

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT PEGAWAI NEGERI SIPIL UNTUK MELAKUKAN TINDAKAN *WHISTLEBLOWING*

Refaoni Aida¹, Herlina Helmy², Mia Angelina Setiawan³

¹Alumni Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Padang

²Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Padang

³Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Padang

*Korespodensi: refaoniaidaa@gmail.com

Abstract: *This study aims to examine the influence of organizational commitment, seriousness of wrongdoing, personal cost and attitude on the whistleblowing intentions among civil servant in the Padang State University. This research used primary data collected from questionnaire survey. Using a sample of 146 respondents, this research show that two determinants significantly affect whistleblowing intention. The two affecting determinants are organizational commitment and seriousness of wrongdoing, and the two not affecting are personal cost and attitude on the whistleblowing intention. The first variable is organizational commitment has significant positive effect on the whistleblowing intentions, where the $t_{count} 3,058 > t_{table} 1,97693$ at $sig 0,000 < \alpha 0,05$. The second variable is seriousness of wrongdoing has significant positive effect on the whistleblowing intentions, where the $t_{count} 3.347 > t_{table} 1,97693$ at $sig 0,001 < \alpha 0,05$. The third variable is personal cost has not significant positive effect on the whistleblowing intentions, where the $t_{count} 0,573 < t_{table} 1,97693$ at $sig 0,568 > \alpha 0,05$. The last variable is attitude has not significant positive effect on the whistleblowing intentions, where the $t_{count} 0,467 < t_{table} 1,97693$ at $sig 0,641 > 0,05$.*

Keywords: *Organizational Commitment; Seriousness of Wrongdoing; Personal Cost and Attitude; Whistleblowing.*

How to cite (APA 6th style)

Aida, Revaoni., Helmy, Herlina & Angelina Setiawan, Mia. (2019). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil untuk Melakukan Tindakan *Wistleblowing*. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 1(4), Seri A, 1633-1649.

PENDAHULUAN

Association of Certified Fraud Examination (ACFE) menyebutkan adanya kecurangan dalam akuntansi yang dapat dikategorikan menjadi tiga kelompok yaitu kecurangan dalam laporan keuangan, penyalahgunaan aset dan korupsi. Pada pemerintah dan sektor administrasi memiliki proporsi kasus kecurangan dan korupsi yang tinggi diperingkat ketiga sebesar 50%. Berdasarkan *report* tersebut, *fraud* atau kecurangan yang terjadi tentu saja harus ditindak lanjuti dan menjadi tanggung jawab setiap orang yang terlibat dalam pemerintahan tersebut. Oleh sebab itu, diperlukan suatu tindakan untuk mengungkapkan kesalahan atau kecurangan yang ada di pemerintahan. Salah satu tindakan yang bisa dilakukan adalah *whistleblowing*.

Fraud memiliki faktor penyebab terjadinya kecurangan dan tidak terlepas dari konsep *fraud diamond*. Ada empat penyebab terjadinya kecurangan yaitu tekanan (*pressure*), tekanan dapat diakibatkan oleh berbagai hal termasuk tekanan yang bersifat finansial dan non finansial. Penyebab kedua kecurangan adalah kesempatan, kesempatan terjadi karena kurang efektifnya pengendalian internal, manajemen pengawasan yang kurang memadai serta prosedur yang tidak jelas ikut andil dalam membuka peluang.

Pemerintahan sebagai organisasi bekerja dengan tugas menjalankan suatu sistem pemerintahan. Suatu sistem pemerintahan yang baik tidak akan pernah lepas dengan masalah *fraud* yang terjadi dalam internal maupun eksternal pemerintahan tersebut. *Fraud* atau kecurangan adalah serangkaian tindakan tidak wajar dan ilegal yang sengaja dilakukan untuk menipu, kecurangan dilakukan oleh individu atau organisasi untuk mendapatkan uang. Wells (2007) mendefinisikan *fraud* sebagai “*criminal deception intended to financially benefit the deceiver*”, yaitu penipuan kriminal yang bermaksud untuk memberi manfaat keuangan kepada si penipu.

Penyebab ketiga kecurangan yaitu rasionalisasi. Rasionalisasi yang terjadi karena sikap pembenaran yang dilakukan oleh pelaku dengan merasionalkan bahwa tindakan kecurangan adalah sesuatu yang wajar. Para pelaku *fraud* biasanya mencari berbagai alasan secara rasional untuk menjustifikasikan tindakan mereka. Penyebab kecurangan terakhir yaitu *individual capability*, *individual capability* adalah sifat dan kemampuan pribadi seseorang yang mempunyai peranan besar yang memungkinkan melakukan suatu tindakan kecurangan.

Whistleblowing merupakan langkah yang tepat untuk mencegah terjadinya kasus pelanggaran-pelanggaran akuntansi serta menjadi ukuran kunci dalam pertempuran melawan penipuan dan korupsi. Terbukti pengaduan tindakan *whistleblowing* lebih efektif dalam mengungkapkan *fraud* dibandingkan metode lainnya seperti audit internal, pengendalian internal maupun audit eksternal (Rizki, 2014). Beberapa bukti *whistleblowing* lebih efektif dalam mengungkapkan korupsi dan kecurangan bisa dilihat dari salah satu kasus yang melibatkan *whistleblower* yang terjadi di Indonesia yaitu kasus Susno Duaji yang mengungkapkan adanya mafia pajak di instansinya yang melibatkan Gayus Tambunan seorang staf Direktorat Jenderal Pajak terkait dengan kasus pencucian uang dan korupsi.

Near *et al.*, (1993) yang dikutip oleh Rizki (2014) menyatakan bahwa kekuatan dari *whistleblowing* ini bergantung pada *whistleblower*, partisipasi *whistleblower* krusial terhadap efektifitas tindakan *whistleblowing*. Namun meskipun begitu menjadi seorang *whistleblower* tidaklah mudah karena akan menerima banyak tantangan dari internal maupun eksternal lingkup kerjanya.

