

Pengaruh Insentif dan Komitmen Organisasi terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing*

Widy Amelia Putri^{1*}, Sany Dwita²

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

*Korespondensi: pwidyamelia@gmail.com

Abstract

This study aims to examine the effect of incentives and organizational commitment to whistleblowing intentions. This type of research is classified as a quasi-experiment. The data in the study were collected by distributing online questionnaires using google form to 126 accounting students class 2018 at the Faculty of Economics, Universitas Negeri Padang. The data used in this study is primary data. The experimental design used is a 2x2 factorial design. The results of the study were obtained from the use of Analysis of Variance (ANOVA). This study resulted in two findings. First, the study results indicate that individuals will do whistleblowing if there is an incentive. second, organizational commitment does not affect the individual's intention to do whistleblowing.

Keywords: *Incentives; Organizational Commitment; Whistleblowing.*

How to cite (APA 6th style)

Putri, W. A & Dwita, S. (2022). Pengaruh Insentif dan Komitmen Organisasi terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing*. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi (JEA)*, 4 (4), 761-774.

PENDAHULUAN

Maraknya kasus kecurangan (*fraud*) yang terjadi di sektor pemerintahan dan swasta dianggap sebagai masalah sosial ekonomi yang akan memberikan dampak negatif bagi sebuah organisasi, perusahaan, dan orang lain, jika dibiarkan berlarut-larut nantinya akan berpengaruh pada perusahaan bahkan dapat menyebabkan kerugian bagi suatu negara. Pada tahun 2019, *The Association Of Certified Fraud Examiners (ACFE)* menemukan total kerugian akibat kasus kecurangan di Indonesia mencapai Rp 873,43 miliar dimana jumlah rata-rata kerugian per kasus lebih dari Rp 7 miliar dan sebanyak 38,5% diantaranya adalah kasus kecurangan dengan jumlah kerugian lebih dari Rp 1 miliar (ACFE, 2020).

Di Indonesia dari sekian banyak kasus kecurangan yang sering terjadi, salah satunya adalah tindakan korupsi. Korupsi di Indonesia tergolong sebagai kejahatan luar biasa. Hal ini karena menimbulkan dampak berupa kerugian bagi suatu negara. Berdasarkan *Indonesia Corruption Watch (ICW)*, total kerugian negara akibat tindak pidana korupsi sepanjang 2020 diperkirakan mencapai RP 56,7 triliun (Guritno, 2021). Apabila diukur berdasarkan tingkat korupsi dalam *Corruption Perception Index* untuk tahun 2021, Indonesia berada pada skor ke 38 dan berada di urutan ke-96 dari 180 negara yang disurvei (*Transparency International*, 2021).

Albrecht *et al.*, (2014) menyatakan bahwa salah satu cara mengeliminasi kesempatan untuk melakukan kecurangan adalah dengan menciptakan sistem pelaporan pelanggaran atau

kecurangan (*whistleblowing system*). Berdasarkan data hasil survei kecurangan Indonesia di tahun 2019, menyimpulkan bahwa metode *whistleblowing* memperoleh persentase paling tinggi yaitu 22,6% dalam mendeteksi adanya kecurangan. Hal tersebut membuktikan bahwa *whistleblowing* masih dinilai sebagai sarana pencegahan kecurangan yang cukup efektif (ACFE. 2020). Miceli dan Near (1985) mendefinisikan *whistleblowing* adalah pengungkapan oleh anggota organisasi atau karyawan atas suatu praktik-praktik ilegal, tidak bermoral, atau tidak sah dibawah kendali pimpinan kepada individu atau organisasi yang dapat menimbulkan efek tindakan perbaikan. *Whistleblowing* merupakan sebuah proses yang bertumpu pada keberanian individu atau kelompok untuk memainkan peran sebagai *whistleblower* (Napitupulu dan Bernawati, 2016).

Kasus yang melibatkan *whistleblower* di Indonesia diantaranya adalah pengungkapan kasus dugaan korupsi Anggaran pendapatan dan Belanja Desa (APBDes) Citemu Tahun Anggaran 2018-2020. Kasus ini di ungkapkan oleh Nurhayati yang merupakan Bendahara atau Kaur (Kepala Urusan) Keuangan Desa Citemu, Kecamatan Mundu, Kabupaten Cirebon, Jawa Barat. Atas laporannya, kepala Desa citemu yaitu Supriyadi diduga telah menyelewengkan anggaran desa lebih dari Rp 818 juta. Sejak menjabat menjadi bendahara atau kepala urusan (Kaur) keuangan desa sekitar 2018, Nurhayati sering mengeluhkan soal pengelolaan anggaran kepada kakaknya, namun kakaknya meminta nurhayati tidak terburu-buru melapor jika tidak ada bukti. Hingga pada januari 2019 Nur mengirim surat kepada ketua Badan Permusyawaratan Desa Citemu Lukman Nurhakim. Nur mengeluhkan dalam suratnya bahwasanya Supriyadi melarangnya memberi tahu aparat desa, termasuk ketua PD ccitemu, jika ada pencairan dana desa. Nur juga diminta menyerahkan uang itu langsung kepada Supriyadi. Setahun berikutnya, Nur kembali mengirimkan surat ke BPD Citemu yang menyatakan bahwa sejumlah program yang tidak terealisasi seperti pembangunan rumah tidak layak huni, honor kepala dusun, hingga honor guru mengaji. Bahkan, ia mengaku tidak mendapatkan uang untuk membeli alat tulis kantor. Atas informasi dari Nurhayati, Lukman akhirnya melaporkan Supriyadi Ke polisi karena diduga korupsi dan ditetapkan sebagai tersangka oleh Polres Cirebon.(Ashri, 2022). Dengan adanya seorang *whistleblower* diharapkan dapat meminimalisir kecurangan dalam suatu organisasi dan perusahaan.

Penelitian terdahulu telah meneliti faktor-faktor yang dapat mempengaruhi dan memotivasi terjadinya tindakan *whistleblowing*. Penelitian yang dilakukan oleh Park dan Blenkinsopp (2008) dan Winardi (2013) pada pegawai negeri sipil (PNS) menggunakan kerangka theory of planned behavior untuk menjelaskan faktor-faktor individual (sikap, norma subjektif, kontrol perilaku yang dirasakan) yang membentuk minat *whistleblowing*. Selain faktor individual, beberapa penelitian juga mengaitkan faktor situasional (Kaplan & Whitecotton, 2001; Winardi, 2013; Lestari & Yaya, 2017; Mustopa et al., 2020; Napitulu & Bernawati, 2016) dan faktor ekstrinsik (Sansone & Harackiewicz, 2000; Andon et al., 2018).

