

Pengaruh *Bystander Effect*, Profesionalisme dan Pemberian *Reward* Terhadap *Intention Whistleblowing* Pada Pemerintah Kota Padang

Ar Razaq Roofiq Hessa^{1*}, Nayang Helmayunita²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Padang, Padang

*Korespondensi: arrazaqrh@gmail.com

Tanggal Masuk:

31 Juli 2024

Tanggal Revisi:

11 November 2024

Tanggal Diterima:

09 Januari 2025

Keywords: *Bystander Effect; Profesionalisme; Reward; Intention Whistleblowing*

How to cite (APA 6th style)

Hessa, A.R.R., & Helmayunita, N. (2025). Pengaruh *Bystander Effect*, Profesionalisme dan Pemberian *Reward* Terhadap *Intention Whistleblowing* Pada Pemerintah Kota Padang. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi (JEA)*, 7 (1), 140-152.

DOI:

<https://doi.org/10.24036/jea.v7i1.2051>



This is an open access article distributed under the [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

Abstract

This research discusses the influence of bystander effect, profesionalisme, and reward giving on intention whistleblowing. This research uses a quantitative approach. This research population is Regional Apparatus Orgabization (OPD) of Padang City. The sampling method in this research used total sampling. So that all OPD will be the research sample. The respondent that have been determined by researchers in this study are the head of the OPD and three sub-division employees of each OPD who work in the financial sector. So the researchers will submit 4 questionnaires to 40 OPD. Based on the results of statistical tests, bystander effect and reward giving have no influence on intention whistleblowing, while profesionalisme has an effect on the intention whistleblowing.

PENDAHULUAN

Organisasi Perangkat Daerah (OPD) merupakan pelaksana pemerintahan daerah yang berperan sebagai pelaksana eksekutif agar penyelenggaraan pemerintahan berjalan dengan baik dan bertanggung jawab. Banyaknya tindakan kecurangan yang terungkap selama beberapa tahun terakhir mendapat perhatian serius dari publik terkhususnya kecurangan di sektor pemerintahan Indonesia. Salah satu kecurangan yang menjadi sorotan publik adalah korupsi. Berdasarkan Laporan Tren Penindakan Kasus Korupsi Tahun 2021 yang diterbitkan oleh ICW (*Indonesia Corruption Watch*) menemukan kasus korupsi tersebut telah ditangani oleh penegak hukum sebanyak 533 kasus dan jumlah tersangka sebanyak 1.173 orang. Sementara itu jumlah kerugian yang dialami Negara berhasil ditemukan sebesar Rp.29,4 triliun, dan suap sebesar Rp.212M, dan pencucian uang sebesar Rp.20,9M. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kasus korupsi di Indonesia masih menjadi isu yang fenomenal dan mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya.

Seperti kasus korupsi Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Kota Padang. Kasus korupsi dana hibah yang menjerat Agus Suardi yang saat itu menjabat sebagai Ketua KONI Padang bersamaan dengan dua rekannya yaitu Davidson dan Nazarudin yang saat itu menjabat sebagai wakil 1 dan bendahara II. KONI Padang diketahui menerima bantuan hibah dari Pemko Padang dengan rincian tahun 2018 Rp.6,7M, tahun 2019 Rp.7,4M, dan tahun 2020 Rp.2,4M. Penyelidikan yang dilakukan oleh Kejaksaan Negeri Padang menemukan bahwa kerugian yang dialami Negara dalam kasus ini sebesar RP. 3,1M dari anggaran KONI Padang tahun 2018-2020 (sumbar.bpk.go.id, n.d.).

Korupsi harus diberantas karena dapat menghambat pertumbuhan ekonomi dan merugikan negara. *Whistleblowing* merupakan salah satu strategi terbaik untuk dapat menghentikan aktivitas korupsi. *Whistleblowing* merupakan tindakan pengungkapan informasi dari organisasi yang bertujuan untuk mengungkap pelanggaran-pelanggaran yang dapat membahayakan publik (Kumar & Santoro, 2017).

Berdasarkan *Theory of Planned Behavior* (TPB) yang diusung oleh Icek Ajzen (1985) niat berfungsi sebagai mediator antara sikap dan perilaku aktual. Selain itu TPB juga menjelaskan bahwasannya terdapat 3 komponen yang dapat mencerminkan niat atau intensi yakni sikap terhadap perilaku, norma subjektif, dan kontrol perilaku. Intensitas seseorang untuk menampilkan suatu perilaku merupakan kombinasi antara sikapnya terhadap perilaku tersebut sehingga tindakan *whistleblowing* akan ia lakukan jika adanya kecurangan yang harus dilaporkan (Ayu & Pradnya, 2019).

