square ( $R^2$ ) atau koefisien determinasi adalah 0,128. Jadi dapat disimpulkan bahwa 12,8% intensi melakukan *whistleblowing* dipengaruhi oleh insentif dan retaliasi 87,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya.

## Uji T

Berikut hasil ujinya:

### Hasil Uji T

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	B		
Konstanta	189.143	40.035		4.724	.000
Insentif (X1)	1.255E-8	.000	.120	.895	.375
Retaliasi (X2)	-.062	.026	-.327	-2.444	.018

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Berdasarkan table 4.10 diatas dapat disimpulkan bahwa:

- a. Variabel Insentif mempunyai nilai Thitung 0,895 lebih kecil dari Ttabel 2.01063 ( $0.895 < 2.01063$ ) dengan tingkat signifikansi 0,375 lebih besar dari 0,05 ( $0,375 > 0,05$ ), maka secara parsial variabel insentif tidak berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*.
- b. Variabel Retaliasi mempunyai nilai Thitung -2.444 lebih kecil dari Ttabel 2,01063 ( $-2.444 < 2,01063$ ) dengan tingkat signifikansi 0,018 lebih kecil dari 0,05 ( $0,018 > 0,05$ ), maka secara parsial variabel retaliasi berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*.

## Uji Hipotesis

### Pembahasan

Berdasarkan uji penelitian yang sudah dilakukan terdapat 2 hipotesis yang diujikan, dari pengujian tersebut diperoleh beberapa pembahasan yaitu:

1. Pengaruh insentif terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, disimpulkan bahwa pengaruh insentif tidak didukung oleh data dan tidak berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Hal tersebut bisa dibuktikan berdasarkan hasil nilai signifikansi  $0,375 > 0,05$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa insentif tidak berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*.

Hasil pengujian hipotesis pertama sejalan dengan penelitian yang dilakukan Pulungan, Afriani, dan Hasudungan (2020) yang menyatakan bahwa

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

dampak insentif keuangan terhadap intensi *whistleblowing* tidak signifikan. Interaksi antara persepsi keseriusan dan insentif keuangan mengindikasikan bahwa terlepas dari keberadaan imbalan moneter, semakin serius suatu pelanggaran, semakin besar pula intensi ASN melakukan pelanggaran.

## 2. Pengaruh retaliasi terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*.

Pada pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa retaliasi berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Hal tersebut bisa dibuktikan berdasarkan nilai signifikansi  $0,018 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa konsekuensi yang akan diterima oleh *whistleblower* atau pelapor kecurangan berdampak pada intensi seseorang untuk melakukan *whistleblowing*.

Hasil pengujian hipotesis kedua sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Taufiqurrahman (2019) yang menyatakan bahwa retaliasi berpengaruh signifikan negatif terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Berkebalikan dengan Ayuningtyas (2018) yang menyatakan bahwa retaliasi tidak berpengaruh terhadap niat mahasiswa melakukan *whistleblowing* karena konsekuensi yang mungkin diterima oleh *whistleblower* atau pelapor kecurangan tidak berdampak pada niat untuk melakukan *whistleblowing*.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Dari beberapa runtutan proses dari pengolahan data hingga pengujian, didapatkan kesimpulan:

1. Insentif Tidak Berpengaruh Signifikan terhadap Intensi untuk melakukan *Whistleblowing*. Dengan adanya insentif belum tentu seseorang ingin menjadi *whistleblower*, karena menjadi pelapor kecurangan membutuhkan keberanian yang tinggi dan tidak semua orang berkenan menjadi *whistleblower*.
2. Retaliasi Berpengaruh Signifikan terhadap Intensi untuk melakukan *Whistleblowing*. Hal tersebut didasarkan oleh resiko yang akan didapat dianggap terlalu besar dan tidak semua orang berani mengambil resiko tersebut.

### Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini diantaranya:

1. Terbatasnya ruang gerak peneliti dalam melakukan pengambilan sampel penelitian akibat Covid-19 sehingga data yang diambil kurang maksimal.
2. Proses untuk mendapatkan izin Direktorat Jendral Pajak membutuhkan beberapa prosedur yang harus dilakukan terlebih dahulu dan membutuhkan banyak waktu.

