

**PENGARUH FAKTOR INDIVIDUAL DAN SITUATIONAL TERHADAP
NIAT *WHISTLEBLOWING*
(Studi Empiris Pada Pegawai Negeri Sipil Tidak Berjabatan Di Badan Keuangan Daerah
Provinsi Sumatera Barat)**

Febby Chika Putri Mulvag¹, Vanica Serly²

¹Alumni Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang

²Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang

*Korespondensi: febychika99@gmail.com

Abstract: *This study aims to look at individual and situational factors that influence the intention of civil servants to conduct whistleblowing, especially for civil servants not in the Regional Finance Agency of West Sumatra Province. Individual factors consist of three main factors, namely attitudes towards whistle-blowing, subjective norms, and perceived behavioral control and three main factors on situational factors, namely seriousness of errors, wrongdoing status, and personal reporting costs. This study uses a semi-experimental method with a quantitative approach. The research sample was determined by purposive sampling which consisted of 56 employees. This study found that individual and situational factors succeeded in predicting whistle-blowing intentions. In particular, the results of the study show that there are six antecedents of whistleblowing intentions between civil servants who do not have positions in BAKEUDA: attitudes towards whistle-blowing, subjective norms, perceived behavioral control, seriousness of errors, wrongdoing status, and personal reporting costs*

Keywords: *Whistleblowing, individual factor, situation factor*

How to cite (APA 6th style)

Mulfag, F. C. P. & Serly, V. (2019). Pengaruh Faktor Individual Dan Situational Terhadap Niat *Whistleblowing* (Studi Empiris Pada Pegawai Negeri Sipil Tidak Berjabatan di Badan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat). *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 1(2), Seri B, 694-709.

PENDAHULUAN

Korupsi adalah salah satu masalah utama yang dihadapi pemerintah diberbagai negara tidak terkecuali di Indonesia. Menurut *Corruption Perception Index* (CPI) skor tahun 2018 meningkat satu poin dibandingkan dengan tahun 2017 yaitu dari skor 37 menjadi 38, dan Indonesia berada di peringkat 89 diantara 180 negara (www.kpk.go.id). Namun, ini lebih baik dibandingkan dengan data tahun 2014, 2015, dan 2016 yaitu dengan skor 34, 36, dan 37 (www.transparency.org). Kebanyakan korupsi terjadi pada pegawai negeri sipil di pemerintah. Menurut Badan Kepegawaian Negeri (BKN) pada tahun 2018 sebanyak 7.749 PNS diduga

terlibat korupsi. Dari jumlah itu, sebanyak 2.674 telah divonis *inkracht* (berkekuatan hukum tetap), sebanyak 317 PNS diberhentikan secara tidak hormat, 2.357 PNS terlibat dalam tindakan pidana korupsi namun belum ditindak secara hukum. Lebih lanjut 98 PNS yang terlibat korupsi berasal dari kementerian dan lembaga tingkat pusat, dan 2.259 PNS lainnya berasal dari provinsi, kabupaten, dan kotamadya (<https://tirto.id>).

Menghadapi masalah tersebut, pemerintah telah membuat program reformasi birokrasi dan memasukkan agenda reformasi birokrasi dalam rencana pembangunan jangka panjang nasional tahun 2005-2025 melalui UU Nomor 17 Tahun 2007. Tujuan dari reformasi birokrasi adalah untuk mewujudkan birokrasi pemerintah yang profesional dan berintegritas tinggi. Reformasi ini dimulai pada tahun 2008 sampai sekarang. Menurut Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 menyebutkan salah satu sasaran program reformasi birokrasi adalah dengan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas dari KKN (Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme). sebagai perwujudannya, Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPANRB) mengharuskan kementerian atau lembaga untuk mengimplemen- tasikan sistem *whistleblowing*.

Whistleblowing system adalah sebuah pengaduan atas tindakan pidana korupsi baik yang telah terjadi maupun yang akan terjadi yang melibatkan pegawai maupun orang lain yang dilakukan di tempat ia bekerja (Suryono, 2016). Sedangkan yang melaporkan *whistleblowing* disebut dengan *whistleblower* (Susmanchi, 2012). Keberhasilan *whistleblowing* tergantung dari kemampuan *whistleblower* dalam melaporkan kecurangan (Near et al,1993). *Whistleblowing* dapat disampaikan dengan dua cara yaitu *whistleblowing* internal dan *whistleblowing* eksternal. *Whistleblowing* internal terjadi ketika seseorang atau sekelompok orang mengetahui kecurangan yang terjadi di tempat dia bekerja dan melaporkan kecurangan kepada pimpinan untuk mencegah terjadinya kerugian di tempat mereka bekerja. Sedangkan *Whistleblowing* eksternal terjadi ketika seseorang atau sekelompok orang yang mengetahui kecurangan di tempat dia bekerja yang melaporkan kepada pihak luar karena akan merugikan pihak luar.

Whistleblowing memiliki dua teori yang mendukungnya, yaitu *Prosocial Organization Behaviour Theory*, dan *Theory of Planned Behaviour*. Brief dan Motowidlo (1986) mendefinisikan *prosocial organizational behavior* adalah tindakan atau perilaku yang dilakukan oleh sebuah anggota organisasi terhadap individu, kelompok, atau organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan seorang, sekelompok orang, atau organisasi. *Theory of Planned Behaviour* (TPB) adalah pengembangan dari *Theory Reasoned Action* yang juga mendukung *Whistleblowing*. Teori ini adalah teori psikologi yang berusaha menjelaskan hubungan antara sikap dan perilaku (Ajzen, 1991). Dari teori diatas dapat disimpulkan bahwa *whistleblowing* dapat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor situational dan faktor individual.

Faktor situational adalah faktor sekitar *whistleblower* yang mendorong *whistleblower* untuk melakukan *whistleblowing*. Faktor situational terdiri dalam tiga bentuk. Pertama yaitu, keseriusan kesalahan (*seriousness of wrongdoing*). Kedua yaitu, status pelaku kesalahan (*status of wrongdoing*). Ketiga yaitu, biaya pribadi pelaporan (*personal cost of reporting*). Faktor individual adalah faktor yang berasal dari dalam individu untuk melakukan *wishtleblowing*. Faktor tersebut bisa berupa sikap terhadap *whistleblowing* (*attitude towards whistleblowing*), norma subjektif (*subjective norm*), dan kontrol perilaku yang di rasakan (*perceived behavioural control*).

