

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Komitmen profesional berpengaruh positif terhadap *intention whistleblowing*. Artinya semakin tinggi komitmen profesional seseorang yang mencerminkan loyalitas pegawai terhadap profesi serta bentuk ketaatan terhadap aturan dan nilai-nilai profesinya, dimana apabila dirinya menemukan adanya praktek kecurangan dan tindakan lainnya yang melanggar kode etik profesi dan peraturan akan menstimulasi keinginannya untuk melaporkan praktek kecurangan atau semakin tinggi *intention whistleblowing*.
2. *Locus of control* berpengaruh positif terhadap *intention whistleblowing*. Artinya semakin tinggi *locus of control* dari seseorang yang meyakini bahwa hasil harus diperoleh dari kerja keras sehingga tidak menyukai adanya praktek kecurangan, dimana apabila dirinya menemukan adanya praktek kecurangan dan tindakan lainnya yang melanggar kode etik profesi dan peraturan akan menstimulasi keinginannya untuk melaporkan praktek kecurangan atau semakin tinggi *intention whistleblowing*.
3. *Machiavellian* tidak berpengaruh terhadap *intention whistleblowing*. Artinya seseorang dengan sifat *machiavellian*, baik *machiavellian*

dengan kategori tinggi dimana seseorang melakukan sesuatu dengan motivasi untuk mendapatkan keuntungan bagi dirinya sendiri, maupun *machiavellian* dengan kategori rendah dimana seseorang melakukan sesuatu dengan motivasi bukan untuk mendapatkan keuntungan bagi dirinya sendiri memiliki kecenderungan yang sama, yakni tidak berkeinginan untuk melaporkan praktek kecurangan di lingkungan tempatnya bekerja atau semakin rendah *intention whistleblowing*.

4. Komitmen organisasi memoderasi, dalam hal ini memperlemah pengaruh komitmen profesional terhadap *intention whistleblowing*. Artinya pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang rendah akan memperlemah pengaruh komitmen profesional yang meskipun dalam kategori yang kuat sehingga akan memperkecil keinginannya untuk melaporkan kecurangan atau *intention whistleblowing*. Hal ini juga menunjukkan bahwa apabila pegawai tetap melaporkan adanya suatu praktek kecurangan atau *intention whistleblowing* tersebut lebih didasarkan kepada tingkat komitmen profesional yang lebih kuat dibandingkan tingkat komitmen organisasi yang rendah.
5. Komitmen organisasi tidak memoderasi pengaruh *locus of control* terhadap *intention whistleblowing*. Artinya pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang rendah maka tidak dapat memoderasi, baik memperkuat maupun memperlemah pengaruh *locus of control* dari pegawai yang meyakini bahwa hasil hanya diperoleh dari kerja keras sehingga akan memperkecil keinginannya untuk melaporkan

kecurangan atau *intention whistleblowing*. Dengan kata lain, apabila pegawai melaporkan kecurangan atau *intention whistleblowing* tersebut lebih didasarkan kepada *locus of internal* yang lebih kuat dibandingkan tingkat komitmen organisasi pegawai yang lebih rendah.

6. Komitmen organisasi tidak memoderasi pengaruh *machiavellian* terhadap *intention whistleblowing*. Artinya pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi sekalipun tidak dapat memoderasi, baik memperkuat maupun memperlemah pengaruh *machiavellian* yang umumnya melakukan sesuatu demi untuk mendapatkan keuntungan pribadi, seperti kompensasi sehingga akan memperkecil keinginannya untuk melaporkan kecurangan atau *intention whistleblowing*. Hal ini mengingat hasil pengujian *machiavellian* terhadap *intention whistleblowing* yang terbukti tidak berpengaruh.