Banyaknya kasus kecurangan pada organisasi berpengaruh terhadap keberlangsungan organisasi dimasa yang akan datang. Penyebab terjadinya kecurangan itu sendiri dikarenakan adanya fenomena *bystander effect* (efek pengamat). Istilah *bystander effect* mengacu pada tindakan individu yang merasa bahwa ia tidak memiliki rasa tanggungjawab atas apa yang telah terjadi dilingkungan sekitarnya (Azizah & Priantinah, 2022). *Bystander effect* berhubungan dengan konsep persepsi kontrol perilaku dalam TPB, dimana individu pada suatu kondisi tidak sepenuhnya dapat mengontrol perilakunya sendiri.

(Setiawati & Sari, 2016) menjelaskan hal yang dapat mempengaruhi niat seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing* yaitu profesionalisme yang mendeskripsikan persepsi kontrol perilaku pada TPB. Menurut (N. Garman, 2006) profesionalisme merupakan kemampuan seseorang dalam menyesuaikan perilaku baik secara pribadi maupun dilingkup organisasi dengan mengikuti standar etika dan profesional yang mencakup tanggung jawab kepada masyarakat. Selanjutnya hal yang dapat mempengaruhi minat seseorang untuk melakukan *whistleblowing* yaitu pemberian *reward*. *Reward* merupakan sebuah bentuk apresiasi dari organisasi kepada pegawainya sesuai dengan kontribusi mereka kepada organisasi. Dengan adanya *reward* yang diberikan oleh organisasi akan memotivasi seseorang untuk dapat melakukan *whistleblowing* apabila terdapat adanya kecurangan dilingkungan tempat ia bekerja.

Whistleblowing penting dilakukan dibagian yang rawan terjadinya tindakan kecurangan. Berdasarkan temuan survey Lembaga Survei Indonesia (LSI), terdapat 3 satuan kerja pemerintah yang beresiko mengalami terjadinya tindakan kecurangan yaitu bagian pengadaan, perizinan usaha, bagian keuangan dan pelayanan. Penelitian ini berfokus pada pegawai yang bekerja di Bagian Keuangan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Padang. Karena pegawai pada bagian keuangan memiliki informasi rinci tentang proses berjalannya kegiatan operasional organisasi dan bagian keuangan merupakan pengguna potensial dari sistem *whistleblowing*.

REVIEW LITERATUR DAN HIPOTESIS

Theory of Planned Behavior

Theory of Planned Behavior (TPB) atau disebut juga dengan teori perilaku yang direncanakan merupakan sebuah teori yang dikembangkan oleh (Ajzen, 1991) dimana teori ini menjelaskan bagaimana sikap dan perilaku merupakan dua persepsi yang saling berkaitan. TPB merupakan penyempurna dari teori sebelumnya yakni *Theory of Reasoned Action* (TRA) yang terdiri dari dua komponen yaitu sikap terhadap perilaku dan norma subjektif. Sebagai penyempurna dari teori sebelumnya, TPB menambahkan komponen baru yakni kontrol perilaku yang merupakan keyakinan individu untuk berhasil melakukan suatu kegiatan (Mahyarni, 2013).

Reinforcement Theory

Menurut Skinner (1958) Teori penguatan (*Reinforcement Theory*) menjelaskan bagaimana seseorang mempelajari suatu tindakan dan menentukan perilaku. Fokus utama dari *Reinforcement theory* ialah bagaimana seseorang berubah ketika mereka menyaksikan atau terlibat dalam perilaku tertentu. *Reinforcement theory* membantu membentuk perilaku dan tindakan seseorang melalui stimulasi yang dapat membentuk perilakunya, yang mana stimulasi tersebut dibagi menjadi empat bagian, yaitu penguatan positif, penguatan negatif, pemadaman dan hukuman.

Whistleblowing

Whistleblowing adalah tindakan dari seorang karyawan yang melaporkan sebuah kejadian yang mereka anggap sebagai perilaku menyimpang kepada manajemen maupun publik (Bouville, 2008). Sedangkan menurut (Bagustianto & Nurkholis, 2015) *whistleblowing* merupakan tindakan yang dilakukan karyawan suatu organisasi untuk mengungkapkan suatu tindakan yang mereka yakini melanggar hukum.