Beberapa penelitian telah dilakukan untuk melihat pengaruh faktor individual terhadap *whistleblowing*. Rustiarini dan Sunarsih (2015) meneliti tentang TPB (*Theory of Planned Behaviour*) pada auditor pemerintah yang bekerja di BPK dan BPKP di Bali. Rustiarini dan

Sunarsih (2015) menemukan bahwa kontrol perilaku berpengaruh signifikan terhadap *whistleblowing*, namun terhadap faktor sikap dan norma subjektif tidak berpengaruh signifikan terhadap *whistleblowing*. Zakaria (2016) juga meneliti tentang TPB pada kepolisian di Malaysia. Dalam penelitian Zakaria (2016) menemukan faktor sikap, norma subjektif, dan kontrol perilaku berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*. Sedangkan Saud (2016) menemukan bahwa sikap dan kontrol perilaku berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*. Perdana (2018) juga menemukan sikap dan norma subjektif berpengaruh positif terhadap *whistleblowing*, namun kontrol perilaku negatif terhadap *whistleblowing*.

Penelitian mengenai pengaruh faktor situational terhadap *whistleblowing* telah dibahas oleh beberapa peneliti. Wakerwa (2018) meneliti tentang *whistleblowing* pada pegawai negeri sipil di provinsi Papua yang menemukan biaya pribadi pelaporan dan tingkat keseriusan kesalahan berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*. Fajri (2017) menemukan sikap dan norma subjektif tidak berpengaruh signifikan terhadap *whistleblowing*, sedangkan persepsi kontrol perilaku berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*. Suryono (2016) menemukan terdapat pengaruh positif antara norma subjektif terhadap niat melakukan *whistleblowing*, tetapi negatif antara sikap terhadap niat *whistleblowing*. Marliza (2018) menemukan terdapat hubungan antara tingkat keseriusan kecurangan dengan niat *whistleblowing*.

Penelitian tentang *whistleblowing* telah sering dilakukan, namun umumnya objek penelitian yang sering diteliti tidak melakukan pemisahan yang jelas antara karyawan yang tidak berjabatan dengan yang memiliki jabatan. Winardi (2013) adalah salah satu peneliti yang membedakan antara pegawai negeri sipil yang berjabatan dengan yang tidak berjabatan. Winardi (2013) membahas tentang pengaruh faktor individual dan situational pada pegawai negeri sipil yang tidak memiliki jabatan terhadap niat *whistleblowing*. Winardi (2013) menemukan bahwa terdapat pengaruh positif antara sikap, norma subjektif, kontrol perilaku, keseriusan kesalahan, dan status pelaku terhadap niat *whistleblowing*. Lebih lanjut, hasil penelitian menunjukkan hubungan negatif antara biaya pribadi dengan niat *whistleblowing*. Oleh karena itu, penelitian ini mencoba mengisi kesenjangan penelitian dengan berfokus pada pegawai yang tidak memiliki jabatan terhadap niat *Whistleblowing*.

Penelitian ini penting dilakukan untuk melihat faktor individual dan faktor situational yang mempengaruhi niat pegawai negeri sipil yang tidak berjabatan di BAKEUDA (Badan Keuangan Daerah) Provinsi SUMBAR terhadap niat *whistleblowing*. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan responden yang berasal dari PNS yang tidak berjabatan, terkhusus untuk PNS BAKEUDA Provinsi Sumatera Barat. Dipilihnya responden ini dikarenakan dalam pengelolaan keuangan rentan terjadinya kecurangan maka peneliti merasa perlu untuk mengetahui niat *whistleblowing* pada PNS tidak berjabatan di BAKEUADA. Penelitian ini ingin mengkonfirmasi dan menindaklanjuti dari hasil penelitian Winardi (2013) tentang pengaruh faktor individu dan faktor situational terhadap niat *Whistleblowing* Pegawai Negeri Sipil yang tidak berjabatan di Indonesia.

REVIEW LITERATUR DAN HIPOTESIS

Prosocial Organizational Behavior Theory

Prosocial Organizational Behavior Theory adalah salah satu teori yang mendukung *whistleblowing*. Brief dan Motowidlo (1986) mendefinisikan *prosocial organizational behavior* adalah tindakan atau perilaku yang dilakukan oleh sebuah anggota organisasi terhadap individu, kelompok, atau organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan seorang, sekelompok orang, atau organisasi. *Prosocial organization behavior* menurut Dozier dan Micheli

(1985) menyatakan bahwa tindakan *whistleblowing* dapat dipandang sebagai perilaku prososial. Hal ini dikarenakan perilaku tersebut secara umum dapat memberikan manfaat bagi orang lain atau organisasi dan bagi *whistleblower* itu sendiri. Jadi, *whistleblower* tidak hanya mempertimbangkan kepentingan orang banyak, tetapi juga memikirkan tentang kedudukannya sendiri.

Theory of Planned Behaviour

Theory of Planned Behaviour (TPB) adalah pengembangan dari *Theory Reasoned Action*. Teori ini adalah teori psikologi yang berusaha menjelaskan hubungan antara sikap dan perilaku (Ajzen, 1991). Pada dasarnya, semakin kuat niat perilaku, semakin besar kemungkinan untuk melakukan *whistleblowing*. Bagaimanapun, niat perilaku dapat menemukan ekspresi jika perilaku dibawah kontrol kehendak. Dengan kata lain, meskipun perilaku memenuhi syarat, kinerja tergantung pada hal yang bersifat *nonmotivational* seperti faktor adanya peluang dan sumber daya; seperti waktu, uang, keterampilan, kerjasama orang lain untuk melakukan *whistleblowing* (Ajzen, 1991).

Whistleblowing

Whistleblowing adalah tindakan pelaporan yang dilakukan oleh anggota organisasi tentang tindakan yang tidak etis di dalam organisasi pada pihak internal maupun pihak eksternal sehingga mampu mempengaruhi praktek kesalahan tersebut (Near dan Miceli, 1985). *Whistleblowing* adalah sebuah proses yang dapat melibatkan faktor individual dan faktor situasional. Keberhasilan *whistleblowing* tergantung dengan *whistleblower*. *Whistleblowing* terjadi pada saat timbulnya konflik antara kepentingan dan loyalitas *whistleblower*. Jika *whistleblower* memiliki keyakinan yang positif terhadap dampak kepada dirinya seperti mendapatkan reputasi, reward, dan kepercayaan kemungkinan besar *whistleblower* akan melakukan *whistleblowing*, sedangkan jika *whistleblower* memiliki keyakinan yang negatif sehingga takut akan risiko balas dendam baik itu di jauhi oleh sesama karyawan ataupun penilaian yang tidak adil dari atasan dan mengganggu kinerjanya maupun aktifitasnya maka *whistleblower* kemungkinan besar tidak akan melakukan *whistleblowing*. Sehingga sangat penting untuk melakukan perlindungan bagi *whistleblower* yang akan melakukan *whistleblowing* (Gorta dan Fornell, 1992).

