

**EVEKTIVITAS      PERFORMANCE      MANAGEMENT      MENGGUNAKAN  
WHISTLEBLOWING      SYSTEM PADA PT. ARTA BOGA CEMERLANG DEPO  
SUKABUMI**

**Salman Muhammad Rezab, Ery Sunarya dan Nor Norisanti**

Universitas Muhammadiyah Sukabumi

Email: Salmanreza833@gmail.com, Errysoen@ummi.ac.id

Dan nornorisanti@ummi.ac.id

---

**INFO ARTIKEL**

Diterima 2 Juni 2020  
Diterima dalam bentuk  
revisi 15 Juni 2020  
Diterima dalam bentuk  
revisi 20 Juni 2020

---

Kata kunci:

*whistleblowing,*  
*performance management,*  
*shitleblowing*

---

**ABSTRAK**

PT.Arta Boga cemerlang depo sukabumi merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang distributor dan merupakan distributor tunggal produk produk PT.Orang tua seperti Tanggo, teh gelas ,kiranti ,sikat gigi formula batu baterai ABC dll. PT.Arta boga mempunyai estimasi karyawan sekitar 200 orang dari berbagai lini dan mayoritas dari karyawan tersebut adalah *salesman*. Pada penelitian ini peneliti menggali mengenai efektivitas performance management menggunakan *whistleblowing systeme* pada PT. Arta Boga Cemerlang Depo Sukabumi, metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Pengumpulan data pada penelitian ini dengan menggunakan kuesioner. Dan teknik sampling menggunakan sampling jenuh. Dari hasil wawancara dan pengolahan data pada penelitian ini menunjukkan bahwa *whistleblowing system* masih efektif untuk *performance management* perusahaan. Dan *whistleshitleblowing system* memeberikan pengaruh sebesar 65,3% terhadap keefektifan performance manajemen pada PT. Arta Boga Cemerlang Depo Sukabumi.

---

**Pendahuluan**

Kantor atau instansi merupakan suatu wadah, tempat orang-orang bernaung untuk melakukan suatu kerja sama dalam rangka meraih tujuan yang sudah ditentukan (Riono, Syaifulloh, & Utami, 2020).

Sebuah organisasi atau perusahaan umumnya mempunyai sebuah formula atau sistem yang dimana betujuan untuk meningkatkan integritas serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meminimalisir *fraud* yang dilakukan. Karna penyimpangan ini bukan main main dalam memberikan dampak yang sangat merugikan bagi perusahaan. Dalam penelitian yang dilakukan (Aurelio, 2018) menggambarkan data Report to the Nations yang dirilis oleh ACFE tahun 2016 menjelaskan bahwa total kerugian yang disebabkan oleh 2.410 kasus *fraud* dalam penelitian ACFE melebihi \$ 6,3

miliar. Ini adalah jumlah yang sangat besar, mengingat kasus-kasus ini hanya mewakili sepotong kecil dari ribuan, atau bahkan jutaan, *fraud* yang kemungkinan terjadi di seluruh dunia selama periode survei (Januari 2014 hingga Oktober 2015).

Dan oleh sebab itu menurut Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) dan Global Economic Crime Survey, berkesimpulan bahwa salah satu cara yang paling efektif untuk mencegah dan memberantas praktik kecurangan adalah melalui mekanisme pelaporan pelanggaran (*whistleblowing system*). *Whistle blowing system* merupakan salah satu dari bentuk *anti fraud control* yang mana sistem ini sangat efektif itu mencegah dan meminimalisir *fraud* menurut penelitian yang dilakukan oleh (Zarefar & Arfan, 2017) organisasi yang mempunyai

anti fraud control, kerugian penipuannya 14,3% -54% lebih rendah dari pada organisasi yang tidak mempunyai anti fraud control dan penipuan yang terdeteksi 33,3% -50% lebih tinggi.

Salah satu aset suatu organisasi atau instansi adalah untuk menjadikan sumber daya manusia yang efisien dan berproduktifitas. Dalam mencapai hal tersebut maka suatu organisasi atau instansi harus dapat menciptakan suatu kondisi yang nyaman bagi pegawai sehingga dapat mendorong dan mengembangkan kemampuan dan keterampilan pegawai secara optimal, Salah satu strategi pengelolaan kinerja perusahaan yang efektif adalah dengan cara menerapkan manajemen kinerja atau *performance management*. Manajemen kinerja merupakan rangkaian kegiatan yang dimulai dari perencanaan kinerja, pemantauan/ peninjauan kinerja, penilaian kinerja dan tindak lanjut berupa pemberian penghargaan dan hukuman. Rangkaian kegiatan tersebut haruslah dijalankan secara berkelanjutan untuk hasil yang optimal pada sebuah perusahaan. Penekanannya adalah pada peningkatan, pembelajaran dan pengembangan untuk mencapai strategi bisnis secara keseluruhan dan untuk menciptakan tenaga kerja berkinerja tinggi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Janifa Stili Cambise (Syahputra, 2018) mengenai dampak sistem manajemen kinerja terhadap kinerja karyawan menyimpulkan ada hubungan antara kinerja manajemen sistem dan karyawan secara signifikan.