Bystander Effect

Bystander effect pertama kali dikemukakan oleh Bib Latane & John Darley (1968) yang merupakan psikolog sosial ternama di Amerika Serikat. *Bystander effect* merupakan sebuah keadaan yang mana semakin banyak orang yang berada ditempat kejadian maka kecil kemungkinan orang tersebut membantu orang lain yang berada dalam situasi darurat (Soeparno, 2011). Menurut Latane & Darley (1968) terdapat lima proses terjadinya perilaku *bystander effect* ini diantaranya keadaan, menarik perhatian individu, menentukan apakah keadaan layak dikatakan sebagai keadaan darurat, menentukan tingkat tanggung jawab, dan menentukan apakah akan menawarkan bantuan atau tidak (Stevenson, 2022).

Profesionalisme

Seseorang dapat dikatakan profesional apabila memenuhi tiga kriteria, yaitu ahli dalam menjalankan tugas profesinya, menetapkan standar dibidang profesinya, patuh terhadap etika profesi yang sudah ditetapkan. Profesi dan profesionalisme merupakan dua unsur yang saling berkaitan yang mana profesi memiliki artian sebagai jenis pekerjaan yang memenuhi beberapa kriteria, sedangkan profesionalisme merupakan suatu atribut individu yang penting tanpa melihat suatu pekerjaan.

Pemberian Reward

Reward merepresentasikan penghargaan yang diberikan organisasi kepada karyawan baik berupa *financial reward* atau *non-financial reward* dengan tujuan untuk memotivasi dan mendorong loyalitas para karyawan. *Reward* yang diberikan merupakan bentuk apresiasi dari organisasi terhadap karyawannya sesuai dengan kontribusi mereka terhadap organisasi.

Pengaruh Bystander Effect Terhadap Intention Whistleblowing

Bystander Effect merupakan sebuah kasus sosial di bidang psikologi yang menyatakan bahwa semakin banyak orang yang berada disuatu tempat kejadian maka kemungkinan orang tersebut untuk menolong seseorang yang berada disituasi darurat akan semakin kecil. Hal tersebut selaras dengan konsep persepsi kontrol perilaku dalam teori TPB bahwa individu pada suatu kondisi tidak dapat sepenuhnya mengontrol perilakunya sendiri. Dengan adanya perilaku *bystander effect* dalam diri seseorang dapat memberikan peluang bagi orang lain disekitarnya untuk melakukan tindakan kecurangan karena ia merasa lebih bebas dan secara leluasa untuk bertindak apabila lingkungan disekitarnya lebih memilih untuk bersikap *bystander effect*. Apabila *bystander effect* rendah maka diartikan *whistleblowing system* dalam suatu entitas telah berjalan dengan baik, maka dengan itu perilaku *bystander effect* harus diminimalisir untuk mencegah adanya peluang bagi pihak lain untuk melakukan kecurangan, dengan cara melakukan tindakan *whistleblowing* apabila terdapat kecurangan yang diketahui guna menghasilkan pemerintahan yang baik atau *good governance*.

H1: *Bystander Effect* Berpengaruh Negatif Terhadap *Intention Whistleblowing*

Pengaruh Profesionalisme Terhadap Intention Whistleblowing

Profesionalisme merupakan komitmen seseorang terhadap pekerjaannya dengan menerapkan keahlian yang dimiliki untuk selalu menjunjung tinggi standar pekerjaannya, menjaga kelangsungan bidang pekerjaannya dimasa depan, dan berupaya untuk bangga terhadap profesinya. *Theory of Planned Behavior* memiliki keterkaitan antara profesionalisme terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Profesionalisme dipengaruhi oleh sikap individu terhadap perilakunya. Seseorang akan bertindak sesuai dengan pendapatnya mengenai sikap tertentu kemudian seseorang akan bertindak sesuai dengan pandangannya mengenai perilaku tersebut. Salah satu hal yang menunjukkan bentuk dari sikap profesional seorang pegawai terhadap organisasinya dengan melakukan pelaporan jika mengetahui sebuah tindakan kecurangan.

H2: Profesionalisme Berpengaruh Positif Terhadap *Intention Whistleblowing*

Pengaruh Pemberian Reward Terhadap Intention Whistleblowing

Reward adalah suatu cara yang dilakukan oleh organisasi sebagai bentuk terima kasih kepada pihak yang telah berbuat baik dan berhasil, sehingga dapat memberikan motivasi positif bagi orang atau organisasi untuk memulai kembali melakukan pekerjaan. Prinsip pemberian *reward* atau yang dikenal dengan *Reinforcement theory* menjelaskan bila ingin membentuk perilaku yang diharapkan, maka diperlukannya sebuah penguatan berupa diberikannya imbalan yaitu konsekuensi positif yang dapat meningkatkan kemungkinan bahwa perilaku tersebut akan dilakukan kembali. Dengan adanya pemberian *reward*, pegawai yang berkontribusi atas kinerjanya akan merasa dihargai atas apa yang telah diberikan ketika melakukan tindakan *whistleblowing*. Selain itu pemberian *reward* dapat meningkatkan semangat, konsistensi, serta loyalitas pegawai dalam organisasi.