Menjadi *whistleblower* bukanlah hal yang mudah. Seorang *whistleblower* akan merasa takut akan ancaman atau teror atas tindakan tersebut. *Whistleblower* akan menerima pembalasan dari organisasi maupun pelaku kecurangan akibat tindakan dari *whistleblowing* (Rose et al., 2018). Pembalasan tersebut bisa berbentuk penuntutan, ancaman, pemecatan, dan lainnya. Hal ini menjadi tantangan bagi seorang *whistleblower*, karena kemungkinan *whistleblower* akan dianggap penghianat dan sudah melanggar norma loyalitas organisasi. Oleh karena itu, dibutuhkan sebuah motivasi untuk *whistleblower* agar meningkatkan keinginan untuk melaporkan kecurangan yang ada di organisasi.

Selain dari beberapa faktor tersebut, keputusan untuk menjadi *whistleblowing* juga dipengaruhi oleh banyak faktor lainnya, seperti yang dikemukakan dalam penelitian (Ryan & Deci, 2000) yang menyatakan bahwa motivasi untuk melaporkan kecurangan dapat juga dibagi menjadi motivasi ekstrinsik dan intrinsik. Motivasi ekstrinsik merupakan motivasi

yang berhubungan dengan tindakan yang dipengaruhi faktor luar diri individu seperti insentif keuangan (Sansone & Harackiewicz, 2000). Dan motivasi intrinsik yang merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pribadi, seperti penalaran moral, keadilan, kesetiaan dan rasa kewajiban kepada negara (Andot, *et al.*, 2018). Penelitian selanjutnya memerlukan identifikasi mengenai dari faktor-faktor tersebut.

Salah satu motivasi yang paling efektif untuk *whistleblowing* adalah dengan memberikan insentif kepada *whistleblower* (Bierstake *et al.*, 2006). Dalam rangka mendeteksi kecurangan yang merugikan negara, pemerintah menerbitkan peraturan pemerintah No.43 Tahun 2018 yang mengatur pemberian penghargaan kepada *whistleblower*. Tujuannya adalah untuk meningkatkan peran aktif masyarakat secara luas untuk melakukan *whistleblowing* terhadap kasus-kasus korupsi di sektor publik. Salah satu bentuk penghargaan yang dapat memotivasi seseorang adalah insentif keuangan. Insentif merupakan imbalan yang diperoleh individu yang bertindak selaras dengan tujuan suatu entitas (Putri, 2018). Memberikan insentif kepada individu dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk mau melakukan *whistleblowing*. Insentif yang diberikan dapat berupa insentif materil dan non materil. Skaggs *et al.*, (2018) menyatakan bahwa insentif memiliki peran yang signifikan bagi organisasi maupun orang yang ada di dalamnya.

Pengaruh insentif dalam mendorong individu melaporkan *whistleblowing* telah dibuktikan oleh Xu dan Ziegenfuss (2008) terhadap 201 auditor internal, ditemukan hasil bahwa insentif kas dan kontrak kerja berpengaruh positif terhadap pelaporan pelanggaran. Hasil lainnya adalah auditor dengan penalaran moral yang rendah lebih cenderung melakukan *whistleblowing* jika ada insentif kas. Dalam penelitian Andon *et al.*, (2018) terhadap 80 akuntan profesional, ditemukan bahwa insentif keuangan meningkatkan niat *whistleblowing*. Penelitian Rose *et al.*, (2018) ditemukan hasil insentif berpengaruh positif terhadap *whistleblowing* dan insentif mendorong tindakan *whistleblowing* bagi karyawan yang memiliki kompensasi *restricted stock*. Selain insentif, Wang *et al.*, (2018) menyebutkan bahwa motivasi mempengaruhi niat *whistleblowing* juga berasal dari dalam diri individu itu sendiri seperti rasa loyalitas atau komitmen organisasi.

Komitmen organisasi merupakan dorongan dari dalam diri individu untuk dapat berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi (Wiener, 1982). Sedangkan menurut Hung *et al.*, (2018) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai ikatan emosional individu dengan organisasi, dimana mereka merasa berkewajiban untuk tetap berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan komitmen organisasi yang tinggi akan mendedikasikan dirinya untuk kepentingan organisasi yang tercermin dari perilaku mereka, maka perusahaan harus menciptakan karyawan yang berkomitmen agar dapat meningkatkan niat seorang karyawan untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Somers & Casal (1994) dan Dinc *et al.*, (2018) menemukan hasil bahwa komitmen organisasi dapat meningkatkan pelaporan pelanggaran atau kecurangan secara internal. Selain itu, Wang *et al.*, (2017) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*.

Meskipun sudah ada penelitian sebelumnya yang menguji pengaruh insentif dan komitmen organisasi terhadap *whistleblowing*. Namun, kebanyakan penelitian yang menguji pengaruh insentif dan komitmen organisasi terhadap *whistleblowing* tidak menggunakan pendekatan eksperimen melainkan pendekatan survei kuesioner. Berbeda dengan penelitian terdahulu, penelitian ini akan menguji peran insentif dan komitmen organisasi terhadap niat *whistleblowing* dengan menggunakan pendekatan eksperimen. Selain itu penelitian ini menggunakan teori *prosocial organizational behavior* yang mendukung terjadinya *whistleblowing*. Teori ini menjelaskan bahwa *whistleblowing* adalah tindakan prososial yang dapat memberikan manfaat bagi organisasi atau orang lain disamping juga bermanfaat bagi

diri *whistleblower* itu sendiri sehingga *whistleblowing* dapat dikatakan sebagai tingkah laku Prososial.

REVIU LITERATUR DAN HIPOTESIS

Teori perilaku prososial (*prosocial Behavior Theory*)

Brief dan Motowidlo (1986) mendefinisikan perilaku prososial sebagai perilaku tindakan yang dilakukan oleh anggota sebuah organisasi terhadap individu, kelompok, atau organisasi yang ditujukan untuk meningkatkan kesejahteraan individu, kelompok, atau organisasi tersebut. Perilaku prososial (*prosocial behavior*) juga diartikan sebagai setiap perilaku positif yang bertujuan untuk menguntungkan atau memberikan manfaat pada orang lain (penner *et al.*, 2005). Teori perilaku prososial mengelompokkan variabel anteseden ke dalam dua kelompok, yaitu individual anteseden dan kontekstual anteseden. Teori perilaku prososial mengajukan dua variabel yang diduga mempengaruhi niat individu dalam melakukan *whistleblowing* yaitu komitmen profesional dan komitmen organisasi.

Brief dan Motowidlo menyebutkan *whistleblowing* sebagai salah satu dari 13 bentuk teori perilaku prososial. Sehingga perilaku prososial dapat menjadi pendukung mengenai terjadinya *whistleblowing*. *Whistleblowing* dianggap sebagai perilaku yang dapat memberikan manfaat bagi organisasi atas tindakan pengungkapan pelanggaran, selain itu juga bermanfaat bagi *whistleblower* itu sendiri. Hal ini karena dengan melaporkan pelanggaran maka akan mencegah organisasi mengalami kerugian yang semakin besar apabila pelanggaran tersebut dibiarkan. Prinsipnya *whistleblowing* merupakan perilaku prososial yang akan membantu pihak lain dalam menyelamatkan sebuah organisasi.

Teori perilaku prososial mendefinisikan *whistleblowing* sebagai tindakan yang tidak hanya didasarkan pada altruisme, tetapi juga pada egoisme. Altruisme mengacu bahwa *whistleblowing* dilakukan untuk kepentingan organisasi yang lebih besar. Namun, egoisme menekankan bahwa *whistleblowing* pada tingkat tertentu mengandung motif untuk mencapai keuntungan pribadi (Dozier & Miceli, 1985). Berdasarkan penjelasan dari Teori Perilaku Prososial, pemberian insentif kepada pelapor diharapkan dapat mendorong niat individu melakukan *whistleblowing*.

Whistleblowing

Whistleblowing adalah suatu tindakan dari seorang karyawan atau mantan karyawan, untuk mengungkap apa yang dipercaya sebagai perilaku illegal atau tidak etis kepada manajemen puncak atau kepada pihak yang berwenang diluar organisasi maupun kepada publik (Bouville, 2007). Pengungkapan ini umumnya dilakukan secara rahasia (*confidential*) dan harus dilakukan dengan itikad baik, bukan karena suatu keluhan pribadi ataupun didasari niat buruk atau fitnah. Tindakan *whistleblowing* perlu mendapat dukungan dari berbagai pihak agar bisa berjalan dengan baik (Miceli dan Near, 1985).

Pentingnya keberadaan *whistleblowing* dalam mengungkapkan kecurangan atau skandal keuangan telah banyak terbukti di awal dekade abad kedua puluh satu (Dyck *et al.*, 2010). Peran *whistleblower* merupakan sebagai salah satu bentuk pengawasan kinerja organisasi. Hal ini dikarenakan *whistleblower* dapat diperankan oleh siapa saja yang mengetahui tindak kecurangan dalam organisasi. Pada dasarnya *whistleblowing* adalah salah satu cara yang efektif untuk mencegah dan mengurangi praktik yang bertentangan dengan etika maupun aturan-aturan yang berlaku pada perusahaan yang kekuatan niat tergantung dari *whistleblower* sendiri (Napitulu dan Bernawati, 2016).

Insentif

Pemberian insentif kepada seseorang dapat membantu dalam mengungkapkan kecurangan yang terjadi dalam suatu perusahaan ataupun organisasi. Menurut Elias (2008), insentif adalah mengenai bagaimana orang-orang diberi penghargaan sesuai dengan nilai-nilai mereka dalam suatu organisasi. Menurut Simamora (2004), insentif adalah penghargaan yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan untuk mencapai keunggulan yang kompetitif.

Insentif yang diberikan kepada karyawan merupakan keputusan dasar yang secara signifikan akan mempengaruhi kinerja organisasi (Stikeleather, 2016). Jika perusahaan menyediakan imbalan untuk individu yang melakukan pelaporan maka akan memberikan motivasi kepada individu yang akan melaporkan pelanggaran tersebut. Hal ini mengindikasikan bahwa sistem insentif dapat meninjau pelanggaran dan mendeteksi kecurangan dan untuk mengimbangi kemungkinan pembalasan yang akan diterima *whistleblower* (Putri, 2018). Dapat disimpulkan bahwa, insentif adalah *feedback* positif yang diberikan oleh perusahaan atas pencapaian yang telah dilakukan oleh karyawan.

Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi merupakan ikatan emosional antara individu dengan organisasi, dimana mereka merasa berkewajiban untuk tetap berada dalam organisasi (Hung *et al.*, 2018). 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, adanya keyakinan dan keinginan yang kuat dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi; kedua, kesediaan untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi; dan ketiga, keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (loyalitas). Dalam komitmen organisasi terdapat unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Jadi komitmen organisasi menggambarkan hubungan karyawan dengan organisasi secara afektif. Karena karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi memiliki keinginan dan merasa bertanggung jawab untuk kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja.

Pemikiran ini sejalan dengan hasil penelitian Wang *et al.*, (2017) yang membuktikan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*. Hasil penelitian lainnya dari Nugrohaningrum, (2018); Basri *et al.*, (2020); Somers & Casal, (1994); dan Dinc *et al.*, (2018) menunjukkan bukti bahwa komitmen organisasi dapat meningkatkan niat *whistleblowing* secara internal.

Hubungan Insentif dengan *Whistleblowing*

Dalam mengambil keputusan apakah akan melaporkan tindakan pelanggaran, seorang individu akan mempertimbangkan keuntungan dan juga kerugian apa saja yang akan diterima atas tindakan tersebut. Dengan memberikan insentif kepada individu, bisa meningkatkan motivasi karyawan untuk melakukan suatu tindakan. Salah satu tindakan yang ada di suatu perusahaan adalah *whistleblowing*. Stikeleather (2016) mengatakan bahwa dengan adanya insentif yang diberikan kepada individu yang melaporkan pelanggaran secara signifikan meningkatkan motivasi anggota organisasi untuk melaporkan pelanggaran tersebut. Penelitian terdahulu dapat menemukan bahwa insentif dapat mendorong anggota organisasi melakukan *whistleblowing* (Xu & Ziegenfuss, 2008; Butler *et al.*, 2019).