Salah satu perusahaan yakni PT.Arta Boga Cemerlang Depo Sukabumi merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang distributor dan merupakan distributor tunggal produk produk PT.Orang tua seperti Tanggo, teh gelas ,kiranti ,sikat gigi formula batu baterai ABC dll. PT.Arta boga mempunyai estimasi karyawan sekitar 200 orang dari berbagai lini dan mayoritas dari

karyawan tersebut adalah *salesman*. Setelah melakukan observasi langsung penulis menemukan sebuah ruangan ICC (*internal contact center*) yang mana di dalamnya memfasilitasi *whistle blowing system*. Namun pada peraktiknya pada PT. Arta boga sendiri masih banyak terjadi tindakan fraud yang merugikan perusahaan. Berkaca kepada latar belakang yang di ambil peneliti dan realita yang di hadapi dilapangan maka peneliti tertarik untuk mengetahui :

- a. Seberapa efektif *performance management* menggunakan *whistle blowing system* pada PT.Arta Boga Cemerlang depo Sukabumi
- b. Seberapa besar pengaruh *whistle blowing system* terhadap keefektifan *performance management*

### Metode Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti langsung mengobservasi *office* dari PT.Arta Boga Cemerlang Depo Sukabumi yang beralamat di jalan Babakan,Cibeurem,Kota Sukabumi Waktu untuk penelitian ini dimulai pada bulan februari sampai dengan bulan maret 2020 Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif dan deskriptif.

Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian ilmiah karena metode kuantitatif ini bersifat kongkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis. Di sebut kuantitatif karena metode ini menggunakan data yang berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik. (Sugiono, 2019).

Pendekatan yang digunakan penulis dalam penyusunan jurnal ini adalah pendekatan deskriptif dan pendekatan asosiatif, karena adanya variabel-variabel yang akan ditelaah hubungannya serta bertujuan untuk menyajikan gambaran secara terstruktur, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta serta hubungan antara variabel yang akan diteliti dan juga peneliti

menggunakan pendekatan deskriptif guna menjabarkan dari hasil yang sudah diperoleh dalam bentuk kesimpulan.

Populasi dan Sampel dari penelitian ini adalah seluruh pegawai PT.Arta boga cemerlang depo sukabumi Dalam penelitian ini, peneliti mengambil sampel *simple random sampling* yang dimana menurut (Sugiono 2019) ialah teknik pengambilan sampel dari populasi dilakuka secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. *Simple random samp;ing* in dilakukan pada semua populasi yang berada pada PT.Arta boga cemerlang depo sukabumi

Jenis data yang dipakai pada penelitian ini adalah data primer. Data primer yang digunakan berupa hasil kuesioner yang telah diisi oleh para responden. Kuesioner dibagikan kepada semua karyawan yang bekerja di PT.Arta boga cemerlang depo sukabumi.

Teknik pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini ada dua cara, yaitu studi kepustakaan dan studi lapangan.

1. Studi kepustakaan, yaitu dengan mempelajari buku teks perkuliahan, jurnal, dan bukubuku penunjang lainnya yang berkaitan dengan tema yang diangkat dalam penelitian ini.
2. Studi lapangan dilakukan melalui kuesioner.

**Hasil dan Pembahasan**

Adapun hasil yang diperoleh peneliti setelah melakukan penyebaran kuesioner melalui google form yaitu sebagai berikut:

**Tabel 1 Hasil Uji Validitas X dan Y**

Variabel	Rhitung	Rtabel	Sig.	Hasil
X1	0,832	0,361	0.000	Valid
X2	0,701	0,361	0.000	Valid
X3	0,775	0,361	0.000	Valid
X4	0,901	0,361	0.000	Valid
X5	0,758	0,361	0.000	Valid
Y1	0,730	0,361	0.000	Valid
Y2	0,843	0,361	0.000	Valid
Y3	0,777	0,361	0.000	Valid

Y4	0,722	0,361	0.000	Valid
Y5	0,702	0,361	0.000	Valid
Y6	0,650	0,361	0.000	Valid
Y7	0,602	0,361	0,001	Valid
Y8	0,472	0,361	0,013	Valid

Sumber : Diolah peneliti, 2020

**Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas Y Dan X**

Reliability Statistic Y	Reliability Statistic X
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Cronbach's Alpha</i>
<b>0,839</b>	<b>8</b>
<i>N of items</i>	<i>N of item</i>
	<b>5</b>

Sumber : Diolah peneliti,2020

Reliabilitas variabel Y adalah 0,839 dan reliabilitas variabel X adalah 0,856 skor diatas r Kritis 0,3 maka akan dikatakan reliabel sehingga dapat mengukur analisis data.