H3: Pemberian *Reward* Berpengaruh Positif Terhadap *Intention Whistleblowing*

METODE PENELITIAN

Jenis dan Sampel Penelitian

Penelitian ini tergolong survei kausatif. Populasi pada survei ini yaitu OPD Kota Padang sehingga seluruh OPD akan menjadi sampel penelitian dan responden dalam penelitian ini yaitu kepala OPD dan tiga pegawai sub bagian masing-masing OPD yang bekerja dibidang keuangan. Maka peneliti akan mengajukan 4 buah kuesioner kepada 40

OPD Kota Padang, jadi total keseluruhan kuesioner yang akan peneliti sebar sebanyak 160 responden.

Defenisi Operasional Variabel

Intention Whistleblowing

Variabel ini merupakan varaibel terikat yang alat ukur nya diambil dalam (Azwar & Rahmaluddin, 2018) dan sekaligus mengadopsi kuesioner pada penelitian tersebut. Kisi-kisi instrument penelitian ini disesuaikan dengan kondisi OPD.

Bystander Effect

Variabel ini merupakan varaibel bebas yang alat ukur nya diambil dalam (Alethea & Pesudo, 2021) dan sekaligus mengadopsi kuesioner pada penelitian tersebut. Kisi-kisi instrument penelitian ini disesuaikan dengan kondisi OPD.

Profesionalisme

Variabel ini merupakan varaibel bebas yang alat ukur nya diambil dalam (Purwanti, 2022) dan sekaligus mengadopsi kuesioner pada penelitian tersebut. Kisi-kisi instrument penelitian ini disesuaikan dengan kondisi OPD.

Pemberian Reward

Variabel ini merupakan varaibel bebas yang alat ukur nya diambil dalam (Febianti et al., 2020) dan sekaligus mengadopsi kuesioner pada penelitian tersebut. Kisi-kisi instrument penelitian ini disesuaikan dengan kondisi OPD.

Teknik Analisis Data

Analisis Data Deskriptif

Verifikasi Data

Merupakan pemeriksaan ulang angket yang sudah diisi oleh responden gunanya untuk membuktikan bahwa responden telah menjawab semua pertanyaan dengan lengkap.

Menghitung nilai (TCR).

$$TCR = \frac{R_s}{n} \times 100$$

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Merupakan sarana untuk memastikan bahwa kuesioner itu valid. Metode Pearson's Product Moment digunakan untuk menguji validitas data. Metode ini menilai valid atau tidaknya melalui pengkorelasiian semua item pertanyaan dengan total pertanyaan.

Uji Reliabilitas

Alat ini dipakai untuk memperkirakan apakah angket berfungsi sebagai indikator dari konstruk atau variable. Pengukuran dianggap dapat diandalkan atau memiliki keandalan jika memberikan hasil yang sama secara konsisten. Jika Cronbach's Alpha diatas 0,60, maka pernyataan untuk mengevaluasi variabel tersebut sangat akurat. Namun jika Cronbach's Alpha dibawah 0,60 maka pernyataannya tidak akurat.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Pemeriksaan ini bermaksud untuk melihat apakah terjadi korelasi antara variabel X dan Y dalam model regresi yang berkualitas tinggi, jika terdapat korelasi antara variabel X maka bisa dikatakan variabel tersebut tidak orthogonal.

Uji Normalitas

Pemeriksaan dilaksanakan untuk melihat model regresi variabel X dan Y apakah berdistribusi normal atau mendeteksi abnormal. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal, begitupun jika nilainya $< 0,05$ maka data dikatakan tidak normal.

Uji Heterokedastisitas

Pemeriksaan ini dilaksanakan agar dapat diketahui apakah suatu model regresi mempunyai ketidaksamaan varians dari residual satu dengan pengamatan lainnya.

Metode Analisis Data

Uji Regresi Berganda

Proses pemeriksaan ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel X berpengaruh atau tidak terhadap variabel Y.

$$Y = \alpha - \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Niat melakukan *whistleblowing*
- α = Konstanta
- β_1 = Koefisien variabel *Bystander Effect*
- β_2 = Koefisien variabel Profesionalisme
- β_3 = Koefisien variabel Pemberian Reward
- X_1 = *Bystander Effect*
- X_2 = Profesionalisme
- X_3 = Pemberian Reward

Uji Model

Uji F (F-test)

Uji F statistic secara umum dilaksanakan agar dapat memastikan apakah semua variabel X_1, X_2, X_3 yang dicantumkan mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel Y. Pada pengujian yang menggunakan p-value atau F_{hitung} sebagai kriteria keputusan, jika p-value dibawah 0,05 atau $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} maka Hipotesis diterima. Namun, jika p-value diatas 0,05 atau $F_{hitung} <$ dari F_{tabel} maka hipotesis ditolak.