Pentingnya pemahaman tentang *whistleblowing* dalam mengungkapkan adanya tindakan *fraud* (Dycket *al* dalam Humaira, 2017), dapat menumbuhkan minat seorang untuk melakukan *whistleblowing*. Secara khusus seorang PNS memungkinkan untuk menjadi *whistleblower* karena PNS merupakan sumber daya yang paling dekat dengan setiap tindakan kecurangan dan berada dalam posisi terbaik untuk menjumpai praktik ilegal dalam organisasi sehingga proses penyidikan dapat segera dimulai ketika mereka menyediakan informasi yang relevan dan handal.

Minat seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing* dapat dilihat melalui faktor-faktor yang mempengaruhinya. Diantaranya yaitu komitmen organisasi, tingkat keseriusan kecurangan, *personal cost* dan sikap. Sejalan dengan penelitian Rizki (2014) yang menguji ke empat determinan tersebut dengan responden PNS pada BPK RI. Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Indri (2016) dan Resi (2017) telah meneliti beberapa faktor yang memiliki

kesamaan determinan yang dapat mempengaruhi *whistleblowing*. Diantaranya *personal cost*, komitmen profesional, dan tingkat keseriusan kecurangan.

Banyaknya penelitian tentang *whistleblowing*, namun masih minim dilakukan disektor publik khususnya pada lingkup perguruan tinggi negeri yang berstatus badan layanan umum. Penelitian ini menguji faktor komitmen organisasi, tingkat keseriusan kecurangan, *personal cost* dan sikap terhadap responden pada PNS dilingkup perguruan tinggi negeri. Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti mengambil judul “Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil Untuk Melakukan Tindakan *Whistleblowing*”.

REVIEW LITERATUR DAN HIPOTESIS PENELITIAN

Theory of Planned Behavior (TPB)

Salah satu teori yang mendukung *whistleblowing* adalah *theory of planned behavior*. Menurut Ajzen (1991), ia mengemukakan bahwa sikap dan perilaku itu saling berhubungan. Teori ini timbul sebagai jawaban atas kegagalan determinan sikap (*attitude*) dalam memprediksi tindakan/perilaku aktual (*actualbehavior*) secara langsung. TPB membuktikan bahwa minat (*intention*) lebih akurat dalam memprediksi perilaku aktual dan sekaligus dapat sebagai *proxy* yang menghubungkan antara sikap dan perilaku aktual. Teori Ajzen (1991) tersebut telah diterima secara luas sebagai alat untuk menganalisis perbedaan antara sikap dan minat serta perilaku pada berbagai penelitian yang berusaha menjelaskan serta memprediksi perilaku objek penelitian sebagai hasil proses psikologi yang kompleks. Oleh karena itu, berdasarkan TPB tersebut minat dijadikan sebagai faktor untuk memprediksi tindakan *whistleblowing* seseorang.

Whistleblowing

Bouvillee (2007) mendefinisikan *whistleblowing* sebagai tindakan, dari seorang pegawai (atau mantan pegawai), untuk mengungkapkan apayang ia percaya sebagai perilaku ilegal atau tidak etis kepada manajemen yang lebih tinggi/manajemen puncak (*internal whistleblowing*) atau kepada otoritas/pihak berwenang diluar organisasi maupun kepada publik (*external whistleblowing*).

Tindakan *whistleblowing* dilakukan guna untuk mengungkapkan kecurangan yang terjadi dalam suatu organisasi atau perusahaan dan sangat diperlukan agar dapat menciptakan *Good Corporate Governace* yang baik. Namun pengungkapan kecurangan pada umumnya menimbulkan konsekuensi yang tidak diinginkan oleh si pengungkap kecurangan (*whistleblower*) tersebut, seperti kehilangan pekerjaan, balas dendam, dan isolasi dalam bekerja). Karena itu untuk menjadi *whistleblower* tidaklah mudah karena pihak *whistleblower* akan menghadapi dilemma etis antara harus “meniup pluit” atau membiarkan kecurangan tersebut tetap tersembunyi (Bagustianto, 2014).

Komitmen Organisasi

Menurut Curtis (2010) komitmen organisasi didefinisikan sebagai arah kesetiaan seseorang ditujukan ketika mengalami dilema antara komitmen organisasi dengan komitmen rekan kerja yang saling bertentangan satu sama lain. Mowday *et al* (1979) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif identifikasi dan keterlibatan individu dalam organisasi tertentu yang dapat ditandai dengan tiga faktor terkait yaitu; pertama, keyakinan yang kuat dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi; kedua, kesediaan untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi; dan terakhir, keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (loyalitas).

Tingkat Keseriusan Kecurangan

Winardi (2013) menyatakan bahwa organisasi akan terkena dampak kerugian yang lebih besar dari *wrongdoing* yang lebih serius dibandingkan dari *wrongdoing* yang kurang serius. Para pegawai, sebagai bagian organisasi, akan merasa bahwa mereka memiliki tanggung jawab melindungi tempat kerjanya dari kerugian dan bahaya. Tingkat keseriusan kecurangan merupakan faktor pertama untuk menilai apakah *whistleblowing* yang dilakukan sudah adil. Tingkat keseriusan kecurangan mungkin akan membuat perbedaan pendapat dari sikap orang yang akan melaporkan kecurangan. Jadi, tingkat keseriusan kecurangan harus diperhatikan dengan seksama, karena secara tidak langsung tingkat keseriusan kecurangan dapat menjadi satu faktor penting.

Personal Cost

Personal cost adalah pandangan pegawai terhadap risiko pembalasan/balas dendam atau sanksi dari anggota organisasi, yang dapat mengurangi minat pegawai untuk melaporkan *wrongdoing* (Schutlz et al., 1993 dalam Rizki, 2014). Sabang (2013) juga menambahkan bahwa *personal cost* bukan hanya dampak tindakan balas dendam dari pelaku kecurangan, melainkan juga keputusan menjadi pelapor dianggap sebagai tindakan tidak ertis, misalnya melaporkan kecurangan atasan dianggap sebagai tindakan yang tidak etis karena menentang atasan.

Personal cost menjadi pemikiran yang paling utama sebelum seseorang melakukan pelaporan (*whistleblowing*), karena *personal cost* menjadi bahan pertimbangan yang sangat berpengaruh bagi pihak yang akan melaporkan kecurangan. Apalagi jika tindakan pelaporan yang akan dilakukan akan membahayakan posisinya sehingga itu akan membuat kecenderungan pelaporan menjadi minim. Menurut Curtis (2006) dalam Alleyne (2012) indikator *personal cost* berupa pembalasan yang mungkin datang dalam bentuk penolakan kenaikan gaji, penilaian kinerja yang tidak adil, kurangnya dukungan rekan (misalnya pengucilan), transfer ke tempat atau pekerjaan yang tidak diinginkan, dan kemungkinan ketakutan.

Sikap

Gibson (2012) mendefinisikan sikap sebagai perasaan positif atau negatif atau keadaan mental yang selalu disiapkan, dipelajari, dan diatur melalui pengalaman, yang memberikan pengaruh khusus pada respon seseorang terhadap orang, obyek-obyek atau keadaan. Dalam kaitannya dengan *theory of planned behavior*, Park dan Blenkinsopp (2009) mendefinisikan sikap sebagai penilaian seorang individu atas seberapa setuju atau tidak setujunya individu tersebut terhadap suatu perilaku/tindakan tertentu.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Minat Melakukan Whistleblowing

Komitmen terhadap organisasi merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan dalam penelitian di tempat kerja. Seseorang akan memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap perusahaannya apabila ia bersedia untuk bekerja penuh pada perusahaan, menjaga aset-aset perusahaan, berusaha untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Penelitian terdahulu membuktikan bahwa komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Komitmen organisasi tidak memiliki korelasi atau keterkaitan dengan minat *whistleblowing*. Berbeda dengan hasil penelitian Rizki (2014) dan Rohmaida (2017) yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap minat PNS untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

Pertimbangan penggunaan faktor komitmen organisasi PNS terhadap minat untuk melakukan tindakan *whistleblowing* akan coba diuji kestabilan pengaruhnya dalam penelitian ini karena komitmen organisasi dan tindakan *whistleblowing* berkaitan/sejalan dengan *prosocial organizational behavior theory*. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi seharusnya akan loyal, peduli pada organisasi, siap membela organisasinya dan tidak ragu untuk mengungkap dugaan kecurangan (tindakan *whistleblowing*) yang terjadi demi melindungi organisasi tersebut. Maka berdasarkan penjelasan diatas kesimpulan hipotesis yang dapat ditarik yaitu:

H₁: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap minat pegawai negeri sipil melakukan tindakan *whistleblowing*

Pengaruh Tingkat Keseriusan Kecurangan terhadap Minat Melakukan *Whistleblowing*

Menurut Winardi (2013) seseorang akan mempertimbangkan akibat yang ditimbulkan dari suatu kecurangan sebelum melakukan tindakan atas kecurangan tersebut. Tingkat keseriusan kecurangan dapat berupa persepsi bagaimana seseorang menaruh tingkatan tentang permasalahan. Juga tentang bagaimana seseorang memandang dampak negatif yang mungkin ditimbulkan oleh masalah yang terjadi.

Terdapat dua kemungkinan arah hubungan tingkat keseriusan kecurangan terhadap minat *whistleblowing*, yaitu:

- a. Berpengaruh positif. Semakin besar nilai atau dampak kecurangan yang diketahui maka semakin besar rasa tanggungjawab anggota organisasi untuk mengungkapkannya atau sebaliknya.
- b. Berpengaruh negatif. Tingkat kecurangan yang selalu signifikan dapat memperbesar risiko *whistleblowing*, sehingga perilaku *whistleblower* dapat menjadi lebih konservatif dan semakin menghindari untuk bertindak agresif dalam mengungkapkannya.

Dari penjelasan diatas, pengaruh positif lebih dominan dari pada pengaruh negatif terhadap tingkat keseriusan kecurangan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rizki (2014), Winardi (2013), Indri (2016) yang menemukan pengaruh signifikan antara tingkat keseriusan masalah dengan tingkat terjadinya *whistleblowing*. Maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut.

H₂: Tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap minat PNS melakukan tindakan *whistleblowing*.

Pengaruh *Personal Cost* terhadap Minat Melakukan *Whistleblowing*

Personal cost atau biaya pribadi pelaporan merupakan dampak atau bisa disebut balas dendam yang akan diterima jika seseorang melakukan atau kecurangan yang dilakukan oleh orang lain. Biaya pribadi yang akan diterima pelapor akan memperkuat atau justru membuat orang tersebut enggan untuk melakukan pelaporan. Jika dampak yang timbul dari pelaporan yang dilakukan besar, tentu saja akan mengurangi keinginan seseorang untuk melakukan pelaporan. Seseorang tentu saja lebih ingin melindungi dirinya sendiri.

Jadi seseorang akan cenderung melakukan pelaporan (*whistleblowing*) jika efek yang diterimanya kecil. Mereka tentu saja akan memikirkan kemungkinan pegucilan untuk dirinya atau efek lain yang mungkin saja bisa diterimanya saat ia melakukan pelaporan. Jika dia berpikir bahwa efek yang akan diterimanya besar, mungkin orang tersebut akan berpikir untuk melakukan pelaporan atau mereka akan lebih menarik diri dengan berpura-pura tidak menyadari kecurangan tersebut. Peneliti terdahulu yang dilakukan Rizki (2014) dan Indri (2016) bahwa tindakan atau minat melakukan *whistleblowing* dipengaruhi oleh persepsi tentang seberapa besar

personal cost dianggap berpengaruh signifikan negatif dengan tindakan *whistleblowing*. Sehingga dapat ditarik hipotesis sebagai berikut

H₃: *Personal Cost* berpengaruh negatif terhadap minat PNS melakukan tindakan *whistleblowing*.

Pengaruh Sikap terhadap Minat Melakukan *Whistleblowing*

Sikap merupakan keadaan dalam diri manusia yang berupa perasaan maupun respon untuk mendukung atau memihak maupun tidak mendukung pada suatu objek. Sikap terhadap *whistleblowing* menurut Park dan Blenkinsopp (2009) mengenai sejauh mana individu memiliki evaluasi menguntungkan atau tidak menguntungkan dari *whistleblowing* adalah jumlah keyakinan yang dimiliki karyawan tentang konsekuensi tersebut. Dengan begitu, seseorang untuk dapat menjadi *whistleblower* harus memiliki komponen keyakinan bahwa *whistleblowing* adalah tindakan yang memiliki konsekuensi positif. Keyakinan konsekuensi positif tersebut dievaluasi oleh sistem nilai individu seseorang dan menghasilkan sikap, sikap positif yang mampu mendorong kecenderungan seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Sehingga, semakin besar kecenderungan sikap positif seseorang untuk melakukan *whistleblowing*.

Park dan Blenkinsopp (2009) menemukan bahwa sikap petugas kepolisian terhadap *whistleblowing* memiliki efek positif terhadap niat *whistleblowing*. Winardi (2013) dan Ilham (2016) juga menambahkan sikap berpengaruh signifikan positif terhadap niat melakukan tindakan *whistleblowing*. Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesis pertama penelitian ini adalah:

H₄: Sikap terhadap *whistleblowing* berpengaruh positif terhadap minat melakukan tindakan *whistleblowing*.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk melihat seberapa jauh variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Variabel independen diantaranya adalah komitmen organisasi, tingkat keseriusan kecurangan, *personal cost*, dan sikap. Sedangkan variabel dependen adalah minat melakukan *whistleblowing*.

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh tenaga kependidikan dan dosen PNS golongan II, III, IV dilingkup Universitas Negeri Padang yang berjumlah 1592 orang pegawai dengan rincian 366 orang tenaga kependidikan dan 1226 orang. Sampel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan golongan (*cluster*) dengan menggunakan rumus slovin sehingga responden yang didapat berjumlah 319 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik kuesioner atau angket. Teknik kuesioner atau angket ini digunakan dengan menyebarkan kuesioner di tempat penelitian dan pengembalian kuesioner dijemput langsung ketempat penelitian.

Variabel Penelitian

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah niat melakukan *whistleblowing*, sedangkan variabel independen dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi, tingkat keseriusan kecurangan, *personal cost*, dan sikap.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan model analisis regresi berganda untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi, tingkat keseriusan kecurangan, *personal cost*, dan sikap terhadap minat melakukan *whistleblowing* dengan model sebagai berikut.

$$Y = a - b_1X_1 + b_2 X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana:

Y = minat melakukan *whistleblowing*

X₁ = komitmen organisasi

X₂ = tingkat keseriusan kecurangan

X₃ = *personal cost*

X₄ = sikap

a = nilai Y jika X = 0 (konstanta)

b = koefisien linear berganda dari variabel independen

e = *error term*

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pada penelitian ini uji normalitas digunakan dengan metode *Kolmogrov-Smirnov* dengan melihat angka signifikan 0,05. Jika nilai signifikan yang dihasilkan > 0,05 maka akan berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menguji apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk menguji adanya multikolinearitas dapat dilihat melauli nilai *Varians Inflation Factor* < 10 dan *tolerance* > 0,1 apabila terdapat korelasi yang tinggi sesama variabel bebas maka langkah yang harus dilakukan adalah menghilangkan salah satu variabel atau menambahkan variabel bebannya.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk mendeteksi heteroskedastisitas dapat digunakan uji gletser. Apabila sig > 0,05 maka tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Model yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Uji F

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan kedalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Patokan yang digunakan dengan membandingkan nilai sig lebih kecil dari derajat signifikan maka persamaan regresi yang diperoleh dapat diandalkan.

Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Koefisien determinasi (R^2) berfungsi untuk melihat sejauhmana keseluruhan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen.

Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui kemampuan masing-masing variabel independen secara individu (partial) dalam menjelaskan perilaku variabel dependen. Jika nilai signifikan kurang atau sama dengan 0,05 maka hipotesis diterima. Sebaliknya, jika nilai signifikan lebih dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Definisi Operasional

Minat Melakukan *Whistleblowing*

Minat adalah kecenderungan dalam diri individu untuk tertarik pada suatu objek, suatu masalah atau situasi yang mengandung kaitan dengan dirinya. Sedangkan *whistleblowing* adalah merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh pihak internal maupun eksternal organisasi dengan mengungkapkan kecurangan, kesalahan ataupun perilaku tidak etis yang terjadi pada suatu organisasi.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan suatu komitmen yang diterapkan pada suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan tersebut. Semakin tinggi tingkat komitmen seorang pegawai maka akan meningkatkan loyalitas pegawai terhadap perusahaan dan akan memberikan *feedback* perusahaan.

Tingkat Keseriusan Kecurangan

Tingkat keseriusan kecurangan merupakan persepsi individu tentang masalah yang ada. Tentang bagaimana individu tersebut meletakkan standar untuk tingkatan permasalahan yang ada. Tingkat keseriusan kecurangan bisa jadi berbeda-beda pada setiap individu.

Personal Cost

Personal cost didefinisikan sebagai pandangan pegawai terhadap risiko pembalasan/balas dendam atau sanksi dari anggota organisasi, yang dapat mengurangi minat pegawai untuk melaporkan *wrongdoing*. *Personal cost* bukan hanya dampak tindakan balas dendam dari pelaku kecurangan, melainkan juga keputudan menjadi pelapor dianggap sebagai tindakan tidak etis, misalnya melaporkan kecurangan atasan dianggap sebagai tindakan yang tidak etis karena menentang atasan.

Sikap

Sikap didefinisikan keadaan dalam diri manusia yang berupa perasaan maupun respon untuk mendukung atau memihak maupun tidak mendukung pada suatu objek. Sikap akan menentukan kecenderungan seseorang untuk berperilaku atau bereaksi dengan cara tertentu yang ia yakini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Berdasarkan tabel (lampiran), diketahui jumlah kuesioner yang disebar adalah 319 kuesioner dan kuesioner yang dapat diolah sebanyak 146 kuesioner. Jadi, respon rate dalam penelitian ini adalah sebesar 92%.

Statistik Deskriptif

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat statistik deskriptif dari masing-masing variabel. Pada variable komitmen organisasi diketahui besarnya nilai mean adalah 60,04 dengan standar deviasi 6,001, nilai minimum dan maksimum sebesar 45 dan 72. Variabel tingkat keseriusan kecurangan diketahui besarnya nilai mean 21,59 dengan standar deviasi 2,218, nilai minimum dan maksimum sebesar 14 dan 25. Variabel *personal cost* diketahui besarnya nilai mean 36,94 dengan standar deviasi 4,279, nilai minimum dan maksimum sebesar 26 dan 46. Variabel terakhir yaitu sikap diketahui besarnya nilai mean 45,14 dengan standar deviasi 2,986, nilai minimum dan maksimum sebesar 40 dan 57.

Tabel 1
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviaton
Komitmen Organisasi	146	45	72	60,04	6,001
Tingkat Keseriusan Kecurangan	146	14	25	21,59	2,218
<i>Personal Cost</i>	146	26	46	36,94	4,279
Sikap	146	40	57	45,14	2,986
<i>Whistleblowing</i>	146	15	25	20,91	2,483
Valid N (listwise)	146				

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dari hasil pengolahan data SPSS didapat bahwa nilai seluruh variabel dari uji statistik *kolmogrov smirnov* sebesar 1,047. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan data yang digunakan dalam penelitian ini telah terdistribusi normal dan bisa dilanjutkan untuk diteliti lebih lanjut, karena nilai signifikan dari normalitas sebesar $0,223 > 0,05$.

Tabel 2
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		146
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,27488295
Most Extreme Differences	Absolute	,087
	Positive	,087
	Negative	-,072
Kolmogorov-Smirnov Z		1,047
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,223

a. Test distribution is Normal

b. Calculated from data

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2019

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan tabel 4.14 variabel komitmen organisasi dengan nilai VIF 1,240 dan nilai *tolerance* sebesar 0,806, variabel tingkat keseriusan kecurangan dengan VIF 1,089 dan nilai *tolerance* sebesar 0,918, variabel *personal cost* dengan VIF 1,171 dan nilai *tolerance* sebesar 0,854, variabel sikap dengan VIF 1,144 dan nilai *tolerance* sebesar 1,874. Dengan demikian tidak terdapat korelasi variabel-variabel bebas antara satu sama lainnya, atau variabel pada penelitian ini terbebas dari masalah multikolinearitas.

Tabel 3
Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Komitmen Organisasi	0,806	1,240
	Tingkat Keseriusan Kecurangan	0,918	1,089
	Personal Cost	0,854	1,171
	Sikap	0,874	1,144

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel 4.15 didapat hasil output yang menunjukkan nilai independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen. Hal ini terlihat dari nilai signifikan diatas tingkat kepercayaan 0,05 atau 5%. Jadi dapat disimpulkan bahwa model signifikan tidak mengandung adanya heteroskedastisitas dan layak untuk diteliti.

Tabel 4

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,947	2,046		1,440	0,152
	X ₁	0,017	0,021	0,077	1,835	0,405
	X ₂	-0,062	0,052	-0,103	-1,189	0,236
	X ₃	0,038	0,028	0,123	1,373	0,172
	X ₄	-0,049	0,040	-0,110	-1,245	0,215

Analisis Data**Analisis Regresi Berganda**

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat model estimasi sebagai berikut.

**Tabel 5
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,399	3,536		1,527	0,129
	X ₁	0,109	0,036	0,263	3,058	0,003
	X ₂	0,302	0,090	0,269	3,347	0,001
	X ₃	0,028	0,048	0,048	0,573	0,568
	X ₄	0,032	0,069	0,039	0,467	0,641

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

$$Y = 5,399 + 0,109 X_1 + 0,302 X_2 + 0,028 X_3 + 0,032 X_4$$

Dimana :

X₁ = Komitmen Organisasi

X₂ = Tingkat Keseriusan Kecurangan

X₃ = *Personal Cost*

X₄ = Sikap

Y = *Whistleblowing*

Dari persamaan diatas, dapat dijelaskan bahwa:

- a. Nilai konstanta sebesar 5,399 mengidentifikasi variabel independen yaitu indenpenden yaitu *whistleblowing*. Jika komitmen organisasi, tingkat keseriusan kecurangan, *personal cost*, dan sikap bernilai nol, maka nilai *whistleblowing* adalah sebesar konstanta atau 5,399.
- b. Nilai koefisien β dari variabel X_1 bernilai positif yaitu 0,109. Koefisien komitmen organisasi sebesar 0,109 mengindikasikan bahwa setiap penurunan komitmen organisasi satu satuan akan mengakibatkan peningkatan *whistleblowing* sebesar 0,109 satuan.
- c. Nilai koefisien β dari variabel X_2 bernilai positif yaitu 0,302. Koefisien tingkat keseriusan kecurangan sebesar 0,302 mengidentifikasi bahwa setiap peningkatan tingkat keseriusan kecurangan satu satuan akan mengakibatkan peningkatan *whistleblowing* sebesar 0,302 satuan.
- d. Nilai koefisien β dari variabel X_3 bernilai positif yaitu 0,028. Koefisien *personal cost* sebesar 0,028 mengidentifikasi bahwa setiap peningkatan *personal costs* satu satuan akan mengakibatkan peningkatan *whistleblowing* sebesar 0,028 satuan.
- e. Nilai koefisien β dari variabel X_4 bernilai positif yaitu 0,032. Koefisien sikap sebesar 0,032 mengindikasi bahwa setiap penurunan sikap satu satuan akan mengakibatkan penurunan *whistleblowing* sebesar 0,032 satuan.

Uji F

Dari tabel 6 hasil pengolahan data menunjukkan hasil nilai F sebesar 6.739 dengan signifikan 0,000^b jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $6,739 > 2,44$ dengan nilai signifikansi $0,000b < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap minat melakukan *whistleblowing*.

Tabel 6
ANNOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	143,454	4	35,864	6,739	0,000 ^b
	Residual	750,388	141	5,322		
	Total	893,842	145			

a. Dependent Variabel: Y

b. Predictors: (Constant), X_1 , X_2 , X_3 , X_4

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Adjusted R²

Dari tabel 7 hasil pengolahan data pada *adjusted R square* menunjukkan nilai 0,160. Hal ini mengidentifikasi bahwa kontribusi variabel independen dan variabel dependen adalah sebesar 16%, dengan kata lain 16% *whistleblowing* dapat dijelaskan oleh variabel bebas. Sedangkan 84% lainnya ditentukan oleh faktor lain diluar model yang tidak terdeteksi dalam penelitian ini.

Tabel 7
Adjusted R²
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,401 ^a	0,160	0,137	2,307

a. Predictors: (Constant), X₁, X₂, X₃, X₄

b. Dependent Variabel: Y

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Uji t

Pengujian Hipotesis 1

Dari tabel 4.16 dapat dilihat bahwa komitmen organisasi memiliki nilai $t_{hitung} 3,058 > 1,97693 t_{tabel}$ dan nilai $sig 0,000 < \alpha (0,05)$ serta nilai koefisien β sebesar 0,109. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap minat melakukan *whistleblowing*, sehingga dapat disimpulkan bahwa **hipotesis 1 diterima**.

Pengujian Hipotesis 2

Dari tabel 4.16 diatas dilihat bahwa tingkat keseriusan kecurangan memiliki nilai $t_{hitung} 3.347 > 1,97693 t_{tabel}$ dan nilai $sig 0,001 < \alpha 0,05$ dengan nilai koefisien β sebesar 0,302. Hal ini menunjukkan bahwa variabel tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap minat melakukan *whistleblowing*, sehingga dapat disimpulkan bahwa **hipotesis 2 diterima**.

Pengujian Hipotesis 3

Dari tabel 4.16 dapat dilihat bahwa *personal cost* memiliki nilai $t_{hitung} 0,573 < t_{tabel} 1,97693$ dan nilai $sig 0,568 > \alpha 0,05$ serta nilai koefisien β 0,028. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *personal cost* tidak berpengaruh positif terhadap minat melakukan *whistleblowing*, sehingga dapat disimpulkan bahwa **hipotesis 3 ditolak**.

Pengujian Hipotesis 4

Dari tabel 4.16 dapat dilihat bahwa sikap memiliki nilai $t_{hitung} 0,467 < t_{tabel} 1,97693$ dan nilai $sig 0,641 > 0,05$ serta nilai koefisien β 0,032. Hal ini menunjukkan bahwa variabel sikap tidak berpengaruh positif terhadap minat melakukan *whistleblowing*, sehingga dapat disimpulkan bahwa **hipotesis 4 ditolak**.

PEMBAHASAN

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Minat melakukan *Whistleblowing*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap minat PNS melakukan tindakan *whistleblowing*. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi X₁ bernilai sebesar 0,109 dengan signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05, artinya semakin tinggi komitmen organisasi seorang PNS maka semakin tinggi pula minatnya untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizki (2014) yang menemukan adanya pengaruh signifikan antara komitmen organisasi dengan niat melakukan tindakan *whisteblowing*. Namun berbeda dengan penelitian yang dikemukakan oleh Mesmer-Magnus dan Viswesvaran (2005) yang menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji meta analisis, komitmen organisasi tidak memiliki korelasi/keterkaitan dengan minat *whistleblowing*.

Wibowo (2015) dalam penelitiannya menjelaskan komitmen organisasi merupakan suatu tingkatan dimana individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya dan/atau ingin meninggalkannya. Rasa peduli terhadap organisasi tersebut adalah cerminan dari konsep komitmen organisasi. Perilaku positif dan sikap akan ditunjukkan seorang karyawan yang berkomitmen terhadap organisasinya (Kuryanto dalam Rizki, 2014). Sehingga jika terdapat *fraud* (kecurangan) dalam organisasinya yang dianggap suatu hal yang membahayakan organisasi, maka *whistleblowing* adalah cara seseorang yang memiliki komitmen organisasi untuk melindungi organisasinya dari bahaya kecurangan/*fraud* tersebut.

Pengaruh Tingkat Keseriusan Kecurangan terhadap Minat Melakukan *Whistleblowing*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh terhadap minat PNS melakukan tindakan *whistleblowing*. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi X_2 bernilai sebesar 0,302 dengan signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 artinya semakin serius suatu kecurangan yang terjadi maka semakin tinggi pula minat PNS yang mengetahuinya untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Peningkatan persepsi seseorang mengenai tingkat keseriusan kecurangan dapat mengurangi, mencegah, dan mengatasi kecurangan atau kesalahan yang disengaja yang ada lingkup kerja dengan media *whistleblowing*.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Resi (2017) dan Menk (2011) yang menjelaskan penelitian ini mengkonfirmasi konsep materialitas tingkat keseriusan kecurangan. Konsep ini digunakan untuk membedakan tingkat keseriusan kecurangan dengan menghasilkan temuan yang sama yaitu berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*, baik secara langsung maupun tidak langsung. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Indri (2016) bahwa tingginya tingkat keseriusan kecurangan tidak akan mempengaruhi seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Salah satu alasannya dikarenakan tingkat pendidikan dan masa kerja responden yang relatif rendah. Sehingga pengalaman yang dimiliki rendah.

Pengaruh *Personal Cost* terhadap Minat Melakukan *Whistleblowing*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga, menunjukkan bahwa *personal cost* tidak berpengaruh terhadap minat PNS melakukan tindakan *whistleblowing*. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi X_3 bernilai sebesar 0,028 dengan signifikansi sebesar 0,568 lebih besar dari 0,05 artinya bahwa variabel *personal cost* tidak mampu menjadi faktor yang menjelaskan minat seorang PNS untuk melakukan *whistleblowing*.

Penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Rizki (2014) dan Resi (2017) dimana tidak berpengaruhnya *personal cost* terhadap minat seorang untuk melakukan *whistleblowing* menunjukkan bahwa adanya kemungkinan responden telah dapat mengelola/menghindari risiko pembalasan atau sanksi dari anggota organisasi pada saat melakukan *whistleblowing*. Sejalan dengan penelitian Rizki (2014), tidak berpengaruhnya *personal cost* atas temuan peneliti ini dapat disebabkan karena responden telah familiar dengan hal-hal yang berkaitan dengan kecurangan sehingga tidak mementingkan resiko *personal cost* tersebut.

Pengaruh Sikap terhadap Minat Melakukan *Whistleblowing*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis terakhir, menunjukkan bahwa variabel sikap tidak berpengaruh terhadap minat PNS melakukan tindakan *whistleblowing*. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi X_4 bernilai sebesar 0,032 dengan signifikansi sebesar 0,641 lebih besar

dari 0,05 artinya bahwa variabel sikap tidak mampu menjadi faktor yang menjelaskan minat seorang PNS untuk melakukan *whistleblowing*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Aliyah (2016) dimana hasilnya pengujian hipotesisnya secara statistik menunjukkan variabel sikap tidak berpengaruh terhadap minat melakukan tindakan *whistleblowing*. Menandakan bahwa hasil pengujian ini tidak sesuai dengan *Theory of Planned Behaviour* (Ajzen, 1991) yang mengungkapkan bahwa sikap seseorang terhadap suatu tindakan bergantung pada keyakinan akan ada atau tidaknya dampak/konsekuensi yang dihasilkannya. Secara logis kecenderungan sikap untuk mendukung tindakan *whistleblowing* akan meningkatkan minat seseorang untuk melakukannya. Sehingga bila ditafsirkan semakin kecil kecenderungan sikap seorang PNS untuk mendukung *whistleblowing* maka semakin kecil pula minatnya untuk melakukan *whistleblowing*, begitupun sebaliknya.

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dilaksanakan, maka hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap minat PNS melakukan tindakan *whistleblowing*
2. Tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap minat PNS melakukan tindakan *whistleblowing*.
3. *Personal cost* tidak berpengaruh positif terhadap minat PNS melakukan tindakan *whistleblowing*
4. Sikap terhadap *whistleblowing* tidak berpengaruh positif terhadap minat PNS melakukan tindakan *whistleblowing*

Keterbatasan Penelitian

Meskipun penelitian telah berusaha merancang dan mengembangkan penelitian sedemikian rupa, namun masih terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, diantaranya :

1. Subjek yang menjadi sampel dalam penelitian ini hanya PNS disatu universitas, sehingga model regresi yang dihasilkan belum tentu sesuai untuk digeneralisasi/digunakan pada PNS di universitas lainnya yang mungkin memiliki karakteristik personal dan pengaruh budaya organisasi yang berbeda.
2. Waktu pelaksanaan penelitian ini yang sering bertepatan dengan rapat yang diadakan dari instansi tempat penelitian. Sehingga responden terlalu sibuk untuk mengisi kuesioner dan menyebabkan banyak kuesioner yang tidak kembali dan tidak diisi, serta waktu pelaksanaan penelitian yang lama.
3. Pendekatan kasus cerita variabel tingkat keseriusan kecurangan pada kuesioner yang lumayan panjang memungkinkan responden malas untuk membaca kasus tersebut.

Saran

Adapun saran yang mungkin berguna untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Menguji kembali konsistensi pengaruh faktor *personal cost* dan sikap terhadap minat *whistleblowing* dan bila perlu mengkaji ulang definisi *personal cost* dan sikap yang sesuai dengan kondisi di Indonesia.
2. Pada penelitian ini memiliki R^2 yang rendah yang berarti masih terdapat faktor lainnya yang dapat mempengaruhi minat seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Karena itu peneliti

selanjutnya dapat meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi minat PNS untuk melakukan *whistleblowing*.

3. Melakukan penelitian dengan menggunakan sampel yang lebih luas seperti penambahan sampel di berbagai universitas yang mewakili PNS di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- ACFE (Association of Certified Fraud Examiners) Indonesia. (2018). Survei Fraud Indonesia chapter #111. ACFE Indonesia Chapter: Jakarta.
- Alleyne, P., M. Hudaib, dan R. Pike. (2013). Towards a Conceptual Model of Whistleblowing Intention Among External Auditors. *The British Accounting Review*, 45: 10-23.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Process*, 50 (2).
- Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. (2014). Ikhtisar Hasil Pemeriksaan Semester (IHPS) I Tahun 2019. Jakarta.
- Bagustianto, R dan Nurkholis. 2014. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil Untuk Melakukan Tindakan *Whistleblowing* (studi pada PNS BPK RI). Malang: Universitas Brawijaya.
- Bouville, M. (2007). Whistle-Blowing and Morality. *Journal of Business Ethics*. 2008 (81); 579–585.
- Jalil, F., Y. 2014. Pengaruh Komitmen Profesional dan Antisipasi Mahasiswa Audit terhadap Perilaku *Whistleblowing*. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Ghozali, Imam dan A. Chariri. (2007). Teori Akuntansi, Badan Penerbit Univ Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, I. (2007). Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D., N. (2006). Ekonometrika Dasar. Jakarta: Erlangga
- Humaira, N. 2017. Pengaruh Faktor Individual dan Situasional terhadap Intensi Pegawai Negeri Sipil untuk Melakukan Tindakan *Whistleblowing* Internal”. Semarang: Universitas Diponegoro.
- James L, Gibson, *et al.*, (2012). Organization: Behaviour, Structure, Processes. 14th Edition. New York: McGraw-Hill Companies, Inc
- KNKG. Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran - SPP (*Whistleblowing System –WBS*). Jakarta: KNKG.
- Lestari, R dan Rizal,. Y. (2017). *Whistleblowing* dan Faktor-faktor yang Memengaruhi Niat Melaksanakan oleh Aparatur Negara. Yogyakarta: Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Lewis, D. 2008. Ten years of public interest disclosures in the U.K: Are whistleblowers adequately protected? *Journal of Business Ethics*. 82, 497–507
- Malik M.G., & Rahardian. 2010. Analisis Perbedaan Komitmen Profesional dan Sosialisasi Antisipatif Mahasiswa PPA dan Non-PPA Pada Hubungan Dengan *Whistleblowing* (Studi Kasus Pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Diponegoro). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Marliza, R. (2017). Pengaruh *Personal Cost of Reporting*. Komitmen Organisasi dan Tingkat Keseriusan Kecurangan terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing*. Padang: Universitas Negeri Padang.

- Menk, Karl Bryan. (2011). The Impact of Materiality, Personality Traits, and Ethical Position on Whistleblowing Intentions. *VCU Scholars Compass Journal*.
- Mesmer-Magnus, J. R. dan C. Viswesvaran. (2005). Whistleblowing in Organizations: An Examination of Correlates of Whistleblowing Intentions, Actions, and Retaliation. *Journal of Business Ethics*, 62 (3), 277-297.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., dan Porter, L. W. (1979) The measurement of Organizational Commitment. *Journal of vocational behavior*, 14(2), 224-247.
- Putra, A., F. 2015. Pengaruh Faktor Individual dan Situasional terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Park, H. dan J. Blenkinsopp. (2009). Whistle-blowing as planned behavior – a survey of South Korean police officers. *Journal of Business Ethics*, 85(4), 545–556.
- Rustiarini, Ni Wayand dan Sunarsih N., M. 2015. *Fraud dan Whistleblowing: Pengungkapan Kecurangan Akuntansi oleh Auditor Pemerintah*. Denpasar: Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Sabang, Muh Iskandar, (2013). “Kecurangan, Status Pelaku Kecurangan, Interaksi Individu-Kelompok, dan Minat Menjadi *Whistleblower* (Eksperimen pada Auditor Internal Pemerintah. Tesis)”. Malang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
- Sari, Riri Permata. 2018. Faktor-faktor yang mempengaruhi Pegawai Negeri Sipil untuk Melakukan Tindakan *Whistleblowing*. Padang: Universitas Negeri Padang.
- Samudra, Nurul Hidayati. (2014). “Persepsi Mahasiswa terhadap Tindakan *Whistleblowing*”. Semarang: Universitas Dian Nuswantoro Semarang.
- Saud, Ilham Maulana. (2016). “Pengaruh Sikap dan Pesepsi Kontrol Perilaku terhadap Niat *Whistleblowing* Internal-Eksternal dengan Persepsi Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi”. Yogyakarta: Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Schultz, J., Johnson, D., Morris, D., & Dyrnes, S (1993). An investigation the reporting of questionable acts in an international setting. *Journal of Accounting Research*, 31(1), 75-103.
- Sweeney, P. 2008. Hotlines Helpful for Blowing the Whistle. *Financial Executive*. 24 (4); 28-31.
- Sugiyono. (2013). “Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)”. Bandung: Alfabeta.
- Taylor, E. Z., dan Curtis, M. B. (2010). An Examination of the Layers of Workplace Influences in Ethical Judgments: Whistleblowing Likelihood and Perseverance in Public Accounting. *Journal of Business Ethics* 92: 21-37.
- Wells, J. T. (2007). *Corporate Fraud Handbook: Prevention and Detection: Second Edition*. John Wiley and Sons Inc.
- Winardi, Rijadh Djatu. (2013). The Influence of Individual and Situational Factors on Lower-Level Civil Servants’ Whistle-Blowing Intention in Indonesia. *Journal of Indonesian Economy and Business*. 28 (3); 361-376.
- Wibowo, I Gede Putro. (2015). “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen E-journal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana”. 4.02.PP: 125-145..
- Wulandari, Indri. (2016). “Pengaruh *Personal Cost of Reporting*, Komitmen Profesional, dan Tingkat Keseriusan Masalah terhadap *Whistleblowing*”. Padang: Universitas Negeri Padang.