5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disusun implikasi penelitian ini, baik secara teoritis maupun secara praksis yang antara lain :

5.2.1 Implikasi Teoritis

1. Hasil penelitian ini memperkaya kajian atas teori perilaku terencana (*theory of planned behaviour*), dimana teori tersebut digunakan untuk dapat memperkirakan perilaku seseorang yang terencana untuk melakukan *whistleblowing* yang dipengaruhi oleh komitmen profesional, *locus of control*, *machiavellian* dan komitmen organisasi

sebagai sesuatu hal yang melekat dalam diri seseorang yang mendasari perilakunya, yakni keinginan melaporkan kecurangan atau *intention whistleblowing*.

2. Hasil penelitian ini memperkaya kajian atas komitmen profesional, *locus of control*, *machiavellian* dan komitmen organisasi yang mempengaruhi *intention whistleblowing*, khususnya pada pegawai yang bekerja di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Provinsi Banten.
3. Hasil penelitian ini memperkaya kajian atas *intention whistleblowing* sebagai pandangan seseorang dalam melihat dan merespon kecurangan (*fraud*) yang terjadi di dalam suatu organisasi dalam bentuk korupsi, pungutan liar atau penyalahgunaan uang negara yang merugikan negara untuk kepentingan pribadi dan atau kelompok.

5.2.2 Implikasi Praksis

1. Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi bagi pimpinan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Provinsi Banten untuk melakukan evaluasi dalam rangka optimalisasi penerapan *whistleblowing system* guna memperkuat sistem pengendalian internal dan mencegah terjadinya kecurangan (*fraud*) di lingkungan OPD Provinsi Banten.
2. Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi bagi pimpinan OPD Provinsi Banten untuk dapat meningkatkan keberanian dari bawahannya, khususnya pegawai yang menjabat Kepala Bagian,

Kepala Seksi, dan Pejabat Penatausahaan Keuangan (PPK) sebagai garda terdepan untuk menjadi *whistleblower* atas praktek kecurangan yang terjadi di lingkungan OPD Provinsi Banten, yang dalam bertugas melakukan pengawasan kepada sekolah tingkat atas negeri, seperti SMA/SMKN dan SKh (Sekolah Khusus) di Wilayah Kerja Kota Cilegon, Kota Serang dan Kabupaten Serang.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Pada pelaksanaan kegiatan penelitian ini, peneliti menyadari masih terdapat kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan peneliti yang antara lain :

1. Objek penelitian adalah Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Provinsi Banten yang direkomendasikan oleh Kesbangpol Provinsi Banten dengan jumlah sebanyak 17 OPD merupakan gabungan dari sebanyak 4 Lembaga Teknis Daerah berbentuk Inspektorat dan Badan Daerah, dan sebanyak 13 Dinas Daerah. Maka hasil penelitian tidak dapat digenarilisir secara umum kepada seluruh Dinas Daerah di Provinsi Banten dengan jumlah total sebanyak 21 Dinas Daerah, dan seluruh Lembaga Teknis Daerah dengan jumlah total sebanyak 10 Lembaga/Badan.
2. Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Provinsi Banten yang direkomendasikan Kesbangpol Provinsi Banten dengan jumlah sebanyak 17 OPD tidak diseluruhnya bersedia dijadikan lokasi

penelitian. Tercatat sebanyak 11 OPD yang bersedia, adapun sebanyak 6 OPD tidak bersedia dengan berbagai alasan.

3. Penyebaran kuesioner penelitian dilakukan dengan cara dititipkan kepada pegawai personalia atau *front office* yang menyebabkan adanya kuesioner yang tidak kembali sebanyak 24 kuesioner dan kuesioner yang tidak diisi dengan lengkap item pernyataan pada tiap variabelnya sebanyak 11 kuesioner dari total kuesioner yang disebarkan dengan jumlah sebanyak 99 kuesioner sehingga data penelitian bersumber dari 64 kuesioner yang dapat diolah oleh peneliti karena diisi dengan lengkap.
4. Penelitian ini hanya meneliti variabel komitmen profesional, *locus of control* dan *machiavellian* terhadap *intention whistleblowing* dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi terhadap dengan persentase pengaruh sebesar 82,9%. Hal ini menunjukkan sebesar 17,1 persen diduga dipengaruhi oleh variabel lainnya namun tidak diteliti dalam model penelitian ini, contohnya seperti intensitas moral, religiusitas, kontrol perilaku, gaya kepemimpinan atasan, keseriusan kecurangan dan variabel lainnya.