Uji Hipotesis (t-test)

Dilakukan uji t untuk menentukan apakah variabel X_1, X_2, X_3 dan variabel Y secara terpisah dapat secara efektif menjelaskan satu sama lain.

Kriteria pengujian:

- a) Jika sig diatas 0,05, t hitung diatas dari t table nilai β (positif) maka hipotesis di terima.
- b) Jika sig diatas 0,05, t hitung diatas dari t table nilai β (negative) maka hipotesis di terima.
- c) Jika sig diatas 0,05, t hitung diatas dari t table nilai β (positif) maka hipotesis di terima

Koefisien Adjusted (R^2)

Hasil analisis (R^2) menentukan kapasitas model untuk menjelaskan variasi variabel Y. Nilai koefisien R^2 berkisar antara 0 dan 1. Apabila nilai R^2 rendah dapat disimpulkan kalau variabel X_1, X_2, X_3 dalam mengungkapkan variasi variabel Y sangat besar dan nilai yang

mendekati 1 menjelaskan kalau variabel X dapat memprediksi informasi yang diperlukan untuk variabel Y.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Demografi Responden

Karakteristik responden umumnya ditemukan berdasar jenis kelamin, umur, jabatan, latar belakang pendidikan, dan masa kerja. Hal ini digunakan untuk memeberikan latar belakang kepada responden yang akan diwawancarai untuk penelitian ini.

Tabel 1 terlihat responden paling banyak terletak pada perempuan dengan persentase 62% sebanyak 84 orang, sedangkan laki-laki 52 orang dengan persentase 38%. Pada analisis ini lebih banyak pegawai perempuan dibandingkan dengan laki-laki.

Tabel I
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	52	38%
Perempuan	84	62%
Jumlah	136	100%

Sumber : Data Primer yang sudah diolah 2024

Menurut Tabel 2, mayoritas responden berusia 36-45 tahun, yaitu 48 orang (35%), 26-35 tahun, yaitu 41 orang (30%), dan 46-55 tahun, yaitu 29 orang (21%).

Tabel 2
Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Persentase
≤ 25	18	13%
26-35	41	30%
36-45	48	35%
46-55	29	21%
Jumlah	136	99%

Sumber : Data Primer yang sudah diolah 2024

Menurut tabel 3 responden mempunyai latar belakang pendidikan terakhir S1 sejumlah 66 Orang (48%). Sedangkan responden yang latar belakang nya paling sedikit yaitu SMA/Sederajat dengan jumlah 11 orang (8%).

Tabel 3
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMA/Sederajat	11	8%
D3	32	24%
S1	66	48%
S2	27	20%
S3	-	-
Jumlah	136	100%

Sumber : Data Primer yang sudah diolah 2024

Menurut tabel 4 responden yang mengisi angket pada penelitian yaitu dari jabatan Kepala Bidang Keuangan (Kabid) dengan jumlah 34 orang (25%) dan Staf Bagian Keuangan berjumlah 102 orang (75%).

Tabel 4
Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Jumlah	Persentase
Kepala Bidang Keuangan	34	25%
Staf Bagian Keuangan	102	75%
Jumlah	136	100%

Sumber : Data Primer yang sudah diolah 2024

Tabel 5 memberikan hasil bahwa responden terbanyak dalam survei ini mempunyai masa jabatan > 8 tahun dengan jumlah 65 orang (48%). Hal ini menunjukkan bahwa subjek penelitian telah diisi oleh orang yang sudah berkompeteren dibidangnya dalam waktu yang cukup lama.

Tabel 5
Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
< 2 Tahun	17	12%
2-5Tahun	30	22%
5-8 Tahun	24	18%
>8 Tahun	65	48%
Jumlah	136	100%

Sumber : Data Primer yang sudah diolah 2024

Pengujian Validitas

Tabel 6
Uji Validitas

Variabel	Nilai <i>Corrected Item-Total Correlation</i>		
	Terkecil	r tabel	Keterangan
Intention Whistleblowing	0,677	0,168	Valid
Bystander Effect	0,587	0,168	Valid
Profesionalisme	0,349	0,168	Valid
Reward	0,704	0,168	Valid

Sumber : Data Primer yang sudah diolah 2024

Kuesioner dinyatakan valid dapat ditentukan dengan kriteria jika nilai r hitung > r table. Jadi hasil uji penelitian ini menunjukkan bahwa X1,X2,X3 dan Y > r table sebesar 0,168. Jadi bias dinyatakan kuesioner pada survei ini sudah valid.