Faktor Individu

Sikap Terhadap Perilaku

Menurut *theory of planned behaviour* (TPB). sikap adalah salah satu variabel yang mempengaruhi minat perilaku seseorang dalam melakukan *whistleblowing*. Ajzen (2005) mengatakan bahwa sikap terhadap perilaku adalah keyakinan-keyakinan perilaku (*behavioral beliefs*). Park dan Blenkinsopp (2009) mendefinisikan sikap terhadap *whistleblowing* mengenai sejauh mana seorang individu menilai atas menguntungkan atau tidak menguntungkan terhadap suatu tindakan tertentu. Dengan demikian, seseorang untuk menjadi *whistleblower* harus memiliki keyakinan bahwa tindakan yang dilakukan memiliki konsekuensi yang positif terhadap dirinya maupun lingkungannya.

Winardi (2013) menemukan bahwa sikap terhadap *whistleblowing* berpengaruh signifikan terhadap niat *whistleblowing*. Winardi (2013) menyatakan bahwa jika pegawai negeri sipil memiliki pandangan konsekuensi yang baik atau positif terhadap *whistleblowing*, maka tindakan untuk melakukan *whistleblowing* akan lebih besar dibandingkan dengan pegawai negeri

sipil yang memiliki pandangan konsekuensi yang buruk atau negatif. Oleh karena itu, dari penjelasan diatas maka hipotesis pertama adalah:

H1: Sikap perilaku PNS yang tidak memiliki jabatan berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

Norma Subjektif

Norma subjektif adalah suatu pandangan individu terhadap keyakinan atau kepercayaan orang lain yang akan mempengaruhi niat individu tersebut terhadap tindakan yang akan dilakukannya. Norma subjektif adalah fungsi dari normatif kepercayaan dan motivasi untuk mematuhi tujuan (Ajzen, 2005). Norma subjektif adalah keadaan seseorang setuju atau tidak melakukan sesuatu. Sehingga jika lingkungannya menerima bahwa *whistleblowing* memang harus dilakukan karena terjadinya kecurangan, maka individu tersebut akan melakukan *whistleblowing*, dan jika lingkungan tidak menerima atau menerima kecurangan, maka individu tersebut tidak akan melakukan *whistleblowing*.

Penelitian sebelumnya menemukan bahwa norma subjektif memiliki dampak positif yang signifikan terhadap niat *whistleblowing*. Winardi (2013) menemukan bahwa semakin besar norma-norma subjektif individu, maka akan meningkatkan niat *whistleblowing* di kalangan pegawai negeri sipil. Suryono (2016) juga menemukan bahwa norma subjektif pegawai negeri sipil juga berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Hal ini menunjukkan bahwa tekanan sosial yang dirasakan atas kecurangan yang diketahuinya mampu mendorong pegawai negeri sipil untuk melakukan *whistleblowing* (Suryono, 2016). Oleh karena itu, hipotesis ke-dua adalah sebagai berikut:

H2: Norma subjektif PNS yang tidak memiliki jabatan berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

Persepsi Kontrol Perilaku

Persepsi kontrol perilaku adalah keyakinan individu tentang ketersediaan sumberdaya baik itu berupa peralatan, kompatibilitas, kompetensi, dan kesempatan yang nantinya akan mendukung atau menghambat sebuah tindakan yang akan di prediksi dan besarnya peran dari sumberdaya dalam mewujudkan tindakan tersebut (Ajzen, 2005). *Whistleblower* yang memiliki kontrol perilaku yang tinggi tahu apa yang harus di lakukan. *Whistleblower* akan melakukan atau tidak melakukan *whistleblowing* tergantung dari sumberdaya yang ada. Sumber daya ini bisa saja pengalaman pribadi atau orang lain, pimpinan, sesama pegawai, maupun perlindungan untuk *whistleblower* yang berniat melakukan *whistleblowing*.

Winardi (2013) menemukan terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi kontrol perilaku terhadap niat *whistleblowing*. Hal ini menunjukkan bahwa *whistleblower* yang memiliki kontrol perilaku yang lebih tinggi, kemungkinan besar akan bertindak sebagai *whistleblower* (Winardi, 2013). Rustiarini dan Sunarsih (2015) juga menemukan ada pengaruh yang signifikan antara persepsi kontrol perilaku terhadap niat *whistleblowing*. Semakin besar kontrol perilaku maka akan semakin besar seorang karyawan terhadap niat *whistleblowing* (Rustiarini dan Sunarsih, 2015). Oleh karena itu, hipotesis ke-tiga adalah sebagai berikut

H3: Kontrol perilaku PNS yang tidak memiliki jabatan berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

Faktor Situational

Keseriusan Kesalahan

Menurut Schultz et al (1993) keseriusan kesalahan berkaitan dengan materialitas dalam konsep akuntansi. Menurut Miceli, Near, dan Schunk (1991) jika kecurangan dilakukan hanya untuk keuntungan pribadi, seperti mencuri, maka kemungkinan besar anggota organisasi yang mengetahui kecurangan tersebut akan melaporkan kecurangan tersebut. Hal ini dikarenakan kecurangan tersebut hanya menguntungkan bagi si pelaku. Bagaimanapun, jika kecurangan dilakukan untuk kepentingan perusahaan, kecil kemungkinan untuk melakukan *whistleblowing*. Misalnya saja, anggota organisasi memanipulasi laporan keuangan dengan menaikkan laba sehingga meningkatkan bonus atas kenaikan laba tersebut.

Penelitian sebelumnya menemukan bahwa keseriusan kesalahan berpengaruh signifikan terhadap niat *whistleblowing* (Winardi, 2013). Pegawai negeri sipil akan cenderung menjadi *whistleblower* ketika menemukan kesalahan yang serius. Bagustianto (2014), Herdiyany (2016), dan Marliza (2018) juga menemukan bahwa keseriusan kesalahan berpengaruh signifikan terhadap *whistleblowing*. Oleh karena itu, hipotesis ke-empat adalah sebagai berikut

H4: Keseriusan kesalahan PNS yang tidak memiliki jabatan berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*

Status Pelaku Kesalahan

Cortina dan Magley (2003) menjelaskan bahwa kesalahan yang dilakukan oleh orang yang memiliki jabatan yang tinggi dalam organisasi tidak mudah untuk dilaporkan. Status individu yang melakukan kecurangan mempengaruhi niat untuk melakukan *whistleblowing*. Maka dari itu, keyakinan anggota organisasi tentang apakah organisasi mendapatkan manfaat atau kerugian dari kecurangan akan mempengaruhi reaksi organisasi terhadap *whistleblower* (Brief dan Motowidlo, 1986).

Menurut Cortina dan Magley (2003) terdapat perbedaan sikap terhadap *whistleblowing* antara pegawai yang tidak memiliki jabatan dengan pegawai yang memiliki jabatan dalam niat *whistleblowing*. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Winardi (2013) yang menemukan bahwa adanya pengaruh antara status kesalahan dengan niat *whistleblowing*. Hipotesis ke-lima yang dapat diambil adalah:

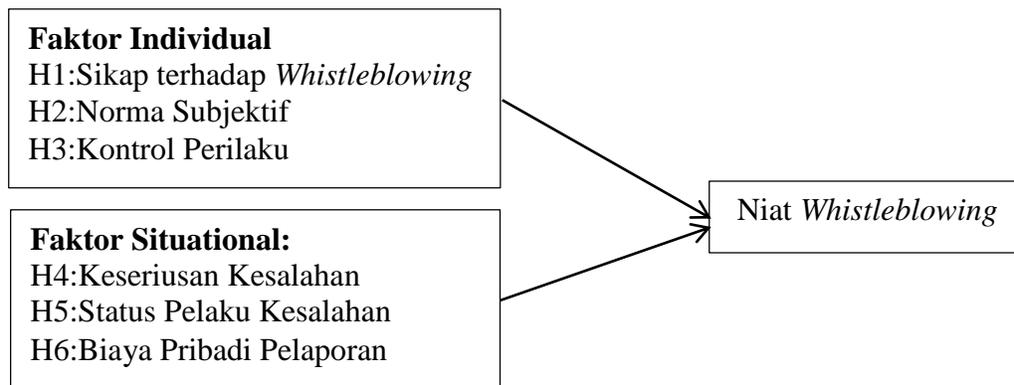
H5: Status pelaku kesalahan PNS yang tidak memiliki jabatan berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

Biaya Pribadi Pelaporan

Biaya pribadi pelaporan adalah pandangan terhadap risiko balas dendam atau sanksi dari seseorang, sekelompok orang, atau organisasi, yang menyebabkan pegawai kurang berminat untuk melaporkan kecurangan (Schultz et al., 1993). Winardi (2013) mengatakan bahwa personal cost bukan hanya dampak balas dendam dari pelaku kecurangan, namun juga dianggap tidak etis karena melawan atasan. Seorang personal cost yang tinggi akan berpikir bahwa dengan melakukan *whistleblowing*, ia akan mendapatkan kerugian seperti balas dendam seperti tidak adil dalam penilaian, dipindah tugaskan, kurangnya kepercayaan dari atasan dan sekitar, maupun dijauhi di kehidupan sosial.

Hanif dan Fajar (2017) menemukan hasil dimana biaya pribadi pelaporan berbanding positif dengan niat melakukan *whistleblowing*. Hal ini dikarenakan sanksi atau balas dendam yang didapatkan seseorang dalam melaporkan kecurangan menjadi pemicu dalam melakukan *whistleblowing*. Oleh karena itu, hipotesis ke-enam yang dapat diambil adalah:

H6: Biaya pribadi pelaporan PNS yang tidak memiliki jabatan berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*.



Gambar 1.
Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode eksperimen semu (*quasi experiment*) (Cook & Campbell, 1979) dengan pendekatan kuantitatif. Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan dari bab sebelumnya, penelitian ini tergolong penelitian kuantitatif dan mengadopsi penelitian survei sebagai metode untuk mengumpulkan data (Winardi, 2013). Penelitian kuantitatif digunakan untuk membuktikan bahwa teori yang ada dapat diterima atau ditolak. Survei adalah suatu proses pengumpulan data primer dari kelompok yang mewakili suatu populasi dengan memberikan berbagai macam pertanyaan kepada responden.

Penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert bertujuan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden tentang fenomena sosial yang terjadi di sekitar mereka. Dalam skala likert, variabel akan dijabarkan menjadi indikator variabel yang kemudian dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Instrumen penelitian ini dapat berupa checklist maupun pilihan ganda.

Objek penelitian adalah variabel yang menjadi pusat perhatian dari penelitian. Objek penelitian yang digunakan adalah pegawai negeri sipil yang tidak memiliki jabatan yang ada di Badan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat.

Populasi yang diteliti adalah pegawai negeri sipil Badan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat yang tidak memiliki jabatan. Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan *purposive sampling* yang terdiri dari pegawai negeri sipil yang tidak berjabatan yang berjumlah 56 pegawai negeri sipil yang tidak memiliki jabatan di Badan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat yang telah bekerja lebih dari satu tahun dan pernah mengikuti proyek pelatihan.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer berasal dari kuesioner yang disebarakan secara langsung. Dalam penelitian ini data yang diperoleh berasal dari responden di pegawai negeri sipil tidak berjabatan yang berasal dari Badan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik kuesioner atau angket. Teknik kuesioner atau angket digunakan dengan menyebarkan kuesioner kepada sampel yang telah dipilih.

Variabel dalam penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu yang pertama variabel dependen dan yang kedua variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah niat melakukan *whistleblowing*. Variabel independen dalam penelitian ini adalah sikap, norma subjektif, kontrol perilaku yang dirasakan, keseriusan kesalahan, status pelaku kesalahan, dan biaya pribadi pelaporan.

Instrumen Penelitian Pengembangan Kasus

Penelitian ini menggunakan pandangan orang pertama dalam situasi untuk memanipulasi faktor-faktor situasional terhadap niat *whistleblowing*. Peneliti berharap responden melihat dan menganggap bahwa kasus tersebut benar-benar terjadi di kehidupan mereka. Informasi dalam kasus ini disederhanakan dan hanya memasukkan informasi yang penting karena tidak mungkin menyajikan semua informasi dalam bentuk sketsa: materialitas, posisi yang melakukan kejahatan, dan balasan yang akan diterima responden. Penelitian ini menggunakan replikasi kuesioner dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Winardi (2013).

Kasus pertama tentang *mark-up* dalam proyek pengadaan yang berasal dari sektor pemerintah. Kasus ini diambil karena salah satu kasus penipuan yang paling sering terjadi sehingga responden akan mudah mengerti terhadap kecurangan yang terjadi. Skema pertama tentang materialitas yang tinggi yang berhubungan dengan uang yang terlibat dalam penipuan dan dianggap sebagai penipuan yang serius. Dimana pelaku kesalahan memegang jabatan yang lebih tinggi dibandingkan responden. Bagian akhir dari informasi ini adalah jika responden melaporkan penipuan maka akan beresiko terhadap penundaan promosi jabatannya.

Kasus kedua berhubungan dengan klaim fiktif. Jenis penipuan seperti klaim juga sering terjadi di sektor pemerintah karena sangat mudah untuk memanipulasikan data. Sebahagian besar pelaku menggunakan data palsu untuk memanipulasikan klaim pengeluaran. Berbeda dengan kasus pertama, kasus kedua melibatkan rekan kerja yang melakukan penipuan, berarti pelaku memiliki sedikit kekuatan di dalam organisasi. Penipuan di kasus dua hanya melibatkan sejumlah kecil uang dibandingkan kasus pertama. Pembalasan dalam kasus ini adalah hubungan profesional yang semakin buruk dengan si pelaku. Dari kedua kasus diatas menunjukkan pertentangan antara keseriusan kesalahan pelaku, status pelaku kesalahan, dan biaya pelaporan pribadi.

Pengembangan Kuesioner

Kuesioner dalam penelitian ini terdiri dari beberapa pertanyaan yang nantinya akan dipilih responden terhadap pertanyaan yang telah diberikan dengan poin satu sampai lima. Poin pertama menunjukkan bahwa responden sangat tidak setuju, poin kedua responden tidak setuju, poin ketiga responden netral, poin keempat responden setuju, dan poin kelima responden sangat setuju. Penelitian ini mengenai faktor personal yang ada di dalam diri individu. Penelitian ini menggunakan replikasi kuesioner dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Winardi (2013). Kuesioner ini terdiri dari enam pertanyaan.

Pertanyaan pertama tentang tanggapan *whistleblower* terhadap manfaat *whistleblowing*, jika *whistleblower* melaporkan korupsi di tempat kerja, beberapa pertanyaan yang digunakan adalah sebagai berikut; pertama yaitu untuk mencegah kerugian di institusi, ke dua yaitu membantu memberantas tindakan korupsi, ketiga yaitu memenuhi keinginan publik, keempat yaitu melaksanakan kewajiban sebagai seorang abdi negara, dan kelima yaitu memberikan kepuasan moral setelah melaporkan tindakan korupsi. Pertanyaan kedua, seberapa penting hasil dari pelaporan yang telah dilakukan menurut keyakinan responden dari manfaat pelaporan atas

tindakan korupsi di tempat kerja, dengan sub pertanyaan yang sama dengan sub pertanyaan di pertanyaan pertama.

Pertanyaan ketiga tentang keyakinan responden tentang yang diinginkan anggota keluarga, rekan kerja, atasan, teman diluar kantor dan masyarakat terhadap niat responden untuk melaporkan tindakan korupsi di tempat kerja. Pertanyaan keempat tentang keyakinan responden untuk mengikuti keinginan anggota keluarga, rekan kerja, atasan, teman diluar kantor dan masyarakat terhadap niat responden untuk melaporkan tindakan korupsi di tempat kerja.

Pertanyaan kelima yaitu setujukah responden atas pelaporan tindakan korupsi di tempat kerja yang dilakukan responden dengan sub pertanyaan yaitu; Pertama, institusi akan mengabaikan laporan responden. Kedua, responden akan menghadapi banyak kesulitan dalam proses pelaporan. Ketiga, pelaporan yang dilakukan tidak akan mengubah apapun di institusi responden. Keempat, pelaku korupsi akan melakukan pembalasan terhadap responden. Dan kelima, responden akan memperoleh pandangan negatif dari rekan kerja atau lingkungan kerja. Pertanyaan keenam tentang pengaruh isu-isu yang terjadi di sekitar responden terhadap niat untuk melaporkan korupsi di tempat kerja dengan sub pertanyaannya yang sama.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas dan Reliabilitas

Realibilitas adalah ukuran suatu kestabilan dan konsistensi dari responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan pertanyaan-pertanyaan tentang variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner. Untuk melakukan uji realibilitas dapat dilihat dengan output SPSS yaitu dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* > dari 0,60 (Nugroho, 2005:72)

Validitas adalah ketepatan dalam mengukur suatu instrumen (Priyatno, 2010:90). Uji validitas bertujuan untuk memperlihatkan sejauh mana kebenaran data yang didapat dari kuesioner. Penelitian ini menggunakan 15 pertimbangan untuk faktor individu dengan menggunakan dua pertanyaan yang berbeda. Pertanyaan yang pertama yaitu tentang faktor kepercayaan dan yang kedua tentang faktor evaluasi. Kelompok faktor keyakinan terdiri dari keyakinan perilaku, keyakinan subjektif, dan keyakinan kontrol. Sementara faktor evaluasi terdiri dari motivasi untuk mematuhi dan kekuasaan yang dirasakan. Analisis faktor hanya dilakukan untuk faktor individu karena memiliki lebih dari satu item untuk mengukur variabel pribadi.

Validitas dari masing-masing pertanyaan dapat dilihat dari hasil output SPSS pada tabel yang berjudul *Item-Total Statistic*. Menilai kevalidan masing-masing pertanyaan dapat dilihat dari nilai *Corrected Item-Total Correlation* dari masing-masing pertanyaan. Suatu pertanyaan dapat dikatakan valid jika nilai *Corrected Item-Total Correlation* > r_{tabel} . Nilai r_{tabel} didapatkan dari df (degree of freedom) = $n-k$, k atau *Corrected Item -Total Correlation* > 0,4 merupakan jumlah pertanyaan dalam suatu variabel (Nugroho, 2005:68-72).

Statistika Deskriptif

Statistika deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik pada masing-masing variabel penelitian. Rumus yang dipakai untuk mendapatkan rata-rata skor pada masing-masing indikator dalam pertanyaan kuesioner adalah sebagai berikut:

$$\text{Rata-rata Skor} = \frac{\sum f_i x W_o}{\sum f}$$

Dimana: $\sum f_i$ =Total Frekuensi ke i
 W_o =Bobot
 $\sum f$ =Total Frekuensi

Untuk mendapatkan tingkat capaian jawaban pada responden menggunakan rumus TCR (tingkat pencapaian jawaban responden) (Arikunto, 2002). Rumus TCR adalah sebagai berikut:

$$TCR = \frac{\text{Rata-rata Skor}}{5} \times 100\%$$

Kriteria jawaban responden sebagai berikut (Arikunto, 2002)

Tabel 1.
Kriteria Jawaban Responden

Presentase Pencapaian	Kriteria
90%-100%	Sangat Baik
80%-89,99%	Baik
65%-79,99%	Cukup Baik
55%-64,99%	Kurang Baik
0%-55,99%	Tidak Baik

Uji Asumsi Klasik dan Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang didistribusikan mendekati normal. Pada penelitian ini pengujian normalitas menggunakan metode Kolmogrov-Smirnov dengan angka signifikan 0,05. Jika nilai signifikan yang dihasilkan > 0,05 maka data akan berdistribusi normal.

Uji Hipotesis

Uji F

Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama untuk variabel dependen yang dimasukkan kedalam model. Persamaan regresi dapat diandalkan jika nilai sig lebih kecil dibandingkan dengan derajat signifikan

Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Koefisien determinasi (R²) bertujuan untuk melihat sejauh mana kemampuan seluruh variabel independen menjelaskan variabel dependen.

Uji t

Uji t menjelaskan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan masing-masing variabel independen menjelaskan perilaku variabel dependen secara individual. Jika nilai sig kurang atau sama dari 0,05 maka hipotesis diterima, dan jika lebih dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistika deskriptif menunjukkan bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh Perempuan, yaitu sebanyak 36 responden atau 64,29% sedangkan sisanya sejumlah 20 responden atau 35,71% berjenis kelamin Laki-laki.

Jumlah responden berdasarkan usia didominasi oleh responden yang berusia >40 tahun yaitu sebanyak 24 responden atau 42,86%, kemudian responden yang berusia 36-40 tahun sebanyak 15 responden atau 26,79%, kemudian responden yang berusia 31-35 tahun sebanyak 8

responden atau 14,3%, kemudian responden yang berusia 26-30 tahun sebanyak 7 responden atau 12,50% dan terakhir responden berusia 20-25 tahun sebanyak 2 responden atau 3,57%.

Jumlah responden berdasarkan lama bekerja didominasi oleh responden yang lama bekerjanya >12 tahun yaitu sebanyak 23 responden atau 41,1%. Kemudian disusul dengan responden yang lama bekerjanya 10-12 tahun sebanyak 19 responden atau 33,9%, kemudian responden yang lama bekerjanya 7-9 tahun sebanyak 6 responden atau 10,7%, kemudian responden yang lama bekerjanya 4-6 tahun sebanyak 5 responden atau 8,93% dan terakhir responden yang lama bekerjanya 1-3 tahun sebanyak 3 orang atau 5,37%.

Jumlah responden berdasarkan golongan didominasi oleh responden golongan III yaitu sebanyak 53 responden atau 94,64%. Kemudian disusul dengan responden golongan IV sebanyak 2 responden atau 3,58%, dan kemudian golongan II sebanyak 1 responden atau 1,78%.

Tabel 2.
Hasil Uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
Sikap terhadap perilaku	3,460	1,684	0,001
Norma subjektif	2,526	1,684	0,014
Kontrol perilaku	1,782	1,684	0,044
Keseriusan kesalahan	9,273	1,684	0,000
Status pelaku kesalahan	2,430	1,684	0,018
Biaya pribadi pelaporan	6,826	1,684	0,000

(Sumber: Output dari SPSS)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} untuk sikap terhadap perilaku 3,460, pada t_{tabel} 1,684 dengan *degree of freedom* (df) 49 dan taraf signifikan 0,05. Karena t_{hitung} (3,460) > t_{tabel} (1,684) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat diartikan sikap terhadap perilaku mempunyai pengaruh terhadap niat *whistleblowing*.

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} untuk norma subjektif 2,526, pada t_{tabel} 1,684 dengan *degree of freedom* (df) 49 dan taraf signifikan 0,05. Karena t_{hitung} (2,526) > t_{tabel} (1,684) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat diartikan norma subjektif mempunyai pengaruh terhadap niat *whistleblowing*. Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} untuk kontrol perilaku 1,782, pada t_{tabel} 1,684 dengan *degree of freedom* (df) 49 dan taraf signifikan 0,05. Karena t_{hitung} (1,782) > t_{tabel} (1,684) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat diartikan kontrol perilaku mempunyai pengaruh terhadap niat *whistleblowing*.

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} untuk keseriusan kesalahan 9,273, pada t_{tabel} 1,684 dengan *degree of freedom* (df) 49 dan taraf signifikan 0,05. Karena t_{hitung} (9,273) > t_{tabel} (1,684) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat diartikan keseriusan kesalahan mempunyai pengaruh terhadap niat *whistleblowing*. Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} untuk status pelaku kesalahan 2,430, pada t_{tabel} 1,684 dengan *degree of freedom* (df) 49 dan taraf signifikan 0,05. Karena t_{hitung} (2,430) > t_{tabel} (1,684) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat diartikan status pelaku kesalahan mempunyai pengaruh terhadap niat *whistleblowing*.

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} untuk biaya pribadi pelaporan 6,826, pada t_{tabel} 1,684 dengan *degree of freedom* (df) 49 dan taraf signifikan 0,05. Karena t_{hitung} (6,826) > t_{tabel} (1,684) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat diartikan biaya pribadi pelaporan mempunyai pengaruh terhadap niat *whistleblowing*.

Pembahasan

Hipotesis pertama menunjukkan sikap terhadap perilaku mempunyai pengaruh terhadap niat *whistleblowing*. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara sikap PNS yang tidak memiliki jabatan di BAKEUDA terhadap niat *whistleblowing*. Responden yakin *whistleblowing* memiliki dampak yang baik untuknya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Winardi (2013) bahwa sikap berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*.

Hipotesis kedua menunjukkan bahwa norma subyektif pada PNS yang tidak memiliki jabatan di BAKEUDA berpengaruh signifikan terhadap niat *whistleblowing*. Norma subjektif merupakan keadaan seseorang setuju atau tidak melakukan sesuatu. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan responden mendukung mereka untuk melakukan *whistleblowing* sehingga mereka meyakini untuk melakukan tindakan *whistleblowing* menjadi tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Winardi (2013) bahwa norma subjektif berpengaruh signifikan terhadap niat *whistleblowing*, semakin besar norma subjektif individu, maka akan meningkatkan niat *whistleblowing* di kalangan pegawai negeri sipil.

Hipotesis ketiga menunjukkan bahwa kontrol perilaku mempunyai pengaruh terhadap niat *whistleblowing*. Ini dikarenakan *whistleblower* yang memiliki kontrol perilaku yang lebih tinggi kemungkinan besar akan bertindak sebagai *whistleblower*. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Winardi (2013) terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi kontrol perilaku terhadap niat *whistleblowing*. Rustiarini dan Sunarsih (2015) juga menemukan ada pengaruh yang signifikan antara persepsi kontrol perilaku terhadap niat *whistleblowing*.

Hipotesis keempat menunjukkan bahwa keseriusan kesalahan pada PNS yang tidak memiliki jabatan di BAKEUDA memiliki pengaruh yang signifikan terhadap niat *whistleblowing*. Keseriusan kesalahan pelanggaran sejalan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Hal ini berarti semakin besar keseriusan kesalahan (materialitas), maka semakin tinggi niat individu untuk melakukan *whistleblowing*. Penelitian sebelumnya menemukan bahwa keseriusan kesalahan berpengaruh signifikan terhadap niat *whistleblowing* (Winardi, 2013). Bagustianto (2014), Prasetyo et al (2017), dan Marliza (2018) juga menemukan bahwa keseriusan kesalahan berpengaruh signifikan terhadap *whistleblowing*.

Hipotesis kelima menunjukkan bahwa status pelaku kesalahan memiliki pengaruh yang signifikan dengan niat untuk melakukan *whistleblowing*. Dari penemuan ini dapat disimpulkan bahwa status pelaku kesalahan PNS yang tidak memiliki jabatan di BAKEUDA memiliki pandangan positif bahwa orang lain akan setuju jika mereka melakukan *whistleblowing*. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Winardi (2013), Cortina dan Magley (2003) dan Miceli dkk (1991) yang menemukan bahwa adanya pengaruh antara status kesalahan dengan niat *whistleblowing*.

Hipotesis keenam menunjukkan bahwa biaya pribadi pelaporan memiliki pengaruh yang signifikan dengan niat untuk melakukan *whistleblowing*. Hal ini dikarenakan sanksi atau balas dendam yang didapatkan seseorang dalam melaporkan kecurangan menjadi pemicu dalam melakukan *whistleblowing*. Hasil ini didukung dengan penelitian sebelumnya Hanif dan Fajar (2017). Namun, hasil ini bertentangan dengan Winardi (2013) yang menemukan bahwa pelaporan pribadi berhubungan negatif dengan niat *whistleblowing*.

SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Sikap terhadap perilaku berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,001.
2. Norma subjektif berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,014.
3. Kontrol perilaku berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,044.
4. Keseriusan kesalahan berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000.
5. Status pelaku kesalahan berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,018.
6. Biaya pribadi pelaporan berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000.

Keterbatasan Penelitian

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini yaitu:

1. Penelitian ini hanya menggunakan satu tempat yaitu Badan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat. Sedangkan Badan Keuangan memiliki beberapa kantor tersebar di seluruh provinsi di Indonesia, sehingga hasil dari penelitian ini tidak dapat digeneralisasi atau kurang dapat mewakili sikap dari PNS yang tidak berjabat untuk melakukan niat *whistleblowing*.
2. Penelitian ini hanya menggunakan kuesioner dalam pengambilan data
3. Adanya responden yang mencontek atau meniru jawaban dari responden lainnya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, penelitian menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Mencoba mengeksplorasi variabel lain yang mungkin mempengaruhi minat melakukan *whistleblowing* sehingga dapat menyempurnakan model penelitian ini dan memprediksinya secara lebih akurat. Variabel-variabel lain yang mungkin menarik untuk diuji antara lain status *whistleblower*, tanggung jawab pelaporan (*Personal Responsibility Of Reporting*), pertimbangan etis (*ethical judgement*), motivasi penghargaan (*Reward*), dukungan dari peraturan internal organisasi, rekan kerja/atasan, dan lain sebagainya.
2. Mendesain penelitian mengenai minat melakukan *whistleblowing* yang fokus pada saluran *whistleblowing* yang spesifik. Misalkan fokus pada *internal whistleblowing* atau *external whistleblowing*.
3. Melakukan penelitian dengan menggunakan sampel yang lebih luas, besar jumlahnya, sehingga diharapkan hasil penelitian selanjutnya dapat digeneralisasi pada Badan Keuangan seluruh Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, S. A., Smith, M., Ismail, Z., & Yunos, R.M. (2011). Internal Whistleblowing intentions: Influence of Internal Auditors' Demographic and Individual Factors. *Annual Summit on Business and Entrepreneurial Studies (ASBES 2011) Proceeding*.
- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behaviour". *Article in Organizational Behaviour and Human Decision Processes*, 50, 179-211.
- Ajzen, I. (2005). *Attitudes, Personality, and Behavior. 2nd Edition*. New York: Open University Press.
- Arikunto, S. (2002). *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bagustianto, R. dan Nurkholis. (2015). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) Untuk Melakukan Tindakan *Whistleblowing*. *Simposium Nasional Akuntansi XVIII*, Medan, 16-19 September.
- Bakri. (2014). Analisis Komitmen Profesional dan Sosialisasi Antisipasif serta Hubungan dengan *Whistleblowing*. *Journal.iaingorontalo*.
- Brief, A. P., & Motowidlo, S. J. (1986). Prosocial Organizational Behaviors. *Academy of management Review*, 11(4), 710-725.
- Cook, T. D., Campbell, D. T., & Day, A. (1979). *Quasi-experimentation: Design & analysis issues for field settings* (Vol. 351). Boston: Houghton Mifflin.
- Cortina, L. M. and Magley, V. J. (2003). Raising Voice, Risking Retaliation: Events Following Interpersonal Mistreatment in the Workplace. *Journal of Occupational Health Psychology*, 8 (4), 247-265.
- Curtis, M. B. (2006). Are Audit-related Ethical Decisions Dependent upon Mood?. *Journal of Business Ethics*. 68, 191-209.
- Dozier, J. B. dan Miceli, M. P. (1985). Potential predictors of Whistle-Blowing: A Prosocial Behavior Perspective. *Academy of Management Review*, 10 (4), 823-836.
- Elias, R.Z. (2008). Auditing Student's Professional Commitment and Anticipatory Socialization and Their Relationship to Whistleblowing. *The Managerial Auditing Journal*, 23 (3), 283-294.
- Fajri, R. C. (2017). Pengaruh Sikap, Norma Subyektif, *Perceived Behavioral Control*, *Reward*, dan *Locus of Control* Terhadap Intensi Perilaku Whistleblower. *Tesis*. Universitas Lampung.
- Gerintya, S. (2018). Kementerian dan Lembaga Mana yang Jadi Sarang Para PNS Korupsi.
- Gorta, A. dan S. Fornell. (1992). Layers of Decision: *Linking Social Definitions of Corruption and Willingness to Take Action*, *Crime, Law & Social Change*, 23, 315-343.
- Hanif, R. A dan Odiatma, F. (2017). Pengaruh Lingkungan Etika terhadap niat *whistleblowing* dengan *Locus of Control* sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis*, 10 (2).
- Harian Haluan. (2017). Kejaksaan Payakumbuh Ungkap Kasus Korupsi, Satu Ditahan. web: <https://www.harianhaluan.com/news/detail/63979/kejaksaan-payakumbuh-ungkap-kasus-korupsi-satu-ditahan>". diakses: 12 Desember 2018.
- Herdiyany, A. (2016). Pengaruh Profesionalisme, Faktor Organisasional dan Faktor Situasional Terhadap Intensi Internal Auditor Melakukan *Whistleblowing* (Studi Empiris pada Beberapa Inspektorat Jenderal Kementerian). UIN Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.

- Humas. (2019). CPI Indonesia naik tujuh peringkat di tahun 2018. web:<https://www.kpk.go.id/id/berita/berita-kpk/739-cpi-indonesia-naik-7-peringkat-tahun-2018>. diakses:28 Februari 2019.
- Marliza, R. (2018). Pengaruh *Personal Cost Of Reporting*, Komitmen Organisasi, dan Tingkat Keseriusan Kecurangan Terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing* (Studi Empiris pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Payakumbuh). *Jurnal Akuntansi*, 6 (1).
- Mauliana, V. A. (2018). Daftar Negara Paling Korup di Asia Pasifik, Indonesia. <https://www.liputan6.com/bisnis/read/3313605/daftar-negara-paling-korup-di-asia-pasifik-indonesia-nomor-berapa>.diakses 28 Desember 2018.
- Mesmer-Magnus, J. R. and Viswesvaran, C. (2005). Whistle-blowing in Organizations: An Examination of Correlates of Whistle-blowing Intentions, Actions, and Retaliation. *Journal of Business Ethics*, 62 (3), 277-297.
- Miceli, M. P., Near, J. P. dan Schwenk, C. R. 1991, 'Who Blows the Whistle and Why?', *Industrial & Labor Relations Review*, 45(1), 113-130.
- Near, J. P. and Miceli, M. P., (1985). Organizational Dissidence: The Case of Whistle-Blowing. *Journal of Business Ethics*, 4 (1), 1-16.
- Near, J. P., Dworkin, T. M. and Miceli, M. P. (1993). Explaining The Whistle- Blowing Process: Suggestions From Power Theory and Justice Theory. *Organization Science*, 4, 393-411.
- Park, H. and Blenkinsopp, J. (2009). Whistle-blowing As Planned Behavior – A Survey Of South Korean Police Officers. *Journal of Business Ethics*, 85 (4), 545-556.
- Perdana, A. A., Hasan, A. dan Rasuli, M. (2018). Pengaruh Sikap, Norma Subjektif, Persepsi Kontrol Perilaku dan Etika terhadap *Whistleblowing Intention* dan Perilaku *Whistleblowing* (Studi Empiris di BPKP Perwakilan Riau dan Sumatera Barat). *Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis*, 11 (1).
- Priyatno, D. (2010). *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendaran*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Qodir, A. (2015). Kronologi Pertemuan 'Papa Minta Saham' Novanto Versi Bos PT. Freeport. web:<http://www.tribunnews.com/nasional/2015/12/03/kronologi-pertemuan-papa-minta-saham-novanto-versi-bos-pt-freeport?page=3>.diakses:12 Desember 2018
- Rustiarini, N. W. dan Sunarsih, N. M. (2015). Fraud dan *Whistleblowing*: Pengungkapan Kecurangan Akuntansi oleh Auditor Pemerintah”. *Jurnal Simposium Nasional Akuntansi XVIII*.
- Saud, I. M. (2016). Pengaruh Sikap dan Persepsi Kontrol Perilaku Terhadap Niat *Whistleblowing Internal-Eksternal* dengan Persepsi Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Akuntansi dan Investasi*, 17 (2), 209-219.
- Schultz, J. J., et al. (1993). An Investigation of the Reporting of Questionable Acts in An International Setting. *Journal of Accounting Research*, 31, 75-103.
- Septianti, W. (2013). Pengaruh Faktor Organisasional, Individual, Situasional, Dan Demografis Terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing Internal*. *Jurnal Simposium Nasional Akuntansi XVI*.
- Suryono, E. dan Chariri A. (2016). Sikap, Norma Subjektif, Dan Intensi Pegawai Negeri Sipil Untuk Mengadukan Pelanggaran (Whistle-Blowing) (Attitude, Subjective Norms, And Intentions Of Civil Servants To Blow The Whistle On Frauds). *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 13(1), Hal 102 - 116.

- Susmanchi, G. (2012). Internal Audit and Whistle-Blowing. *Economic, Management and Financial Markets*. 7 (4), 415-421.
- Trongmateerut, P. and Sweeney, J. T. (2012). The Influence of Subjective Norms on Whistle-Blowing: A Cross-Cultural Investigation. *Journal of Business Ethics*, 112 (3), 437-451.
- Vallerand, R. J. et al. (1992). Ajzen and Fishbein's Theory of Reasoned Action as Applied to Moral Behavior: A Confirmatory Analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 62 (1), 98-109.
- Vinten. (2000). Whistleblowing Towards Disaster Prevention and Management. *Disaster Prevention and Management*, 9.(1).
- Wakerkwa, R. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Aparatur Sipil Negara (ASN) Untuk Melakukan Tindakan *Whistle-Blowing* Pada Pemda Provinsi Papua. *Jurnal Akuntansi, Audit & Aset*, 1(1), 42-57.
- Winardi, R. D. (2013). The Influence Of Individual And Situational Factors On Lower-Level Civil Servants' Whistle-Blowing Intention Indonesia. *Journal of Indonesia Economy and Business*. 28(3), 361- 376.
- Yulianto, R. dan Arif, D. (2015). Pengaruh Orientasi Etika, Komitmen Profesional, dan Sensitivitas Etis Terhadap Whistleblowing (*Studi pada BPK Perwakilan Istimewa Yogyakarta*).
- Yusuf, A. H. (1997). Analisis Laporan Keuangan. Yogyakarta: AMP-YKPN.
- Zakaria, M., Noor, S dan Saiful, M. (2016). The Theory of Planned Behaviour as a Framework for Whistleblowing Intentions. *Malaysia: Review of European Studies*, 8 (3).