5.4 Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan dalam penelitian ini, maka penulis mencoba untuk memberikan saran antara lain :

1. Pimpinan atau Kepala Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Provinsi Banten diharapkan dapat meningkatkan komitmen profesional dari pegawainya, khususnya pegawai yang menjabat Kepala Bagian, Kepala Seksi, dan Pejabat Penatausahaan Keuangan (PPK) dengan cara melaksanakan pendidikan dan pelatihan atau *workshop* secara berkala, minimal 1 kali tiap 6 bulan dalam rangka meningkatkan komitmen profesional pegawai agar dapat bekerja sesuai prosedur kerja, kode etik profesi, peraturan hukum yang berlaku dan membentuk keberanian pegawai untuk berani melaporkan segala bentuk kecurangan yang terjadi di organisasi tempatnya bekerja.
2. Pimpinan atau Kepala OPD Provinsi Banten diharapkan dapat meningkatkan *locus of internal* pegawai yang memegang prinsip bahwa hasil hanya dapat diperoleh dengan kerja keras dan cara-cara yang benar, dimana hal ini dapat dilakukan dengan cara memberikan penghargaan, baik finansial dalam bentuk kompensasi (*reward*) maupun non finansial berupa promosi jabatan kepada pegawai yang berprestasi dalam rangka mengisi jabatan struktural di dinas karena faktor prestasi bukan karena faktor kekerabatan, faktor hubungan emosional maupun praktek jual beli jabatan.
3. Pimpinan atau Kepala OPD Provinsi Banten diharapkan dapat menginformasikan pemberian *reward* kepada pegawai yang berani melaporkan praktek kecurangan dalam dinas terkait disertai dengan bukti yang kuat untuk meningkatkan motivasi pegawai, hal ini

mengingat umumnya seseorang akan lebih termotivasi melakukan sesuatu apabila memberikan keuntungan bagi dirinya sendiri sebagai sifat bentuk *machiavellian* yang melekat dalam tiap diri pegawai.

4. Pimpinan atau Kepala OPD Provinsi Banten diharapkan dapat meningkatkan pelaksanaan sistem pengendalian internal yang diantaranya dapat dilakukan dengan cara meningkatkan pengawasan kepada pegawai atau bawahannya secara lebih ketat, baik pengawasan langsung dengan cara melaksanakan inspeksi mendadak (*sidak*) secara berkala maupun pengawasan secara tidak langsung untuk meminimalisir tindakan pengawas untuk melakukan kecurangan, baik melanggar prosedur kerja maupun melanggar ketentuan peraturan yang berlaku, seperti melakukan korupsi, penggelapan aset dan perbuatan melanggar hukum lainnya.
5. Pimpinan atau Kepala OPD Provinsi Banten diharapkan dalam pengangkatan pegawai untuk mengisi jabatan struktural, seperti Kepala Bagian, Kepala Seksi, dan Pejabat Penatausahaan Keuangan (PPK) untuk dilakukan test psikologi guna mengetahui tipe kepribadian *machiavellian* dan *locus of control* yang melekat dalam dirinya sebagai bentuk pencegahan atas resiko terjadinya kecurangan yang mungkin dilakukan pejabat struktural tersebut di kemudian hari.
6. Peneliti menganjurkan untuk meneliti variabel lainnya yang juga memiliki pengaruh terhadap *intention whistleblowing*, seperti intensitas moral, religiusitas, kontrol perilaku gaya kepemimpinan

atasan, keseriusan kecurangan dan variabel lainnya, dapat menggunakan variabel moderasi lainnya maupun menggunakan variabel mediasi untuk mendapatkan hasil yang lebih variatif.