Pengujian Reliabelitas

Tabel 7
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Penilaian
Bystander Effect (X1)	0,796	Reliabel
Profesionalisme (X2)	0,710	Reliabel
Reward (X3)	0,719	Reliabel
Intention Whistleblowing (Y)	0,764	Reliabel

Sumber : Data primer yang sudah diolah,2024

Instrument yang reliabel apabila memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,6. Tabel 7 menunjukkan variabel X1,X2,X3, dan Y > *cronbach's alpha* sehingga setiap variabel dapat dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

Tabel 8
Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		136
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.72069856
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.044
	Negative	-.065
Test Statistic		.065
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data primer yang sudah diolah 2024

Menurut Tabel 8 Asymp. Sig (2-tailed) bernilai .200 diatas 0.05. Berdasarkan nilai Kolmogorov-Smirnov disimpulkan bahwa hasil data tersebut normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 9
Uji Multikolinearitas

		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.876	1.141
	X2	.695	1.438
	X3	.776	1.289

Sumber : Data primer yang sudah diolah 2024

Menurut pengolahan data dengan menggunakan SPSS25, ditemui variabel X1,X2,X3 mendapatkan nilai VIF kecil dari 10 dan nilai tolerance besar dari 0,10. Antar variabel X1,X2,X3 tidak mengalami terjadinya multikolonieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 10
Uji Heteroskedastisitas

		Unstandarized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.425	1.295		2.645	.009
	X1	-.016	.022	-.074	-.698	.486
	X2	-.032	.025	-.161	-1.254	.212
	X3	-.037	.059	-.074	-.627	.532

Sumber : Data primer yang sudah diolah 2024

Nilai signifikansi variabel independen > 0.05. Bisa diartikan kalau model regresi pada survei ini tidak terbentuknya heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model Analisis Regresi Berganda

Tabel 11
Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.639	2.900		2.979	.003
	Bystander Effect	.034	.036	.081	.949	.344
	Profesionalisme	.269	.060	.428	4.488	.000
	Pemberian Reward	.004	.107	.003	.034	.973

Sumber : Data primer yang sudah diolah 2024

Menurut persamaan regresi tabel 11 memperoleh hasil analisis:

$$Y = 8.639 + 0.034 X1 + 0.269 X2 + 0.004 X3 + e$$

Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

Tabel 12
Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	80.900	3	26.967	8.784	.000 ^b
	Residual	405.218	132	3.070		
	Total	486.118	135			

Sumber : Data primer yang sudah diolah 2024

Nilai F tabel untuk 136 responden adalah 2.28, maka dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu sebesar $8.784 > 2.28$ dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Maka variabel X dan variabel Y memiliki pengaruh signifikan.

Uji Koefisien Adjusted (R²)

Tabel 13
Koefisien Adjusted (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.408 ^a	.166	.147	1.752

Sumber : Data primer yang sudah diolah 2024

Tabel 13 menghasilkan nilai adjusted R² sebesar 0,147. Pemeriksaan memperlihatkan kalau Bystander Effect, Profesionalisme, dan Pemberian Reward terhadap Intention Whistleblowing yaitu 14,7% sementara 85,3% ditentukan oleh faktor lain.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 14
Uji t

Model	Unstandarized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8.639	2.900		2.979	.003
	Bystander Effect	.034	.036	.081	.949	.344
	Profesionalisme	.269	.060	.428	4.488	.000
	Pemberian Reward	.004	.107	.003	.034	.973

Sumber : Data primer yang sudah diolah 2024

Berdasarkan tabel 14 diperoleh nilai sig variabel X1 $0.344 > 0.05$ sehingga H1 ditolak. Pada variabel X2 dengan nilai $0.000 < 0.05$ sehingga H2 diterima. Selanjutnya pada variabel X3 dengan nilai $0.973 < 0.05$ sehingga H3 ditolak.

Pembahasan

Pengaruh Bystander Effect Terhadap Intention Whistleblowing

Hasil pengujian H1 memberikan hasil bahwa bystander effect tidak memiliki pengaruh terhadap intention whistleblowing. Sesuai dengan penelitian sebelumnya (Asih & Sari, 2021) dan (Alethea & Pesudo, 2021) yang memberikan hasil bahwa bystander effect tidak mempengaruhi niat seseorang untuk melakukan whistleblowing. Bystander effect dan intention *whistleblowing* yaitu dua persepsi yang bertentangan. Namun praktik nyatanya pandangan seseorang dalam mengambil suatu keputusan juga bisa dipengaruhi oleh keputusan orang lain. Jika individu memilih untuk berperilaku bystander maka orang lain disekitarnya juga akan memilih untuk bersikap yang sama.