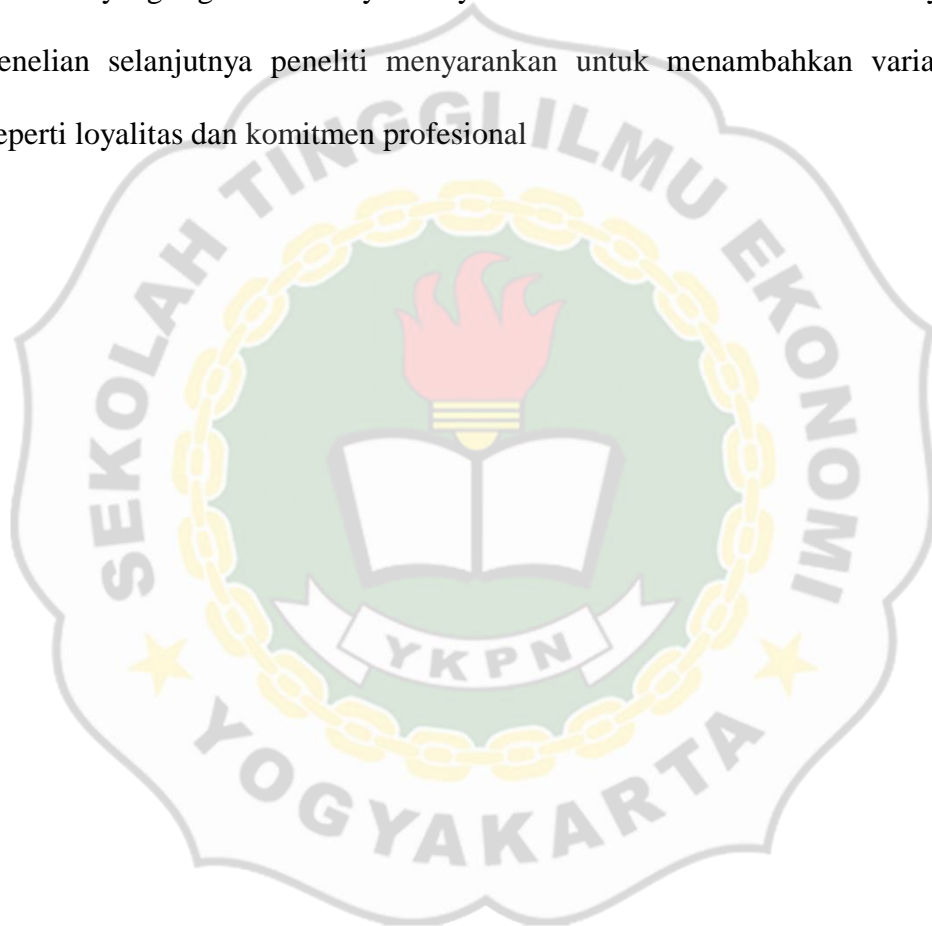


# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## Saran

Berdasarkan dilakukannya penelitian, maka masukan untuk peneliti selanjutnya yaitu:

Variabel yang digunakan hanya dua yaitu Insentif dan Retaliasi. Sebaiknya untuk penelian selanjutnya peneliti menyarankan untuk menambahkan variabel lain seperti loyalitas dan komitmen profesional



# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## Daftar Pustaka

- ACFE. 2014. "Report to the Nations on Occupational Fraud and Abuse."  
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2222608>.
- ACFE. 2016. Association of Certified Fraud Examiners Report to the Nation on Occupational Fraud an Abuse. <http://www.acfe.com/rtnn2016.aspx>.
- Ajzen. 1991. "The Theory of Planned Behaviour" 25 (2): 179–211.  
[https://doi.org/10.1922/CDH\\_2120VandenBroucke08](https://doi.org/10.1922/CDH_2120VandenBroucke08)
- Ajzen, Icek. 1998. Attitudes, Personality, and Behavior. *Milton Keynes: Open University Press dan Chicago, IL: Dorsey Press*.
- Ajzen. 2005. "Attitudes, Personality and Behaviour."  
<https://doi.org/10.1037/e418632008-001>.
- Algifari. (2016). *Statistika Induktif untuk Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Chiu, R.K., 2003. "Ethical Judgment and Whistleblowing Intention: Examining the Moderating Role of Locus of Control". *Journal of Business Ethics*. Vol.43, pp: 65-74.
- Dyck, Alexander, Morse, Adair, dan Zingales, Luigi. 2010. Who blows the whistle on corporate fraud?. *The Journal of Finance*. 6 (December), pp. 2213–2253.
- Elias, 2008, *Auditing Student Professional Commitment and Anticipatory*
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 Edisi 8*.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Hatta. (2020). “The Succes of E-Filling Adoption During Covid 19 Pandemic: The Role of Collaborative Quality, User Intention, and User Satisfaction”.

<https://journal.perbanas.ac.id/index.php/jebav/article/view/2233>

Ghozali, Imam. (2011). tujuan uji heterokedasitas. *In Aplikasi Analisis*

*Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. Semarang.*

Merdikawati, Risti, 2012. *Hubungan Komitmen Profesi dan Sosialisasi Antisipatif Mahasiswa Akuntansi Dengan Niat Whistleblowing*, Skripsi, Semarang, Universitas Diponegoro.

Near, J.P., and Miceli, M.P, (1985). Organizational Dissidence: The Case of Whistle-blowing. *Journal of Business Ethics*, 4 (1): 1-16.

OJK. 2016. “Surat Edaran OJK Tentang Pengendalian Fraud Dan Penerapan Strategi Anti Fraud.”

Ramadhany, Nur Faika. 2006. “Personal Cost Dan Efektivitas Whistleblowing System Terhadap Pendeteksian Fraud Dengan Self Efficacy Sebagai (Studi Pada KPP Pratama Makassar Selatan )” 34 (11): e77–e77.

Sugiyono. 2008. “Statistika Untuk Penelitian.” Bandung: Alfabeta.

Sugiono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* .

Transparency International, 2015. Corruption Perceptions Index 2015. [www.transparency.org/cpi2015/results](http://www.transparency.org/cpi2015/results) diunduh tanggal 5 Juni 2015.

**PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI**



**[repository.stieykpn.ac.id](http://repository.stieykpn.ac.id)**