

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bukti empiris mengenai pengaruh *ethical leadership* dan *prototypicality* terhadap kemungkinan dan kegigihan untuk melakukan *whistleblowing* dalam Berdasarkan hasil analisis data yang telah dijabarkan dalam pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Persepsi auditor eksternal yang baik terhadap tingkat *ethical leadership* pemimpinnya akan mendorong peningkatan kemungkinan untuk melakukan pelaporan saat melihat rekan kerja melakukan tindakan ilegal. Hal ini berlaku juga untuk sebaliknya. Pernyataan tersebut didukung dengan hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa *ethical leadership* berpengaruh secara signifikan terhadap kemungkinan auditor eksternal untuk melakukan *whistleblowing*.
2. Persepsi auditor eksternal yang baik terhadap tingkat *ethical leadership* pemimpinnya akan mendorong peningkatan kegigihan untuk melakukan pelaporan saat melihat rekan kerja melakukan tindakan ilegal hingga memperoleh hasil tindak lanjut terbaik. Hal ini berlaku juga untuk sebaliknya. Pernyataan tersebut didukung dengan hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa *ethical leadership* berpengaruh secara signifikan terhadap kegigihan auditor eksternal untuk melakukan *whistleblowing*.

3. Persepsi auditor eksternal yang baik terhadap tingkat *prototypicality* pemimpinnya tidak akan mendorong peningkatan kemungkinan untuk melakukan pelaporan saat melihat rekan kerja melakukan tindakan ilegal. Pernyataan tersebut didukung dengan hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa *prototypicality* tidak berpengaruh terhadap kemungkinan auditor eksternal untuk melakukan *whistleblowing*.
4. Persepsi auditor eksternal yang baik terhadap tingkat *prototypicality* pemimpinnya tidak akan mendorong peningkatan kegigihan untuk melakukan pelaporan saat melihat rekan kerja melakukan tindakan ilegal. Pernyataan tersebut didukung dengan hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa *prototypicality* tidak berpengaruh terhadap kegigihan auditor eksternal untuk melakukan *whistleblowing*.
5. Pengembangan sistem *whistleblower* perlu didukung oleh pemerintah dengan memberikan undang-undang perlindungan bagi *whistleblower*. Selain itu, sistem perlu disosialisasikan kepada masyarakat luas agar kelak memiliki budaya untuk peduli dan turut serta dalam pemberantasan kecurangan di Indonesia.

## 5.2 **Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Keterbatasan yang peneliti sadari dalam penyusunan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian mengenai hubungan karakteristik pemimpin dengan perilaku anggota organisasi, khususnya dalam penelitian akuntansi masih jarang

dilakukan, sehingga jurnal dan artikel yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian kuantitatif ini masih terbatas.

2. Penelitian ini hanya dilakukan dengan responden yang berasal dari beberapa kantor akuntan publik di kota Surabaya, sehingga dirasa belum mewakili persepsi auditor eksternal di seluruh wilayah Indonesia.
3. Pengumpulan data dilakukan menjelang akhir tahun. Periode tersebut merupakan saat di mana hampir seluruh auditor eksternal memiliki banyak permintaan dari berbagai klien dan berbagai kewajiban yang harus dipenuhi, sehingga tingkat respon auditor lebih rendah dari yang diharapkan.

### 5.3 **Saran**

Oleh karena adanya keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian, diharapkan bahwa peneliti selanjutnya mampu mengembangkan penelitian ini dengan lebih baik serta mengurangi keterbatasan tersebut. Saran yang dapat diberikan peneliti kepada peneliti selanjutnya adalah :

1. Mencari literatur yang lebih banyak sebagai acuan untuk memperdalam dan memperluas model penelitian ini.
2. Memperluas populasi yang akan diteliti, atau menggunakan profesi lain yang masih terkait dan sesuai menggunakan model penelitian ini.
3. Jika penelitian tetap dilakukan dengan responden auditor eksternal, maka lebih baik jika pengumpulan data dilakukan dengan menghindari periode akhir atau awal tahun, agar memperoleh tingkat respon yang lebih baik. Upaya lain yang dapat dilakukan untuk memperoleh lebih banyak responden adalah melalui survei *online* dengan mengirimkan instrumen ke alamat *e-mail* responden.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ajzen, I. 2006. *Constructing a TPB Questionnaire: Conceptual and Methodological Considerations*. Diambil dari World Wide Web: <http://www.people.umass.edu/aizen/pdf/tpb.measurement.pdf>
- Bandura, A. 1971. *Social Learning Theory*. United States of America : General Learning Press.
- Brink, A. G., Lowe, D. J., and Victoravich, L. M. 2013. "The Effect of Evidence Strength and Internal Rewards on Intentions to Report Fraud in The Dodd-Frank Regulatory Environment". *AUDITING: A Journal of Practice and Theory*. Vol 32. No 3. Pp 87-104.
- Brown, M. E., Treviño, L. K., and Harrison, D. A. 2005. "Ethical Leadership: A Social Learning Perspective for Construct Development and Testing". *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. Vol 97. No 2. Pp 117-134.
- Coenen, L. T. 2009. *Expert Fraud Investigation*. New Jersey: John Wiley and Sons, Inc.
- de Wolde, A., Groenendaal, J., Helsloot, I., and Schmidt, A. J. 2014. "An Explorative Study on the Connection between Ethical Leadership, Prototypicality and Organizational Misbehavior in a Dutch Fire Service". *International Journal of Leadership Studies*. Vol 8. No 2. Pp 18-43.
- Hengky Latan, dan I. Ghozali. 2012. *Partial Least Squares: Konsep, Teknik, dan Aplikasi SmartPLS 2.0 M3 untuk Penelitian Empiris*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hogg, M. 2001. "A Social Identity Theory of Leadership". *Personality and Social Psychology Review*. Vol 5. No 3. Pp 184-200.
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi Edisi 7*. Semarang : BP Universitas Diponegoro.
- Kacmar, K. M., Carlson, D. S., and Harris, K. J. 2013. "Interactive Effect of Leaders' Influence Tactics and Ethical Leadership on Work Effort and Helping Behavior". *The Journal of Social Psychology*. Vol 153. No 5. Pp 577-597.
- Kaplan, S. E., Pope, K. R., and Samuels, J. A. 2010. "The Effect of Social Confrontation on Individuals' Intentions to Internally Report Fraud". *Behavioral Research in Accounting*. Vol 22. No 2. Pp 51-67.

- Liu, J., Kwan, H. K., Fu, P. P., and Mao, Y. 2013. "Ethical Leadership and Job Performance in China: The Roles of Workplace Friendships and Traditionality". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. Vol 86. No 4. Pp 564-584.
- Neubert, M. J., Wu, C., and Roberts, J. A. 2013. "The Influence of Ethical Leadership and Regulatory Focus on Employee Outcomes". *Business Ethics Quarterly*. Vol 23. No 2. Pp 269-296.
- S. Nasution. 2003. *Metode Research (Penelitian Ilmiah): Usul Tesis, Desain Penelitian, Hipotesis, Validitas, Sampling, Populasi, Observasi, Wawancara, Angket*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Seifert, D. L., Stammerjohan, W. W., and Martin, R. B. 2013. "Trust, Organizational Justice, and Whistleblowing : A Research Note". *Behavioral Research in Accounting*. Vol 26. No 1. Pp 157-168.
- Tjahjono, S., Tarigan, J., Untung, B.H., Efendi, J., dan Hardjanti, Y. 2013. *Bussiness Crime and Ethics: Konsep dan Studi Kasus Fraud di Indonesia dan Global*. Yogyakarta : ANDI
- Taylor, E. Z., and Curtis, M. B. 2013. "Whistleblowing in Audit Firms: Organizational Response and Power Distance". *Behavioral Research in Accounting*. Vol 25. No 2. Pp 21-43.
- Taylor, E. Z., and 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*. Vol 93. No 1. Pp 21-37.
- Zhang, J., Pany, K., and Reckers, P. M. 2013. "Under Which Conditions are Whistleblowing 'Best Practices' Best?". *AUDITING: A Journal of Practice & Theory*. Vol 32. No 3. Pp 171-181.