Pemikiran ini juga sejalan dengan teori prososial yang mengacu pada tindakan untuk memberikan manfaat pada orang lain serta untuk mendapatkan keuntungan atau manfaat untuk dirinya sendiri. Oleh karena itu, jika suatu tindakan diberikan insentif maka individu akan termotivasi untuk melakukan tindakan tersebut. Sebagaimana hasil penelitian bahwa

insentif dapat meningkatkan niat anggota organisasi melakukan *whistleblowing* (Andon *et al.*, 2018; Pope & Lee, 2013; Schmolke & Utikal, 2016; Said *et al.*, 2017; Hariyani *et al.*, 2019) yang menyatakan bahwa pemberian insentif berpengaruh terhadap *whistleblowing*. Berdasarkan uraian diatas, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Niat *whistleblowing* akan lebih tinggi jika diberikan insentif dibandingkan tidak diberikannya insentif.

Hubungan Komitmen Organisasi dengan *whistleblowing*

Setiap organisasi memerlukan komitmen yang bisa menjadi pedoman untuk karyawan melakukan berbagai kegiatan dalam suatu organisasi. Komitmen organisasi tersebut melibatkan manusia sebagai pendukung utama setiap organisasi apapun bentuknya (Miftah, 2012). Ketika karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi, sebagai bentuk rasa peduliya kepada organisasi maka anggota akan berusaha memberikan manfaat dengan upaya bertanggung jawab dalam meningkatkan kesejahteraan dan keberhasilan organisasi atau minimal melindungi organisasi tersebut dari ancaman kerugian.

Salah satu cara untuk mewujudkan tujuan organisasi agar organisasi memiliki keberlangsungan hidup yang tinggi dapat melalui *whistleblowing*. Pemikiran ini sejalan dengan hasil penelitian Wang *et al.*, (2017) yang membuktikan Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*. Hal ini sesuai dengan teori perilaku prososial, bahwa variabel yang mendorong *whistleblowing* yaitu komitmen organisasi. Komitmen organisasi akan tercermin melalui tindakan anggota organisasi yang merasa bahwa masalah yang dialami organisasi adalah masalahnya juga sehingga merasa bahwa masalah yang dialami organisasi adalah masalahnya juga sehingga merasa bahwa masalah tersebut harus diatasi. Berdasarkan uraian diatas, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Niat *whistleblowing* akan lebih tinggi saat tingkat komitmen organisasi tinggi dibandingkan dengan saat tingkat komitmen organisasi rendah.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan termasuk jenis penelitian kausatif, serta menggunakan data primer yang dikumpulkan melalui jenis metode penelitian kuasi eksperimen. Desain kuasi eksperimen adalah desain yang mempunyai kelompok kontrol tetapi tidak dapat berfungsi secara penuh untuk mengontrol variabel-variabel luar (*extraneous variables*) yang dapat mempengaruhi pelaksanaan kuasi eksperimen (Sugiyono, 2011; Cooperdan Schindler, 2014).

Desain kuasi eksperimen yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan desain *factorial between subject 2x2*. Variabel independen terdiri dari insentif dan komitmen organisasi. Variabel insentif dimanipulasi menjadi ada insentif dan tidak adanya insentif. Sedangkan komitmen organisasi dimanipulasi menjadi komitmen organisasi tinggi dan komitmen organisasi rendah.

Tabel 1
Desain Faktorial 2x2

		Insentif	
		Ada insentif	Tidak ada insentif
Komitmen Organisasi	Tinggi	WSB 1	WSB 3
	Rendah	WSB 2	WSB 4

Populasi dan Sampel

Penelitian ini menggunakan mahasiswa jurusan Akuntansi Strata I di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang angkatan 2018 sebagai partisipan. Alasan peneliti memilih mahasiswa sebagai sampel dalam penelitian ini adalah karena mahasiswa cukup relevan dijadikan subjek penelitian eksperimentasi. Mahasiswa dinilai dapat menjadi wakil praktisi dalam pengambilan keputusan (Liyanarachchi & Milne, 2005) dan dapat menguntungkan peneliti karena mahasiswa saat diberikan perlakuan eksperimen mudah menerima manipulasi karena karakteristik alami yang dimiliki mahasiswa (Trinugroho & Sambel, 2011). Penggunaan mahasiswa sebagai subjek banyak ditemui dalam penelitian yang menguji keputusan seseorang, baik dalam konteks keputusan etis maupun bisnis (Davidson dan Stevens, 2013; Hobson *et al.*, 2011).

Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan instrumen yang diadopsi dari Andon *et al.*, (2018) untuk variabel insentif serta Wang *et al.*, (2017) untuk variabel komitmen organisasi. Instrumen penelitian ini terdiri dari empat bagian. Bagian pertama berisi kata pengantar dari peneliti. Bagian kedua berisi data untuk mendapatkan info demografi partisipan. Bagian ketiga berisi instruksi penelitian dan skenario kasus *whistleblowing*. Bagian keempat berisi tentang pertanyaan cek manipulasi.

Dalam skenario yang diberikan bahwa partisipan merupakan seorang karyawan di Departemen Akuntansi sebuah perusahaan publik dalam bisnis pemasaran dan ekspor biji-bijian yang ditugaskan untuk memeriksa realisasi anggaran kegiatan operasional, partisipan menemukan adanya dokumen-dokumen yang mengindikasikan telah terjadi penyalahgunaan anggaran sebesar 5 miliar rupiah untuk kepentingan pribadi salah seorang kepala bagian ditempat partisipan bekerja. Selain itu, terdapat banyak bukti transaksi yang tidak resmi dari pemasok terkait seperti faktur/tagihan yang tidak memiliki informasi mengenai tanggal pembelian, serta tidak adanya cap resmi vendor. Hal ini membuat partisipan melakukan pengecekan apakah pemasok tersebut fiktif atau tidak. Setelah melakukan pengecekan dengan beberapa cara, antara lain mencari informasi di internet mengenai keberadaan pemasok, menelpon pemasok sesuai informasi yang tertera di faktur, dan mendatangi pemasok secara langsung, partisipan menemukan bahwa pemasok tersebut tidak pernah ada (fiktif). Partisipan memperkirakan bahwa telah terjadi penyalahgunaan anggaran sebesar 5 milyar rupiah yang telah menyebabkan beberapa program tidak berjalan sebagaimana mestinya, serta berpotensi menurunkan reputasi perusahaan tempat partisipan bekerja.

Partisipan kemudian diberikan perlakuan komitmen organisasi tinggi berupa narasi yang menekankan bahwa perusahaan sangat berarti bagi anda, anda adalah keluarga perusahaan, sulit mencari perusahaan lain dan komitmen organisasi rendah berupa narasi bahwa perusahaan tidak berarti bagi anda, anda bukan keluarga perusahaan, sangat mudah bagi anda mencari perusahaan lain. Selanjutnya, partisipan diberikan perlakuan insentif dengan narasi bahwa menurut PP No 43 Tahun 2018, pemerintah akan memberikan imbalan moneter kepada individu yang secara sukarela memberikan informasi mengenai kecurangan dalam suatu perusahaan kepada otoritas terkait. Untuk tidak adanya insentif dengan narasi bahwa tidak ada ketentuan untuk memberikan insentif kepada karyawan yang secara sukarela memberikan informasi pelanggaran atau kecurangan. Selanjutnya partisipan diminta untuk menunjukkan bagaimana kemungkinan mereka akan melaporkan secara formal adanya penyalahgunaan anggaran ke otoritas eksternal yang diukur dengan skala likert 1-8, dengan keterangan point 1 menyatakan “sangat tidak mungkin” dan point 8 menyatakan “sangat mungkin”.

Uji manipulasi dilakukan untuk memastikan bahwa partisipan telah memahami skenario kasus dan manipulasi yang sudah diberikan sudah realistis dan dapat dipahami.

Partisipan diminta menjawab dua pertanyaan. Pertanyaan pertama untuk komitmen organisasi yaitu apakah perusahaan sangat berarti bagi anda. Pertanyaan kedua terkait insentif yaitu apakah pemerintah memberikan imbalan bagi individu yang melaporkan kecurangan. Partisipan dikatakan lulus uji manipulasi apabila partisipan menjawab sesuai dengan skenario yang telah diberikan dengan mencentang salah satu pilihan.

Prosedur Penelitian

Pembagian, pengisian, dan pengembalian kuesioner dilakukan secara *online* menggunakan *google form*. Terlebih dahulu peneliti bergabung ke-4 grup kelas akuntansi melalui aplikasi *whatsapp* yang berisikan mahasiswa akuntansi 2018 dengan diundang oleh ketua kelas perwakilan kelas tujuan untuk memudahkan pembagian kuesioner dan mempermudah koordinasi dengan partisipan. Dimana terdiri dari kelas A, kelas B, kelas C, dan kelas D. Selanjutnya peneliti memperkenalkan diri kepada responden. Kemudian peneliti akan memberikan penjelasan secara umum mengenai tujuan dari penelitian dan tata cara pengisian kuesioner. Setelah penjelasan mengenai tata cara pelaksanaan penelitian, Kemudian peneliti mengirimkan link *google form* ke masing-masing kelompok tersebut. Masing-masing partisipan akan mendapatkan salah satu dari empat kondisi perlakuan yang dirancang. Sebelum mengisi Kuesioner, partisipan terlebih dahulu diminta untuk mengisi identitas dengan lengkap. Kemudian meminta responden menunjukkan sikap dan tindakan yang harus dilakukan.

Pengukuran Variabel

Tiga variabel diteliti dalam penelitian ini, yaitu: variabel niat melakukan *whistleblowing* sebagai variabel dependen; variabel insentif sebagai variabel independen dan; variabel komitmen organisasi sebagai variabel independen. insentif dan komitmen organisasi dapat mempengaruhi niat seseorang dalam melakukan *whistleblowing*.

Variabel *whistleblowing* merupakan pengungkapan informasi yang dilakukan oleh anggota (sebelumnya dan saat ini) di dalam organisasi atas praktik ilegal, tidak bermoral, atau tidak sah dibawah kendali atasan mereka kepada individu atau organisasi yang mungkin dapat mengambil tindakan efek perbaikan. Pengukuran variabel *whistleblowing* dalam penelitian ini dilakukan dengan cara peserta diminta untuk menunjukkan bagaimana kemungkinan mereka akan melaporkan secara formal adanya penyalahgunaan anggaran serta vendor fiktif ke otoritas eksternal menggunakan skala *likert* 1-8 (1= sangat tidak mungkin, 8 = sangat mungkin).

Variabel Insentif yang dibayarkan merupakan keputusan dasar secara signifikan akan mempengaruhi kinerja dari sebuah organisasi. Variabel Insentif merupakan variabel yang dimanipulasi kedalam dua tingkat yaitu adanya insentif bagi yang melaporkan dan tidak adanya insentif bagi yang melaporkan. Variabel Insentif diukur dimana ada insentif diberi simbol angka 1 dan tidak adanya insentif diberi simbol angka 0.

Variabel Komitmen organisasi merupakan suatu komitmen yang diterapkan pada suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Semakin tinggi tingkat komitmen seorang pegawai maka akan meningkatkan loyalitas pegawai terhadap perusahaan dan akan memberikan *feedback* bagi perusahaan. Variabel ini dimanipulasi dalam dua tingkat komitmen organisasi, yaitu komitmen organisasi tinggi dengan mengatakan bahwa perusahaan sangat berarti bagi anda dan komitmen organisasi rendah dengan mengatakan bahwa perusahaan tidak berarti bagi anda. Variabel komitmen organisasi diukur yaitu skor 1 untuk komitmen organisasi tinggi dan skor 0 untuk komitmen organisasi rendah. Alat uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji *One Way Analysis of Variance* (ANOVA).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan media *google form*. Penyebaran kuesioner dilakukan kurang lebih 2 minggu, dengan menyebarkan kepada mahasiswa Akuntansi tahun masuk 2018 FE UNP yang telah peneliti kumpulkan di grup *whatsapp* kepada responden, sehingga peneliti mendapatkan data. Jumlah responden yang dikatakan lulus uji manipulasi adalah sebanyak 74 orang dari total sebanyak 126 partisipan yang mengisi dan mengembalikan kuesioner. Berikut merupakan ringkasan dari penyebaran data dalam penelitian ini.

Sebelum peneliti melakukan olah data atas hasil dari penyebaran kuesioner, peneliti terlebih dahulu melakukan pemeriksaan terhadap skenario apakah lolos uji manipulasi dan bisa diolah. Berdasarkan kriteria uji manipulasi yang ditetapkan sebelumnya, maka dapat dikumpulkan 74 kuesioner yang dapat diolah dan 52 kuesioner tidak lolos uji manipulasi. Hal ini dikarenakan partisipan mungkin dalam keadaan tidak nyaman sehingga kurang berkonsentrasi dan kurang memahami skenario perlakuan yang diberikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa angka *response rate* yang diperoleh pada penyebaran kuesioner penelitian adalah sebesar 58,73% atau 74 kuesioner.

Sebelum data diolah dengan ANOVA maka perlu dilakukan uji asumsi klasik dilakukan bertujuan untuk mendapatkan keyakinan bahwa data dalam penelitian layak atau tidak untuk dilakukan pengolahan data secara lebih lanjut. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas dan uji homogenitas.

Tabel 2
Uji Normalitas

		Kolmogorov- Smirnov		
		statistic	Df	Sig.
Insentif	Ada insentif	0,228	41	0,000
	Tidak ada insentif	0,203	33	0,001
komitmen organisasi	komitmen organisasi tinggi	0,226	42	0,000
	komitmen organisasi rendah	0,214	32	0,001

Sumber: data primer yang diolah 2022

Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji statistik *Kolmogorov Smirnov* (K-S) dengan ketentuan jika nilai signifikansi $>0,05$ maka data dapat dikatakan normal. Berdasarkan Tabel 2 pada kolom *Kolmogorov smirnov* diketahui signifikansi untuk insentif sebesar 0,000 dan 0,0011. Untuk komitmen organisasi sebesar 0,000 dan 0,001 dimana memiliki nilai signifikansi kecil dari 0,05. Dengan demikian, data dalam penelitian ini tidak berdistribusi normal.

Tabel 3
Uji Homogenitas

Levene's Test of Equality of Error Variances			
Variabel Dependen: Niat Melakukan <i>Whistleblowing</i>			
No	Variabel	Levene Statistic	Sig.
1	Insentif	2,826	0,097
2	Komitmen organisasi	12,518	0,001

Sumber: data primer yang diolah 2022

Pengujian homogenitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai sig. pada *Levene's Statistic*. Kriteria pengujian homogenitas yaitu jika nilai signifikansi $>0,05$, maka dapat dikatakan bahwa varian data adalah homogen. Hasil olah data untuk uji homogenitas menunjukkan hasil nilai *Levene's Statistic* untuk insentif memiliki nilai signifikansi sebesar $0,097 > 0,05$ dapat disimpulkan bahwa varians antar grup sama. Hasil nilai *Levene's statistic* untuk variabel komitmen organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa varians antar grup tidak sama.

Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan adalah dengan menggunakan analisis uji *One Way ANOVA (Analysis of Variance)*. Analisis *One Way ANOVA* pada dasarnya bertujuan untuk membandingkan nilai rata-rata yang terdapat pada variabel terikat di semua kelompok yang dibandingkan. Berikut hasil uji *One Way ANOVA* pada penelitian ini.

Tabel 4
Uji Hipotesis

One Way ANOVA			
	Mean Square	F	Sig.
Insentif	20,711	8,380	0,005
Komitmen organisasi	5,869	2,192	0,143
Kruskal Wallis			
	Mean Rank	Asymp. Sig.	
Ada Insentif	43,16	0,010	
Tidak Ada Insentif	30,47		
Komitmen organisasi Tinggi	38,89	0,512	
Komitmen organisasi rendah	35,67		

Sumber: data primer yang diolah 2022

Hipotesis pertama (H1) memprediksi bahwa niat *whistleblowing* akan lebih tinggi jika diberikan insentif dibandingkan tidak diberikan insentif. Pada Tabel 4 merupakan hasil uji parametric yang menunjukkan *mean square* senilai 20,711 dan nilai signifikansi uji analisis *One Way ANOVA* sebesar $0,005 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa niat *whistleblowing* akan lebih tinggi jika diberikan insentif dibandingkan tidak diberikan insentif adalah benar. Hipotesis pertama memiliki tambahan uji non-parametrik. Uji non-parametrik ini bertujuan untuk kelengkapan hasil penelitian yang memiliki data tidak berdistribusi normal. Uji non-parametrik yang digunakan adalah uji *Kruskal Wallis*. Tabel 4 menunjukkan *mean rank* untuk ada insentif dan tidak ada insentif yang berbeda yaitu *mean rank* adanya insentif lebih tinggi dari pada tidak adanya insentif sebesar 43,16 dan 30,47. Nilai signifikansi yang ditunjukkan oleh nilai *asympt.sig.* yang dihasilkan adalah $0,010 < 0,05$ dimana lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dari hasil analisis tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa **hipotesis pertama (H1) terdukung.**

Hipotesis kedua (H2) memprediksi bahwa niat *whistleblowing* lebih tinggi saat tingkat komitmen organisasi tinggi dibandingkan dengan saat tingkat komitmen organisasi rendah. Pada tabel 4 merupakan hasil uji parametrik yang menunjukkan *mean square* senilai 5,869 dan nilai signifikansi uji analisis *One Way ANOVA* sebesar $0,143 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa niat *whistleblowing* sama saja saat tingkat komitmen organisasi tinggi dibandingkan dengan saat tingkat komitmen organisasi rendah. Hipotesis kedua juga memiliki tambahan uji non-parametrik. Tabel 4 menunjukkan *mean rank* untuk komitmen organisasi

tinggi dan komitmen organisasi rendah sebesar 38.89 dan 35.67. Nilai signifikansi yang ditunjukkan oleh nilai *asympt.sig* yang dihasilkan adalah $0.512 > 0.50$. Dengan demikian dari hasil analisis tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa **Hipotesis kedua (H2) tidak terdukung.**

Pembahasan

Hasil uji hipotesis *One Way ANOVA* menunjukkan hasil bahwa variabel insentif memiliki nilai signifikansi 0,005. Nilai signifikansi tersebut $< 0,05$ sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Hal ini mendukung hipotesis pertama. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori perilaku prososial yang menjelaskan bahwa sebelum melakukan *whistleblowing* individu akan mempertimbangkan keuntungan karena mengandung motif untuk mencapai keuntungan pribadi (Chiu, 2022). Maka dapat dilihat bahwa dengan adanya insentif dapat memotivasi seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing*, yang artinya pemberian insentif berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*.

Selain itu, hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian sebelumnya, yang menyatakan bahwa dengan diberikannya insentif mampu memotivasi dan mendorong niat seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing* dibandingkan tidak diberikannya insentif (Xu dan Ziegenfuss, 2008; Andon *et al.*, 2018; Butler *et al.*, 2017; Pope & Lee, 2013; Putri, 2012; Said *et al.*, 2017).

Hasil uji hipotesis dengan *One Way ANOVA*, menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki nilai signifikansi 0,143. Nilai signifikansi tersebut $> 0,05$, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa saat kondisi komitmen organisasi tinggi maupun saat komitmen organisasi rendah tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Somers dan Casal (1994), Wang *et al.*, (2017), dan Dinc *et al.*, (2018) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Meskipun demikian, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Mesmer *et al.*, (2005) yang menemukan bahwa komitmen organisasi tidak memiliki keterkaitan dengan niat untuk melakukan *whistleblowing*, dan penelitian mesmer *et al.*, (2012) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak mampu untuk menjelaskan niat intensi perilaku *whistleblowing* internal auditor di Malaysia. Perbedaan hasil disebabkan karena partisipan yang masih berpikir idealis dan belum berhadapan langsung dengan etika yang diteliti.

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh insentif dan komitmen organisasi terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Berdasarkan argumen teori prososial, penelitian ini memprediksi bahwa niat *whistleblowing* akan lebih tinggi jika diberikan insentif dibandingkan tidak diberikan insentif. Penelitian ini juga menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Penelitian ini memprediksi bahwa niat *whistleblowing* akan lebih tinggi pada saat kondisi tingkat komitmen organisasi tinggi dibandingkan pada saat kondisi tingkat komitmen organisasi rendah.

Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan niat melakukan *whistleblowing* pada saat diberikan insentif dengan saat tidak diberikannya insentif. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa niat *whistleblowing* akan lebih tinggi saat ada insentif dibandingkan tidak adanya insentif. Namun penelitian ini tidak berhasil membuktikan perbedaan niat melakukan *whistleblowing* pada saat komitmen organisasi tinggi maupun rendah. Hasil uji

hipotesis menunjukkan bahwa, pada saat komitmen organisasi tinggi maupun rendah individu sama-sama memilih untuk tidak melakukan *whistleblowing*.

Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan antara lain sebagai berikut:

1. Partisipan merupakan mahasiswa S1 yang belum merasakan kondisi sebenarnya dalam organisasi ketika mengetahui ada tindakan pelanggaran, serta belum memiliki komitmen organisasi yang sesungguhnya.
2. Perlakuan yang diberikan kepada partisipan yang berupa narasi kondisi insentif dan komitmen organisasi dirasa masih kurang berefek dalam mempengaruhi partisipan.
3. Responden dalam penelitian kuasi eksperimen ini sebagian kecil kurang memahami prosedur penelitian ini yang dijelaskan melalui sugesti perlakuan/treatment yang peneliti berikan, sehingga sebagian kecil tidak lolos uji manipulasi.
4. Peneliti tidak menguji hasil *pilot test*.

Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan penelitian ini maka bisa diajukan beberapa saran yang dihasilkan dari penelitian ini:

1. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan karyawan perusahaan atau instansi sebagai partisipan karena karyawan atau anggota organisasi telah merasakan dunia kerja yang sebenarnya.
2. Penelitian selanjutnya agar turut menguji hasil *pilot test* agar lebih meyakinkan dalam mengetahui bagus tidaknya perlakuan eksperimen dengan melihat hasil uji statistic, signifikan atau tidak signifikan. *Pilot test* agar diuji tidak hanya sekali agar lebih meyakinkan.
3. Penelitian selanjutnya juga diharapkan meneliti interaksi kedua faktor tersebut yaitu faktor ekstrinsik, dan intrinsic agar menghasilkan informasi yang lebih layak dan lebih luas mengenai *whistleblowing*.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, S., S. G. Malcolm, dan I. Zubaidah. 2012. Internal Whistle-Blowing Intentions: A Study of Demographic and Individual Factors. *Journal of Modern Accounting and Auditing* 8(11): 1632-1645.
- Albrecht, dkk. (2014). Akuntansi Forensik. Jakarta: Salemba Empat.
- Andon, P., Free, C., Jidin, R., Monroe, G. S., & Turner, M. J. (2018). The Impact of Financial Incentives and Perceptions of Seriousness on Whistleblowing Intention. *Journal of Business Ethics*, 151: 165–178. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3215-6>
- Ashri, A., F. (2022). Elegi Nurhayati, Pelapor Dugaan Korupsi Justru Jadi Tersangka. Di akses dari <https://www.kompas.id/baca/hukum/2022/02/23/elegi-nurhayati-pengungkap-dugaan-korupsi-kini-jadi-tersangka>
- Association of Certified Fraud Examiner. (2020). Report to The Nations on Occupational Fraud and Abuse. Texas: Author
- Basri, Y. M, Ferty, R, Nur, A, M. & Haykal, D. I. (2020). faktor-faktor yang mempengaruhi niat whistleblowing pejabat pemerintah desa. *Jurnal Riset Akuntansi Kontemporer*, 12 (2): 87-93.
- Bouville, M. (2007). Whistle-Blowing and Morality. *Journal of Business Ethics* 81 (3): 579–585.
- Brief, A. P., & Motowidlo, S. J. (1986). Prosocial Organizational Behaviors. *The Academy of Management Review*, 11 (4): 710–725.

- Butler, J. V, Serra, D., & Spagnolo, G. (2019). Motivating Whistleblowers. *Management Science*, 1–17.
- Dinc, M. S., Kuzey, C., Gungormus, A. H., & Atalay, B. (2018). Accountants' Whistleblowing Intentions: The Impact of Affective Organisational Commitment. *Int. J. Business Governance and Ethics*, 13 (1): 15–32.
- Dozier, J.B., & Miceli, M. P. (1985). Potential Predictor of Whistle-Blowing: A Prosocial Behavior Perspective. *Academy of Management Review*, 10 (4): 823-836. doi: 10.2307/258050.
- Dyck, A., Morse, A., dan Zingales, L. (2010). Who blows the whistle on corporate fraud?. *The Journal of Finance*, 2213-2253.
- Elias, R. (2008). Auditing Student Professional Commitment and Anticipatory Socialization and Their Relationship to Whistleblowing, *Managerial Auditing Journal*, 23 (3); 283-294.
- Hariyani, E., Adhitya, A. P, Meilda, W. (2019). Pengaruh komitmen profesional, pertimbangan etis, personal cost, reward terhadap intense internal whistleblowing (studi empiris pada opd kabupaten siak). *Jurnal akuntansi keuangan dan bisnis*, 12 (12): 19-28. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3222-7>
- Hung, L.-M., Lee, Y.-S., & Lee, D.-C. (2018). The Moderating Effects of Salary Satisfaction and Working Pressure on The Organizational Climate, Organizational Commitment to Turnover Intention. *International Journal of Business and Society*, 19 (1): 103–116.
- Kaplan, S. E., & Whitecotton, S. M. (2001). An examination of auditors' reporting intentions when another auditor is offered client employment. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 20 (1): 45-63.
- Lestari, R., & Yaya, R. (2017). Whistleblowing dan faktor-faktor yang mempengaruhi niat melaksanakannya oleh aparatur sipil negara. *Jurnal Akuntansi*, 21 (3): 336-350.
- Mesmer-Magnus, J. R. dan C. Viswesvaran. 2005. Whistleblowing in Organizations: An Examination of Correlates of Whistle-Blowing Intentions, Action, and Retaliation. *Journal of Business Ethics* 62(3): 277-297.
- Miceli, M. P. dan Janet P. Near. (1985). "Characteristic of Organization Climate and Perceived Wrongdoing Associated with Whistleblowing Decision." *Personal Psychology* , 525-544.
- Mowday, R.T., Porter LW., dan Steers, R. . (1979). Employee-Organizational Linkages. *The JOM FEB*, 1 (1).
- Mustopa, K., Kurniawan, A., & Putri, T. E. (2020). The effect of attitudes, organizational commitments, severity of cheating levels, personal cost of reporting and job commitment to whistleblowing intentions accruals, *Accounting Research Journal of Suraatmadja*, 4(1): 77-95.
- Napitulu, B., Bernawati, Y. (2016). Pengaruh faktor organisasional, faktor individual, dan faktor demografi terhadap intensi whistleblowing. *E-Journal Universitas Airlangga*.
- Nugrohaningrum, D. (2018). Analisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi niat pegawai pemda untuk melakukan whistleblowing.
- Park, H., & Blenkinsopp, J. (2009). Whistleblowing as planned behavior—A survey of South Korean police officers. *Journal of business ethics*, 85 (4): 545-556.
- Penner, Louis A., John, F. D., Jane. A. P., dan David, A.S. (2005). Prosocial behavior : multilevel perspectives. *Annual Review of psychology*, 56: 365-392.
- Pope, K. R., & Lee, C. (2013). Could the Dodd–Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act of 2010 be Helpful in Reforming Corporate America ? An Investigation on Financial Bounties and Whistle-Blowing

- Putri, C. M. (2018). Does Type of Fraudulent Act Have an Impact On Whistleblowing Intention? *Journal of Accounting and Investment*, 19 (2); 210–225. <https://doi.org/10.18196/jai.1902102>
- Rose, J. M., Brink, A. G., & Norman, C. S. (2018). The Effects of Compensation Structures and Monetary Rewards on Managers' Decisions to Blow the Whistle. *Journal of Business Ethics*, 150: 853–862.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25 (1): 54-67. doi:10.1006/ceps.1999.1020
- Said, J., Alam, M. M., Mohamed, D. I. B., & Rafidi, M. (2017). Does Job Satisfaction, Fair Treatment, and Cooperativeness Influence the Whistleblowing Practice in Malaysian Government Linked Companies? *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 9 (3): 220–231.
- Sansone, C., & Harackiewicz, J. M. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivation: The Search for Optimal Motivation and Performance. *Academic Press*.
- Scholke, K. U., & Utikal, V. (2016). Whistleblowing: Incentives and Situational Determinants, *FAU Discussion Papers in Economics*.
- Simamora, H., (2004), Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta, *STIE YKPN*.
- Skaggs, B. C., Manz, C. C., Lyle, M. C. B., & Pearce, C. L. (2018). On The Folly of Punishing A While Hoping for A: Exploring Punishment in Organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 1–4. <https://doi.org/10.1002/job.2287>
- Somers, M. J., & Casal, J. C. (1994). Organizational Commitment and Whistle-Blowing: A Test of the Reformer and the Organization Man Hypotheses. *Group & Organization Management*, 270–284. <https://doi.org/10.1177/1059601194193003>
- Stikeleather, B. R. (2016). When Do Employers Benefit from Offering Workers a Financial Reward for Reporting Internal Misconduct? *Accounting, Organizations and Society*, 52: 1–14. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2016.06.001>
- Sugiyono. (2011). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta.
- Wang, J., Keil, M., Oh, L., & Shen, Y. (2017). Impacts of Organizational Commitment, International Closeness, and Confucian Ethics on Willingness to Report Bad News in Software Project. *The Journal of Systems & Software*, 125: 220–233. <https://doi.org/10.1016/j.jss.2016.12.004>
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy of management review*, 7 (3): 418-428.
- Winardi, R. D. (2013). The influence of individual and situational factors on lower-level civil servants' whistle-blowing intentions in indonesia. *Journal of Indonesian economy and business*, 28 (3): 361-376.
- Xu, Y., & Ziegenfuss, D. E. (2008). Reward Systems, Moral Reasoning, and Internal Auditors' Reporting Wrongdoing. *Journal of Business and Psychology*, 22: 323–331. <https://doi.org/10.1007/s10869-008-9072-2>