Theory of planned behavior (TPB) mengatakan bahwa bystander effect dapat dihubungkan dengan konsep persepsi kontrol perilaku dimana individu pada suatu kondisi tidak dapat sepenuhnya mengontrol perilakunya sendiri. Namun karena tingkat sikap bystander effect yang rendah dan Pemerintahan Kota Padang sudah didukung oleh SDM yang terlatih sesuai dengan isi RPJP Kota Padang Tahun 2019-2024 sehingga hal ini dapat mengakibatkan pegawai yang berada dilingkup OPD Kota Padang lebih memilih untuk menyampaikan tindakan kecurangan tersebut karena adanya perlindungan bagi seorang whistleblower.

Pengaruh Profesionalisme Terhadap Intention Whistleblowing

Hasil pengujian H2 memberikan hasil bahwa profesionalisme memiliki pengaruh terhadap niat seseorang untuk melakukan whistleblowing. Hal ini sejalan dengan penelitian (Ayu & Pradnya, 2019) dan (Nur, 2019) yang menyatakan profesionalisme berpengaruh terhadap intention whistleblowing. Dalam ruang lingkup Pemerintah Daerah, Pegawai Negeri Sipil (PNS) dianggap sebagai unsur aparatur Negara. Sebagai aparatur Negara, seorang pegawai terikat dengan aturan undang-undang yang berlaku. Seorang pegawai yang berkomitmen terhadap profesinya akan mencegah setiap tindakan yang tidak sesuai dengan etika profesi yang telah ditetapkan. Salah satu hal yang menunjukkan bentuk dari sikap profesional seorang pegawai ialah dengan melakukan pelaporan jika mengetahui adanya sebuah tindakan kecurangan.

Pengaruh Pemberian Reward Terhadap Intention Whistleblowing

Hasil pengujian H3 memberikan hasil bahwa pemberian reward tidak berpengaruh terhadap intention whistleblowing. Hal ini searah dengan penelitian (Wahyuningsih, 2016) yang menyatakan bahwa pemberian reward tidak berpengaruh terhadap intention

whistleblowing. Namun penelitian ini tidak searah dengan penelitian (Hariyani et al., 2019) bahwa pemberian reward memiliki pengaruh terhadap intention whistleblowing. Perbedaan ini diakibatkan karena pandangan pegawai lebih mengutamakan keselamatan organisasi apabila adanya tindakan kecurangan dari pada mengharapkan reward yang diterima.

Penelitian ini didukung oleh *Reinforcement theory* yang berisikan konsekuensi untuk memperkuat sikap dan perilaku, artinya pegawai dilingkup OPD Kota Padang yang telah menjalankan tugas dan fungsi organisasi sesuai dengan aturan yang ada akan memiliki sikap optimis bahwa perilaku yang baik akan diulang secara terus menerus hingga akhirnya menjadi kebiasaan meskipun tidak ada *reward* lagi.

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Simpulan

Survei ini dilakukan untuk melihat seberapa besar dampak bystander effect, profesionalisme, dan pemberian reward terhadap intention whistleblowing pada Pemerintah Kota Padang. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan: Bystander Effect tidak mempengaruhi Intention Whistleblowing. Profesionalisme berpengaruh terhadap Intention Whistleblowing. Pemberian Reward tidak mempengaruhi Intention Whistleblowing.

Keterbatasan

Hasil survei ini hanya untuk instansi pada OPD Kota Padang sehingga tidak bisa di generalisasikan terhadap instansi yang ada di wilayah lain. Selain itu koefisien determinan dalam penelitian ini hanya menerangkan 14,7% pengaruh bystander effect, profesionalisme, dan pemberian reward. Hal ini menyatakan bahwa masih terdapat penyebab lainnya yang dapat memberi pengaruh terhadap intention whistleblowing.

Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

Harapan peneliti agar pegawai OPD Kota Padang lebih berkomitmen terhadap instansi dan dapat memahami bahwa pegawai bekerja untuk kepentingan publik dan masyarakat, bukan hanya untuk kepentingan pribadi mereka. Harapan peneliti untuk penelitian selanjutnya agar menambahkan variabel baru yang berhubungan dengan niat seseorang untuk melakukan whistleblowing.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179–211. <https://doi.org/10.47985/dcidj.475>
- Alethea, C., & Pesudo, D. A. A. (2021). Effect of Personal Cost and Bystander Effect As Moderating Variable on Whistleblowing Intention. *Jurnal AKSI (Akuntansi Dan Sistem Informasi)*, 6(2), 149–156. <https://doi.org/10.32486/aksi.v6i2.25>
- Asih, R., & Sari, R. C. (2021). Pengaruh Identitas Profesional, Komitmen Organisasi, Dan Bystander Effect Terhadap Niat Pengungkapan Kecurangan Akuntansi. *Jurnal Profita: Kajian Ilmu Akuntansi*, 4, 34–48. <https://journal.student.uny.ac.id/index.php/profita/article/view/17699%0Ahttps://journal.student.uny.ac.id/index.php/profita/article/viewFile/17699/17063>
- Ayu, I. G., & Pradnya, A. (2019). Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi dan Sensitivitas Etika Terhadap Intensi Dalam Melakukan Whistleblowing: Studi Kasus Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD). 4(1), 1–13.

- Azizah, L., & Priantinah, D. (2022). Persepsi Karyawan di Direktorat Pengelolaan Kas Negara Kementerian Keuangan Jakarta pada Fenomena Bystander Effect dan Whistleblowing Terhadap Fraud Akuntansi. *Nominal Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 11(1), 32–41. <https://doi.org/10.21831/nominal.v11i1.41108>
- Azwar, I., & Rahmaluddin, S. (2018). The Influence of Attitude Toward The Behavior , Subjective Norms , and Perceived Behavioral Control On Whistleblowing Intention. *Jurnal Tata Kelola & Akuntabilitas Keuangan Negara*.
- Bagustianto, R., & Nurkholis. (2015). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Untuk Melakukan Tindakan Whistle-Blowing. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya*, 3(1), 1–18.
- Febianti, R., Bandung, U. I., Purnamasari, P., Bandung, U. I., Hernawati, N., & Bandung, U. I. (2020). *Effect of Moral Competence and Reward on Whistleblowing Intention*. 21(1), 108–115.
- Hariyani, E., Putra, A. A., & Wiguna, M. (2019). Pengaruh Komitmen Profesional, Pertimbangan Etis, Personal Cost, Reward Terhadap Intensi Internal Whistleblowing (Studi Empiris Pada Opd Kabupaten Siak). *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, 12(12), 19–28. <http://jurnal.pcr.ac.id/index.php/jakb/>
- Kumar, M., & Santoro, D. (2017). *A justification of whistleblowing*. 1–16. <https://doi.org/10.1177/0191453717708469>
- Mahyarni, M. (2013). Teori TRA Behavior (Sebuah Kajian Historis tentang Perilaku). *Jurnal El- Rizasah*, 4(1), 13.
- N. Garman, A. (2006). Professionalism. *Journal of Healthcare Management*.
- Nur, S. W. (2019). Pengaruh Profesionalisme Dan Intensitas Moral Auditor Terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing Pada Kantor Akuntan Publik Makassar. *JBMI (Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Informatika)*, 16(1), 39–54. <https://doi.org/10.26487/jbmi.v16i1.4828>
- Purwanti, H. (2022). *Profesionalisme Kerja Dalam Kemajuan Lembaga*. Djkn.Kemenkeu.Go.Id.
- Setiawati, L. P., & Sari, M. M. R. (2016). Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Intensitas Moral Dan Tindakan Akuntan Melakukan Whistleblowing. *E-Jurnal Akuntansi*, 17(1), 257–282.
- Soeparno, K. (2011). Social Psychology: the Passion of Psychology. *Buletin Psikologi*, 19(2), 16–28.
- Stevenson, M. (2022). The Bystander Effect and The Mobilisation of Modern Slavery Whistleblowing. *International Journal of Psychiatry in Medicine*, 57(6), 481–485. <https://doi.org/10.1177/00912174221123443>
- Sumbar.bpk.go.id. (n.d.). *Berkas Kasus Dugaan Korupsi KONI Padang Dilimpahkan ke Pengadilan / BPK RI Perwakilan Propinsi Provinsi Sumatera Barat*. Retrieved October 25, 2023, from <https://sumbar.bpk.go.id/berkas-kasus-dugaan-korupsi-koni-padang-dilimpahkan-ke-pengadilan/>
- Wahyuningsih, W. (2016). Pengaruh Pemberian Reward, Komitmen Organisasi, Gender, dan Masa Kerja terhadap Whistleblowing (Studi Empiris pada Kantor PT PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat). *Jurnal Akuntansi*, 4(1), 1–22.