**Tabel 3 Analisis Regresi Linear**

		Coefficients <sup>a</sup>		
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	4,269	4,216	1,032
	X	1,146	,167	,808

**a. Dependent Variable: Y**

Sumber : Diolah peneliti,2019

Tabel diatas menjelaskan bahwa nilai konstansta sebesar 4,269 sedangkan nilai variabel X 1,146 sehingga persamaan ditulis sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = 4,269 + 1,146 + \epsilon$$

1. Persamaan diatas menjelaskan konstanta sebesar 4,269 yang berarti nilai konsisten variabel Y sebesar 4,269 .
2. Koefisien regresi X sebesar 1,146 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 % nilai x . maka nilai partisipasi bertambah 1,146 . Koefisien regresi bernilai positif dikatakan
3. bahwa Efektivitas *performance management whistleblowing system* adalah berpengaruh positif.

**Tabel 4 Koefisien Korelasi**

Model Summary		
R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.653	.639	2,62741

**a. Predictors: (Constant), X**

Sumber : Diolah peneliti,2020

Berdasarkan tabel diatas dijelaskan bahwa besarnya nilai korelasi (R) yang tinggi yaitu sebesar 0,808 dan diperoleh koefisien determinasi ( R Square ) sebesar 0,653 yang berarti bahwa variabel *performance management* (x) menggunakan *whistleblowing system* (y) adalah sebesar 65,3 % .

**Tabel 5 Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Significance
1 Regression	324,380	1	324,380	4,699	,00 <sup>b</sup>
Residual	172,582	2	6,903		

ANOVA <sup>a</sup>		
Model	Sum of Squares	Df
1 Regression	46,989	1
Residual	103,011	2

**a. Dependent Variable: Y**

**b. Predictors: (Constant), X**

Sumber : Diolah peneliti, 2019

Tabel diatas menjelaskan bahwa nilai Fhitung = 46,989 dan nilai regresi memiliki tingkat signifikan 0.000 < 0.05. maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja ( x ) terhadap variabel Kinerja Karyawan ( y ) diterima.

**Tabel 6 Hasil Uji T Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Significance
1 (Constant)	4,269		1,021	,311
X	1,146	,808	6,855	,000

**a. Dependent Variable: Y**

Sumber : Diolah peneliti, 2020

Tabel diatas menjelaskan bahwa nilai signifikan sebesar 0.000 < 0.05. maka dapat disimpulkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara keefektifan *performance management* (x) menggunakan *whistleblowing system* ( y ) . sedangkan nilai Thitung dan Ttabel yaitu 6,855 < 2,042272456. maka dapat diartikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara keefektifan *performance management* menggunakan *whistleblowing system*

### Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang dilakukan peneliti menemukan beberapa kesimpulan untuk menjawab pertanyaan pada penelitian ini. Dengan teknik analisis regresi sederhana diketahui bahwa total pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah sebesar 0,653 atau 65,3 % dan epsilon atau sisa pengaruh independent lainnya yang berpengaruh terhadap penggunaan *whistleblowing system* (Y) namun tidak diteliti adalah sebesar 0,347 atau 34,7 % Selanjutnya setelah dilakukan hipotesis secara parsial dan simultan didapatkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan yang efektif antara *perfomance management* menggunakan *whistleblowing system* Dan setelah peneliti mewawancarai seorang *STE teritory engeneer* daripada perusahaan PT Arta Boga Cemerlang Depo sukabumi terdapat 2 poin yang dapat dijadikan kesimpulan :

1. *Whistle blowing system* ini sangat membantu dalam *internal control* daripada PT.Arta Boga itu sendiri meskipun masih terjadi tindakan fraud namun jumlah dari tindakan fraud ersebut dapat di tekan dari tahun ke tahun nya.
2. Dari hasil penelitian yang dilakukan daat di simpulkan bahwa whiste blowing system memberikan pengaruh

sebesar 65,3% terhadap efektivitas *perfomance management*. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil koefisien kolerasi yang menunjukkan besaran pengaruh sebsar 65,3%.

### BIBLIOGRAFI

- Aurelio, C. (2018). *Efektivitas Whistle Blowing System Dalam Mencegah Fraud*.
- Riono, S. B., Syaifulloh, M., & Utami, S. N. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit dr. Soeselo Kabupaten Tegal. *Syntax*, 2(4), 139.
- Sugiono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syahputra, F. A. (2018). *Dampak Sistem Manajemen Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan F A Syahputra*. (July), 0–7. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.35168.99843>
- Zarefar, A., & Arfan, T. (2017). Efektivitas Whistleblowing System Internal. *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, 10(2), 25–33.

---

Copyright holder :

Salman Muhammad Rezab, Ery Sunarya dan Nor Norisanti (2020).

First publication right :  
Jurnal Syntax Transformation

This article is licensed under:

