

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR PENGARUH INTENSI
WHISTLEBLOWING**

ARTIKEL ILMIAH

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Penyelesaian

Program Pendidikan Sarjana

Program Studi Akuntansi



Oleh :

ILNA OCTA BRIYANTI

2014311031

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI PERBANAS

SURABAYA

2018

PENGESAHAN ARTIKEL

Nama : Ina Octa Briyanti
Tempat, Tanggal Lahir : Mojokerto, 5 Oktober 1995
NIM : 2014311031
Program Studi : Akuntansi
Program Pendidikan : Strata 1
Konsentrasi : Audit dan Perpajakan
J u d u l : Analisis Faktor-Faktor Pengaruh Intensi
Whistleblowing

Disetujui dan diterima baik oleh :

Dosen Pembimbing

Tanggal : 21 Mei 2018



(Prof. Dr. Drs. R. WILOPO, Ak., M.Si, CFE)

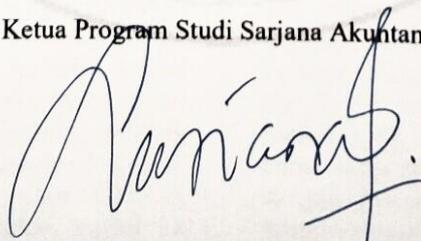
Co.Dosen Pembimbing

Tanggal : 18 Mei 2018



(DIAN OKTARINA, SE., MM)

Ketua Program Studi Sarjana Akuntansi



(Dr. Luciana Spica Almiliana, SE., M.Si., OIA., CPSAK)

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR PENGARUH INTENSI WHISTLEBLOWING

Ina Octa Briyanti
ilnaocta010@gmail.com
STIE Perbanas Surabaya

ABSTRACT

This research aims to examine the influence of organizational commitment, personal cost, the seriousness of wrongdoing on the whistleblowing intention of civil servant in Mojokerto. This research used primary data that obtained from the survey questionnaire which directly distributed. Using the samples can be examined as many as 58 employees. The examination in this research uses multiple linear regression analysis by IBM SPSS 22. The results show that one of three variables influence significantly to the whistleblowing intention of civil servant in Mojokerto. The influence variable is the seriousness of wrongdoing and other variables that do not influence are organizational commitment and personal cost. The research has some limitations on the sample and data collection. Through this research, we suggest the next researcher to explore, enlarge the sample and prepare the data collection process better done.

Keywords : *whistleblowing intention, organizational commitment, personal cost, the seriousness of wrongdoing*

PENDAHULUAN

Tingkat terjadinya kecurangan atau kejahatan kerah putih atau *fraud* di dunia masih sangat tinggi, terutama di negara berkembang seperti Indonesia. Kecurangan tersebut terjadi baik di sektor publik maupun di sektor swasta. Menurut ACFE, 2016 dalam *Report to the Nation*, menyebutkan bahwa kasus *fraud* yang terjadi di berbagai belahan dunia adalah sebanyak 2.127 kasus dengan kerugian median sebesar \$ 1.674.000 atau setara dengan Rp. 21,762 milyar.

Kasus kecurangan yang ditemukan pada sektor publik juga tidak kalah ramainya. Karena selama ini telah terjadi kasus di antara ketiga jenis *fraud*, yang paling sering ditemukan adalah tindakan korupsi, hal ini berdasarkan Indeks Persepsi Korupsi 2016, skor CPI di Indonesia masih menunjukkan angka 37 dan masih berada di urutan ke-90 dari 176 negara. Hal tersebut masih menunjukkan bahwa persepsi korupsi di Indonesia masih tinggi, khususnya yang terjadi pada sektor

publik. Kemudian kasus yang akhir-akhir ini sedang marak terjadi adalah Operasi Tangkap Tangan (OTT) yang dilakukan oleh Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) pada pemerintahan daerah kota dan kabupaten termasuk di Kota Mojokerto. Adapun yang terlibat adalah Kepala Dinas Pekerjaan Umum yang diduga melakukan suap terhadap beberapa oknum DPRD Kota Mojokerto terkait pembangunan kampus Politeknik yang rencananya akan dibangun di Kota Mojokerto (Tempo, 2017).

Menurut Septianti (2013), alasan korupsi harus diberantas adalah karena korupsi selalu menimbulkan kerugian baik itu kecil maupun besar. Seberapapun jumlah yang dikorupsi, pemberantasannya harus sama strategis. Karena bibit korupsi dengan jumlah sedikit adalah awal dari korupsi dengan jumlah besar bila dibiarkan secara terus-menerus dan akan menjadi kebiasaan. Sehingga pemberantasan korupsi diperlukan dalam segala macam organisasi, dan tentunya harus dilakukan

pendeteksian terlebih dahulu. Salah satu alternatif yang paling efektif adalah dengan mengadakan *whistleblowing system*, yaitu menggunakan laporan dari *whistleblower*.

Indonesia sendiri sedang menggencarkan *whistleblowing system* seperti yang dilakukan oleh KPK dengan memberikan *hotline whistleblower* (KPK, 2017), dan juga seperti yang dilakukan oleh Direktur Jenderal Pajak sejak tahun 2011 memperkenalkan *whistleblowing system* pada masyarakat luas untuk melibatkan seluruh pegawai pajak dan masyarakat dalam melakukan pelaporan kecurangan.

Intensi individu untuk menampilkan suatu perilaku adalah kombinasi dari sikap, ketertarikan seseorang melakukan suatu hal selalu didasari dengan dorongan-dorongan yang timbul dari determinan perilaku terencana. Sehingga *whistleblowing* merupakan bentuk perwujudan dari intensi.

KERANGKA TEORITIS DAN HIPOTESIS

Teori Perilaku Terencana

Teori perilaku terencana (*Theory of Planned Behavior*) atau TPB telah dikemukakan oleh Ajzen pada tahun 1991. Munculnya TPB dikarenakan adanya kegagalan atas determinan sikap (*attitude*) dalam memprediksi perilaku/tindakan aktual (*actual behavior*) secara langsung. Tujuan dari TPB sendiri adalah untuk memahami dan memprediksi pengaruh niat berperilaku, mengidentifikasi strategi untuk mengubah perilaku serta menjelaskan perilaku manusia yang nyata.

Pada teori perilaku terencana ini yang merupakan factor sentral dari terbentuknya perilaku adalah niat individu terhadap perilaku tersebut. Individu dapat melakukan suatu perilaku atas keyakinan yang dimiliki, namun ketika dihadapkan pada suatu kejadian tertentu, hanya sedikit keyakinan tersebut yang muncul dan dapat mempengaruhi perilaku tersebut.

Konstruk yang terkait dengan variabel yang akan diteliti adalah norma subyektif dan persepsi control perilaku. Variabel yang termasuk dalam persepsi

norma subyektif adalah komitmen organisasional. Konstruk yang didefinisikan sebagai persepsi individu tentang apakah orang-orang yang baginya penting akan mendukung atau tidak terhadap suatu tindakan atau perilaku tertentu dalam kehidupannya, mengarahkan munculnya kesadaran bagi individu untuk mengatasi tekanan sosial yang ada sebagai dampak dari perilakunya. Berkomitmen terhadap organisasi berarti berkeyakinan pada tujuan organisasi, nilai-nilai serta kemauan untuk bekerja keras demi reputasi organisasi. Karena jika individu memiliki komitmen terhadap organisasinya maka akan muncul tekanan social tersebut sehingga mendorong individu melakukan *whistleblowing*.

Konstruk lain yang dapat dikaitkan dengan variable penelitian ini yaitu Persepsi Kontrol Perilaku (*Perceived Behavioral Control*). Kontrol perilaku mengacu pada berbagai persepsi individu akan kemudahan atau kesulitan dalam melakukan perilaku tertentu dan dapat menjadi factor penentu intensi yang sangat penting ketika seseorang belum berpengalaman sebelumnya atas perilaku yang akan dilakukan masih merupakan hal yang asing atau baru bagi seseorang.

Terkait dengan penelitian ini, variabel yang merepresentasikan persepsi kontrol perilaku adalah *personal cost*, karena dengan adanya penilaian yang berbeda antara individu dalam menilai akibat dari tindakan *whistleblowing*, maka akan mempengaruhi apakah niat *whistleblowing* tersebut dapat terwujud atau tidak. Hal ini dikarenakan adanya pertentangan *judgment* dalam masing-masing pemikiran individu untuk mengambil suatu keputusan.

Theory of Justice

Theory of justice atau teori keadilan yang dikemukakan oleh John Rawls merupakan konsep keadilan tentang keharusan mendistribusi nilai-nilai sosial dalam masyarakat secara *fair* atau adil agar dapat memberikan manfaat pada semua pihak yang terlibat dan berdasarkan pada

kesepakatan bersama yang telah disetujui. Menurut Rawls (2001), nilai-nilai yang ingin dicapai bersama dalam kehidupan bermasyarakat adalah nilai-nilai sosial primer, yaitu nilai-nilai sosial primer yang dimaksudkan adalah pendapatan, kekayaan, kesempatan, kekuasaan, hak, dan kebebasan.

Pada teori ini, individu menjunjung dan mengupayakan kesamaan, kesederajatan, hak-hak, dan nilai-nilai sosial primer termasuk pendapatan, kekayaan, dan kekuasaan. Jika terdapat individu yang mengetahui adanya tindak kecurangan yang dilakukan oleh seseorang di dalam organisasinya, maka ia akan merasakan suatu ketidakadilan yang menimpa baik pada dirinya maupun kelompok. Begitupun dengan adanya tingkat keseriusankecurangan yang diketahuinya, maka akan semakin dapat mendorong individu tersebut untuk menegakkan keadilan karena tindak kecurangan tersebut.

Intensi Whistleblowing

Intensi atau niat merupakan keinginan kuat oleh individu untuk melakukan sesuatu yang timbul dari dalam individu itu sendiri. Menurut Ajzen (1975) dalam Krehastuti (2014), menyatakan bahwa intense sebagai disposisi tingkah laku hingga mendapat waktu dan kesempatan yang tepat, akan diwujudkan dalam bentuk tindakan. Intensi dapat terwujud pada tindakan nyata bila terdapat kesempatan yang baik dan waktu yang tepat untuk merealisasikannya. Sehingga intense *whistleblowing* sendiri merupakan keinginan, rencana untuk mengadakan atau melaporkan segala bentuk tindakan kecurangan dalam suatu organisasi pada pihak ketiga atau pihak yang lebih berwenang, yang apabila terdapat kesempatan dan waktu yang bagus dan tepat, akan direalisasikan tindakan pengaduan tersebut.

Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Intensi Whistleblowing

Komitmen organisasional mencerminkan sejauh apa tingkat loyalitas dan perasaan

pegawai/anggota terhadap perusahaan atau organisasinya. Individu yang menginginkan keterlibatannya dalam memajukan organisasi menunjukkan bahwa tingkat komitmen organisasionalnya adalah tinggi. "Individu dengan komitmen organisasi yang tinggi akan selalu mementingkan pencapaian organisasi dan selalu berusaha untuk menyelaraskan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi," (Septianti, 2013).

Apabila komitmen berorganisasi seorang pegawai tinggi maka pegawai tersebut akan semakin berusaha keras, menunjukkan sikap dan perilaku yang positif kepada organisasi, selalu memberikan kontribusi dalam rangka mewujudkan visi, misi, serta tujuan organisasi, berupaya untuk membawa perusahaan menjadi lebih baik, adanya rasa memiliki organisasi, sehingga timbul jiwa yang akan selalu membela organisasi. Hal ini didukung dengan hasil penelitian oleh Bagustianto dan Nurkholis (2015) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap intensi *whistleblowing*. Sehingga bila seorang pegawai dengan komitmen organisasional tinggi mengetahui adanya kecurangan atau praktik ilegal terjadi dalam perusahaannya, tentu akan ada dorongan dari dalam dirinya untuk menyelamatkan perusahaan tersebut dari kehancuran dengan menjadi *whistleblower*.

H1 : Komitmen organisasional memiliki pengaruh terhadap intensi seorang karyawan untuk melakukan *whistleblowing*.

Pengaruh Personal cost Terhadap Intensi Whistleblowing

Menurut Schutlz, et al (1993) dalam Bagustianto dan Nurkholis (2015) *personal cost of reporting* adalah pandangan pegawai terhadap risiko pembalasan/balas dendam atau sanksi dari anggota organisasi yang dapat mengurangi minat melakukan pelaporan *wrongdoing*. Persepsi masing-masing individu terhadap *personal cost*

bias berbeda-beda, tergantung faktor yang mempengaruhinya. Beberapa risiko pembalasan yang ditakuti oleh anggota organisasi dapat terjadi dalam bentuk tidak berwujud seperti, penilaian kinerja yang tidak seimbang, hambatan kenaikan gaji maupun jabatan, pemutusan hubungan kerja, atau dipindahkan keposisi yang tidak diharapkan (Curtis, 2006). Hal ini seperti hasil dari penelitian Napitupulu dan Bernawati (2016) yang menyatakan bahwa *personal cost* berpengaruh signifikan terhadap intense individu melakukan *whistleblowing*.

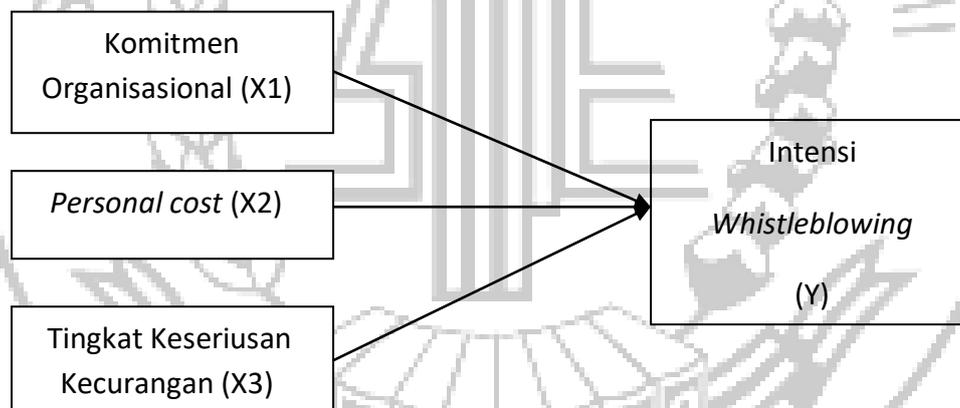
H2 : *Personal cost* memiliki pengaruh terhadap intensi seorang karyawan untuk melakukan *whistleblowing*.

Pengaruh Tingkat Keseriusan Kecurangan Terhadap Intensi Whistleblowing

Individu yang tergabung dalam suatu organisasi akan memiliki kecenderungan untuk melaporkan kecurangan atau

tindakan ilegal yang terjadi dan yang ia ketahui apabila kecurangan tersebut dinilai material dan serius (Miceli dan Near 1985 dalam Bagustianto 2015).Anggapan tiap individu terhadap tingkat keseriusan kecurangan tentunya berbeda-beda. Besarnya nilai kecurangan dan jenis kecurangan yang terjadi dapat membentuk persepsi tingkat keseriusan kecurangan. Beberapa penelitian terdahulu sebagian melakukan pengukuran dengan perspektif kuantitatif yang dinilai lebih mudah dan lebih akurat seperti yang dilakukan oleh Menk (2011) yang menerapkan konsep materialitas dalam konteks akuntansi sehingga keseriusan kecurangan diukur berdasarkan variasi besarnya nilai *wrongdoing*/ kecurangan/kerugian akibat kecurangan.

H3 : Tingkat keseriusan kecurangan memiliki pengaruh terhadap intensi seorang karyawan untuk melakukan *whistleblowing*.



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Klasifikasi Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di sektor publik, yaitu Instansi Pemerintahan Kota Mojokerto periode 2017. Pegawai instansi pemerintahan kota dipilih sebagai populasi karena pegawai tersebut merupakan salah satu pegawai sektor publik yang berkaitan dengan

pemakaian dana APBD yang besar kemungkinannya berhadapan langsung dengan pelanggaran dan kasus *fraud* lainnya ketika melaksanakan tanggung jawabnya. Terdapat enam belas dinas pemerintahan dan delapan badan daerah di Kota Mojokerto yang menjadi populasi dalam penelitian ini.

Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara teknik *purposive sampling*, yaitu mengambil sampel dengan memberikan batasan kriteria-kriteria tertentu agar sampel yang didapatkan bersifat representatif. Kriteria-kriteria sampel adalah sebagai berikut, 1) pegawai yang bekerja di Instansi Pemerintah Kota Mojokerto berpendidikan minimal setara D3, 2).bekerja kurang lebih minimal satu tahun, 3.) bekerja sebagai staf ataupun menduduki jabatan administratif.

Data Penelitian

Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif yang akan meneliti dengan menggunakan metode survei (dengan kuesioner). Melalui metode survei, peneliti akan mendapatkan data primer yang berupa kuesioner dari pegawai negeri sipil yang bekerja pada Instansi Pemerintah Kota Mojokerto.

Variabel Penelitian

Penelitian ini secara jelas menggunakan variabel komitmen organisasional, *personal cost*, dan tingkat keseriusan kecurangan sebagai variabel independen. Sedangkan variabel dependennya adalah intensi untuk melakukan *whistleblowing*

Definisi Operasional Variabel

Intensi Whistleblowing

Niatan melakukan *whistleblowing* merupakan satu dari beberapa bentuk keseriusan suatu kondisi, rasa tanggung jawab untuk melaporkan suatu kecurangan serta kesiapan menanggung akibat setelah pelaporan tersebut (Ghani 2010, dalam Krehastuti 2014). Pengukuran variabel ini dilakukan dengan cara diberikan beberapa pertanyaan kepada responden dengan penilaian skala Likert. Dalam pertanyaan kasus poin satu (1) akan menunjukkan jawaban sangat mungkin dan poin lima (5) menunjukkan jawaban sangat tidak mungkin. Kemudian pertanyaan lainnya akan diberikan dengan pilihan jawaban poin satu (1) yang menunjukkan sangat tidak

setuju dan poin lima (5) sangat setuju.

Komitmen organisasional

Didefinisikan oleh Murthy (2007) sebagai kekuatan relatif identifikasi dan keterlibatan individu dalam sebuah organisasi, akan diberikan pertanyaan yang nantinya dijawab oleh responden sebagai pengukuran dengan skala Likert yang rentangan nilainya, poin satu (1) sangat setuju dan poin lima (5) sangat tidak setuju. Pertanyaan-pertanyaan tersebut mengacu pada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional yaitu pertama, keyakinan dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Kedua, kemauan untuk bekerja keras atas nama organisasi. Ketiga, keinginan kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi (loyalitas).

Personal cost

Didefinisikan sebagai sanksi atau akibat buruk yang akan diterima setelah melakukan pelaporan kecurangan atau pelanggaran, akan diberikan beberapa contoh kasus. Contoh kasus-kasus tersebut akan ditanggapi oleh responden dengan memberikan penilaian melalui skala Likert. Poin satu (1) akan menunjukkan nilai sifat rendah dan poin lima (5) akan menunjukkan nilai sifat tinggi.

Tingkat Keseriusan Kecurangan

Didefinisikan sebagai ukuran atau besarnya suatu kecurangan itu terjadi. Pengukuran variabel ini sama dengan variabel *personal cost* menggunakan kasus, hanya saja pada tingkat keseriusan kecurangan akan ditambahkan perbedaan tingkat materialitasnya.

Alat Analisis

Untuk menguji pengaruh komitmen organisasional, *personal cost*, dan tingkat keseriusan kecurangan terhadap intensi *whistleblowing*, digunakan analisis regresi berganda (*multiple regression*). Dengan persamaan sebagai berikut:

$$IW = \beta_0 + \beta_1 KO + \beta_2 PC + \beta_3 TTK + \epsilon_i$$

Keterangan:

IW = Intensi *Whistleblowing*

KO = Komitmen Organisasional

PC = *Personalcost*

TKK = Tingkat Keseriusan Kecurangan

ϵ_i = *error*

Kuesioner Penelitian

Survei terhadap pegawai Pemerintah Kota Mojokerto dimulai pada tanggal 20 November 2017 dengan melakukan penyebaran kuesioner pada masing-masing responden. Peneliti menghubungi dan meminta ijin terlebih dahulu kepada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Bakesbangpol) Kota Mojokerto untuk mendapat surat ijin rekomendasi penelitian pada dinas-dinas pemerintahan. Selanjutnya peneliti menghubungi kantor-kantor dinas dan menanyakan mengenai kesediaan untuk mengisi kuesioner. Proses pengumpulan data berakhir pada 20 Desember 2017. Setelah periode pengumpulan data berakhir maka kuesioner yang belum selesai diisi tidak ditarik kembali oleh peneliti.

Berdasarkan hasil perijinan dan konfirmasi, dari 16 dinas yang ada di Kota

Mojokerto, hanya empat dinas yang bersedia untuk berpartisipasi dalam penelitian ini, yaitu Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, Dinas Lingkungan Hidup, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang, dan Dinas Kesehatan. Masing-masing kantor yang bersedia diberikan sejumlah kuesioner sesuai kesediaan masing-masing kantor. Jumlah kuesioner yang tersebar adalah seratus kuesioner. Pada saat dilakukan penarikan kembali, terdapat 14 kuesioner yang tidak kembali. Sebelum dilakukan pengolahan data, peneliti melakukan eliminasi terlebih dahulu terhadap kuesioner-kuesioner yang tidak memenuhi kriteria penelitian. Setelah melakukan seleksi, diperoleh hasil kuesioner yang dapat diolah sejumlah 58 kuesioner.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan gambaran hasil masing-masing variabel kuesioner dari responden, yang mendeskripsikan identitas responden, jawaban dan penilaian terhadap variabel dependen dan independen. Pengukuran pada kuesioner menggunakan *skala likert* dengan ukuran sebagai berikut:

Tabel 1
Kategori Nilai Mean Setiap Variabel

Variabel	Interval	Kategori
X1, X2, X3, Y	$4,20 < a \leq 5,00$	Sangat setuju
	$3,40 < a \leq 4,20$	Setuju
	$2,60 < a \leq 3,40$	Kurang setuju
	$1,80 < a \leq 2,60$	Tidak setuju
	$1,00 < a \leq 1,80$	Sangat tidak setuju

Analisis deskriptif masing-masing variabel mengenai pengaruh komitmen organisasi, *personal cost*, dan tingkat keseriusan

kecurangan terhadap intensi *whistleblowing* dapat dilihat dari tabel-tabel berikut:

Tabel 2
Hasil Analisis Deskriptif Komitmen Organisasional

Indikator	Prosentase Jawaban (%)					Mean indikator	Standar deviasi	Keterangan
	SS	S	KS	TS	STS			
X1.1	51,7	48,3				4,52	0,504	SS
X1.2	34,5	44,8	19,0	1,7		4,12	0,774	S
X1.3	10,3	22,4	34,5	10,3	22,4	2,88	1,285	KS
X1.4	20,7	41,4	31,0	6,9		3,76	0,865	S
X1.5	32,8	51,7	10,3	3,4	1,7	4,10	0,852	S
X1.6	43,1	51,7	3,4	1,7		4,36	0,641	SS
X1.7	5,2	8,6	25,9	44,8	15,5	2,43	1,028	TS
X1.8	19	72,4	8,6			4,10	0,519	S
X1.9	13,8	31,0	31,0	12,1	12,1	3,22	1,200	KS
X1.10	6,9	12,1	46,6	24,1	10,3	2,81	1,017	KS
X1.11	37,9	53,4	6,9	1,7		4,28	0,670	SS
X1.12	25,9	44,8	24,1	5,2		3,91	0,836	S
X1.13	36,2	27,6	17,2	8,6	10,3	3,71	1,325	S
Mean variable						3,71		S

Sumber :Data diolah (2017)

Berdasarkan hasil analisis dapat kita ketahui bahwa rata-rata nilai per pernyataan menunjukkan sebagian besar masuk ke dalam kategori setuju. Terdapat enam butir pernyataan yang masuk dalam kategori setuju, yaitu X1.2, X1.4, X1.5, X1.8, X1.12, dan X1.13. Kemudian terdapat tiga butir pernyataan yang masuk dalam kisaran rata-rata nilai per indikator $4,20 < a \leq 5,00$ yaitu sangat setuju. Tiga butir pernyataan tersebut adalah X1.1, X1.6, dan X1.11. Tiga butir lainnya masuk ke dalam kategori kurang setuju atau berada dalam kisaran angka $2,60 < a < 3,40$. Ketiga pernyataan itu adalah X1.3, X1.9, dan X1.10. Sisanya

terdapat satu pernyataan yang masuk dalam kategori tidak setuju yang berada dalam kisaran $1,80 < a \leq 2,60$, yaitu pernyataan X1.7.

Selanjutnya analisis didasarkan pada rata-rata variabel. Nilai yang ditunjukkan oleh rata-rata variabel komitmen organisasional ini adalah 3,71 yang artinya masuk ke dalam kategori setuju. Hal ini mencerminkan bahwa rata-rata pegawai memiliki tingkat komitmen organisasional yang baik. Jawaban yang diberikan oleh responden pada tiap-tiap indikator bersifat homogen karena nilai standar deviasi berada jauh di bawah nilai *mean*.

Tabel 3
Hasil Analisis Deskriptif *Personal Cost*

Indikator	Prosentase Jawaban (%)					Mean Indikator	Standar deviasi	Keterangan
	SS	S	KS	TS	STS			
X2.1	39,7	22,4	17,2	13,8	6,9	3,74	1,305	S
X2.2	37,9	29,3	20,7	8,6	3,4	3,90	1,119	S
X2.3	50,0	25,9	15,5	6,9	1,7	4,16	1,040	S
Mean variable						3,93		S

Sumber :Data diolah (2017)

Berdasarkan nilai rata-rata per indikator keseluruhan jawaban dari responden menyatakan setuju. Hal ini didasarkan pada rata-rata tiap indikator berada pada kisaran angka $3,40 < a \leq 4,20$. Pada indikator pertama, X2.1 menunjukkan angka 3,74, kemudian indikator kedua yaitu X2.2 menunjukkan angka 3,90, dan terakhir indikator X2.3 menunjukkan angka 4,16 yang semuanya masuk ke dalam

kategori setuju. Berdasarkan nilai rata-rata variabel juga masuk ke dalam kategori setuju karena menunjukkan nilai sebesar 3,93. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini mencerminkan mempunyai *personal cost* yang baik. Tanggapan responden bersifat homogen dikarenakan nilai standar deviasi lebih kecil dari nilai *mean* indikator.

Tabel 4
Hasil Analisis Deskriptif Tingkat Keseriusan Kecurangan

Indikator	Prosentase Jawaban (%)					Mean Indikator	Standar deviasi	Keterangan
	SS	S	KS	TS	STS			
X3.1	20,7	31,0	31,0	12,1	5,2	3,50	1,112	S
X3.2	20,7	29,3	31,0	6,9	12,1	3,40	1,242	KS
X3.3	22,4	31,0	27,6	13,8	5,2	3,52	1,143	S
Mean variable						3,47		S

Sumber :Data diolah (2017)

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh pada tabel dapat diketahui bahwa hampir seluruh rata-rata tiap indikator dinilai ke dalam kategori setuju. Hal ini disebabkan oleh nilai rata-rata yang ditunjukkan merupakan kisaran dari $3,40 < a \leq 4,20$. Seperti pada indikator pertama X3.1 menunjukkan angka 3,50 dan indikator X3.3 menunjukkan angka 3,52. Namun hanya satu indikator yang masuk ke dalam kategori kurang setuju yaitu X3.2 yaitu sebesar 3,40 yang hampir masuk interval golongan setuju. Sehingga secara keseluruhan nilai rata-rata menunjukkan hasil setuju.

Pada rata-rata variabel hasilnya menunjukkan angka 3,47 yang juga berarti tergolong dalam interval kategori setuju. Hal ini berarti sebagian besar pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini setuju untuk melakukan pelaporan sehingga dapat dikatakan bahwa para responden memiliki minat yang cukup besar dalam melakukan *whistleblowing* meskipun menggunakan tingkat keseriusan kecurangan yang berbeda. Tanggapan dari responden dalam penelitian ini bersifat homogen karena nilai standar deviasi lebih kecil dari nilai rata-rata per indikator.

Tabel 5
Hasil Analisis Deskriptif Intensi *Whistleblowing*

Indikator	Prosentase Jawaban (%)					Mean Indikator	Standar deviasi	Keterangan
	SS	S	KS	TS	STS			
Y.1	24,1	25,9	27,6	10,3	12,1	3,40	1,297	KS
Y.2	27,6	20,7	36,2	15,5		3,60	1,059	S
Y.3	17,2	29,3	34,5	17,2	1,7	3,43	1,028	S
Y.4	24,1	63,8	10,3	1,7		4,10	0,640	S
Y.5	24,1	56,9	13,8	5,2		4,00	0,772	S
Y.6	22,4	58,6	19,0			4,03	0,648	S
Y.7	25,9	48,3	17,2	5,2	3,4	3,88	0,975	S
Y.8	25,9	43,1	22,4	8,6		3,86	0,907	S
Mean variabel						3,79		S

Sumber : Lampiran 5, diolah

Berdasarkan analisis deskriptif variabel intensi *whistleblowing* yang disajikan pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar indikator masuk ke dalam kategori setuju karena memiliki nilai yang tergolong dalam interval $3,40 < a \leq 4,20$. Namun hanya ada satu indikator yang tidak masuk ke dalam kategori setuju, yaitu indikator Y.1 dengan nilai 3,40 yang tergolong dalam kategori kurang setuju. Pada rata-rata variabel menunjukkan angka 3,79 yang berarti bahwa responden memberikan

tanggapan setuju dan mempunyai niatan untuk melakukan *whistleblowing*. Jawaban responden bersifat homogen karena dilihat dari nilai standar deviasi yang lebih kecil dari rata-rata indikator tiap variabel.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji tentang tingkat keakuratan, konsistensi atau stabilitas suatu alat ukur pada penelitian dengan tingkat signifikansi $< 0,05$. Berikut hasil uji validitas pada penelitian ini.

Tabel 6
Hasil Pengujian Validitas Dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	Validitas			Reliabilitas	
		r hitung	Sig.	Ket.	Cronbach's alfa	Ket.
Komitmen Organisasi	X1.1	0,405	0,002	Valid	0,698	Reliabel (setelah dihilangkan 2 item yang tidak valid)
	X1.2	0,531	0,000	Valid		
	X1.3	0,425	0,001	Valid		
	X1.4	0,492	0,000	Valid		
	X1.5	0,534	0,000	Valid		
	X1.6	0,673	0,000	Valid		
	X1.7	0,147	0,270	Tidak valid		
	X1.8	0,164	0,219	Tidak valid		
	X1.9	0,686	0,000	Valid		
	X1.10	0,605	0,000	Valid		
	X1.11	0,531	0,000	Valid		
	X1.12	0,544	0,000	Valid		

	X1.13	0,265	0,044	Valid		
<i>Personal cost</i>	X2.1	0,872	0,000	Valid	0,843	Reliabel
	X2.2	0,907	0,000	Valid		
	X2.3	0,850	0,000	Valid		
	X3.1	0,883	0,000	Valid		
Tingkat keseriusan kecurangan	X3.2	0,927	0,000	Valid	0,894	Reliabel
	X3.3	0,915	0,000	Valid		
	Y.1	0,680	0,000	Valid		
Intensi whistleblowing	Y.2	0,724	0,000	Valid	0,816	Reliabel
	Y.3	0,691	0,000	Valid		
	Y.4	0,569	0,000	Valid		
	Y.5	0,686	0,000	Valid		
	Y.6	0,787	0,000	Valid		
	Y.7	0,631	0,000	Valid		
	Y.8	0,648	0,000	Valid		

Sumber :Data diolah (2017)

Berdasarkan hasil tabel dalam penelitian, dan dikatakan tersebut, penelitian ini dinyatakan valid reliabel jika $\alpha > 0,6$. Hasil dari melalui uji validitas. Uji reliabilitas penelitian ini juga dapat dikatakan merupakan ketepatan suatu alat ukur reliabel.

Hasil Analisis dan Pembahasan

Tabel 7
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Komitmen Organisasional	0,981	1,019
<i>Personal Cost</i>	0,984	1,016
Tingkat Keseriusan Kecurangan	0,983	1,018

Sumber :Data diolah (2017)

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas yang disajikan dalam tabel, telah diperoleh kesimpulan bahwa tidak terjadi multikolinieritas karena semua nilai Tolerance pada

masing-masing variabel menunjukkan angka lebih dari 0,10 dan menunjukkan nilai VIF kurang dari 10. Sehingga memenuhi kriteria untuk menjadi data yang tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 8
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.
Komitmen Organisasional	0,894
<i>Personal Cost</i>	0,185
Tingkat Keseriusan Kecurangan	0,095

Sumber :Data diolah (2017)

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas pada data penelitian, maka telah diperoleh hasil bahwa untuk variabel komitmen organisasional, *personal cost*, dan tingkat keseriusan kecurangan tidak terjadi heteroskedastisitas. Dari beberapa uji asumsi klasik yang telah

dilakukan telah diperoleh kesimpulan bahwa data telah berdistribusi normal, tidak terjadi multikolinieritas, dan tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga telah memenuhi kriteria asumsi dasar regresi.

Tabel 9
HASIL UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

Model	Unstandardized Coefficients	T	Sig.
	B		
1 (constant)	23,077	5.441	0.000
Komitmen Organisasional	-0,100	-1,158	0,252
<i>Personal Cost</i>	-0,083	-0,566	0,574
Tingkat Keseriusan Kecurangan	1,190	8,463	0,000
Sig. Kolmogorof-Smirnov			0,782
R ²			0,571
Adjusted R ²			0,547

Sumber :Data diolah (2017)

Berdasarkan hasil pengujian normalitas yang ditunjukkan oleh tabel di atas, dapat kita simpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal karena memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,782.

Berdasarkan hasil pengujian t pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional memiliki nilai t hitung sebesar 1,158 yang bernilai negative dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,252 yang berarti lebih besar dari 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi *whistleblowing*. Berikutnya

adalah variabel *personal cost* yang memiliki nilai t hitung sebesar 0,566 yang bernilai negatif dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,574 yang berarti lebih besar dari 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel *personal cost* tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi *whistleblowing*. Terakhir adalah variabel tingkat keseriusan kecurangan yang memiliki nilai t hitung sebesar 8,463 yang bernilai positif dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti kurang dari 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh signifikan terhadap intensi *whistleblowing*.

Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Intensi Whistleblowing

Pengujian hipotesis pertama (H1) menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi *whistleblowing*. Dengan demikian H1 diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing* adalah ditolak. Hal yang mendasari ditolaknya hipotesis pertama ini adalah karena nilai signifikan pada uji t adalah sebesar 0,252 yang lebih besar dari signifikansi alfa (α) sehingga hasilnya adalah variabel tersebut tidak berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*. Selain itu, jika dilihat dari jawaban responden sejumlah enam butir pernyataan menyatakan setuju pada pernyataan yang tersedia, tidak semua pernyataan yang disetujui berupa pernyataan positif. Terdapat salah satu variabel yang berisi pernyataan negatif yang disetujui oleh responden yaitu indikator X1.13. Terdapat pula hasil jawaban yang menyatakan kurang setuju dan tidak setuju masing-masing tiga dan satu butir indikator. Kenyataan tersebut tidak selaras dengan hasil perolehan jawaban responden pada variabel intensi *whistleblowing* yang mayoritas menyatakan setuju, sehingga hal ini yang membuat variabel komitmen organisasional tidak berpengaruh pada intensi *whistleblowing*.

Bila dikaitkan dengan teori, intensi merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan tindakan atau perilaku apa yang muncul dari individu. Perilaku tersebut

merupakan suatu keputusan yang diyakini atas motivasi yang mendasarinya. Hal ini berkaitan erat dengan *theory of planned behavior* atau teori perilaku terencana. Teori yang mendasari penelitian ini mengaitkan variabel komitmen organisasional dengan salah satu konstruksinya yaitu norma subyektif. Konstruksi ini dapat dikaitkan dengan variabel komitmen organisasional karena variabel tersebut dapat menjadikan pengaruh individu untuk melakukan tindakan *whistleblowing* karena adanya persepsi tekanan dan nilai-nilai sosial yang mendorong individu mewujudkan perilaku tersebut.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Setyawati, Ardiyani, dan Sutrisno (2015) dan juga penelitian oleh Krehastuti dan Prastiwi (2014) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi *whistleblowing*. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Napitupulu dan Bernawati (2016) serta Bagustianto dan Nurkholis (2015) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*. Tidak berpengaruhnya komitmen organisasional yang signifikan terhadap intensi *whistleblowing* dapat dikarenakan adanya faktor kepuasan kerja pada pimpinan organisasi atau rekan kerja secara umum. Dalam hal ini pegawai pemerintah dapat dikatakan sulit untuk memutuskan berkomitmen kepada organisasi (instansi pemerintah) atau rekan kerja. Karena

pegawai yang telah diberikan perlakuan baik oleh pimpinan maupun rekan kerjanya sendiri akan merasa enggan melaporkan tindakan kecurangan yang telah dilakukan oleh pimpinan atau rekan kerja tersebut. Hal tersebut dikarenakan adanya rasa balas budi terhadap kebaikan yang telah diterima pegawai tersebut dari pelaku *fraud*. Berbeda lagi kondisinya bila pimpinan atau rekan kerja yang merupakan pelaku *fraud* tidak memberikan perlakuan baik pada pegawai, misalnya berbicara kasar dan tidak menghargai pekerjaan bawahan atau rekan kerjanya. Maka hal tersebut akan menimbulkan

perasaan benci dan semakin mendorong pegawai untuk melakukan *whistleblowing*. Seperti yang diungkapkan dalam teori perilaku terencana dalam salah satu konsepnya yaitu norma subyektif, yang menyatakan bahwa persepsi atau pandangan orang lain atau lingkungan sosialnya terhadap suatu kepercayaan individu akan mempengaruhi niat untuk melakukan atau tidak melakukan suatu perilaku atau tindakan yang sedang dipertimbangkan. Persepsi inilah yang menyebabkan pegawai pemerintah mengalami dilema untuk memutuskan mana yang harus diutamakan.

Pengaruh *Personal Cost* Terhadap Intensi *Whistleblowing*

Pengujian hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwa *personal cost* tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi *whistleblowing*. Dengan demikian H2 tidak diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa *personal cost* berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing* adalah ditolak. Hal yang mendasari ditolaknya hipotesis kedua ini adalah karena nilai signifikan pada uji t adalah sebesar 0,574 yang lebih besar dari signifikansi alfa (α) sehingga hasilnya adalah variabel tersebut tidak berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*. Apabila dilihat dari tanggapan responden yang memang tidak ditemukan adanya prosentase pernyataan tertentu yang mendominasi, atau dengan kata lain memiliki prosentase jawaban yang hampir merata. Kenyataan ini tidak selaras dengan hasil perolehan jawaban pada variabel intensi *whistleblowing* yang

mayoritas menyatakan setuju sehingga hal ini membuat variabel *personal cost* tidak berpengaruh terhadap variabel intensi *whistleblowing*.

Pada teori perilaku terencana atau *theory of planned behavior*, terdapat salah satu konstruk yang menyatakan bahwa persepsi individu akan kemudahan atau kesulitan dalam melakukan perilaku tertentu dan dapat menjadi faktor penentu intensi. Konstruk tersebut adalah persepsi kontrol perilaku atau *perceived behavioral control* yang mengaitkan variabel *personal cost* dengan teori ini. Hal ini dikarenakan dengan adanya penilaian yang berbeda antara individu dalam menilai akibat dari tindakan *whistleblowing*, maka akan mempengaruhi apakah niat *whistleblowing* tersebut dapat terwujud atau tidak. Hasil penelitian ini secara tidak langsung konsisten dengan yang didapat dari penelitian

yang dilakukan oleh Setyawati, Ardiyani, dan Sutrisno (2015) serta Bagustianto dan Nurkholis (2015) yang menyatakan bahwa variabel *personal cost* tidak berpengaruh terhadap variabel intensi *whistleblowing*. Sementara itu hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Napitupulu dan Bernawati (2016) yang menyatakan bahwa *personal cost* berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*. Dalam penelitian ini menghasilkan bahwa *personal cost* memiliki arah negatif yang berarti semakin rendah *personal cost* maka akan semakin tinggi intensi *whistleblowing*. Namun ternyata hal ini tidak berlaku karena hasil tidak menunjukkan adanya pengaruh signifikan. Tidak berpengaruhnya *personal cost* terhadap intensi *whistleblowing* mungkin dikarenakan adanya persepsi pegawai pemerintah bahwa menjadi seorang *whistleblower* akan berdampak pada kelangsungan hidup, keselamatan, kerugian ekonomi, fisik, psikologis, dan ancaman karir. Pegawai mungkin merasa bahwa *whistleblowing* perlu dilakukan namun bila terlalu besar risiko yang akan dihadapinya dan pembalasan yang akan ditanggung, mereka akan cenderung untuk lebih memilih diam daripada melaporkan. Terlebih jika jaminan hukum dan perlindungan saksi mengenai *whistleblowing* masih dirasa belum tegas.

Pengaruh Tingkat Keseriusan Kecurangan Terhadap Intensi Whistleblowing

Pengujian hipotesis ketiga (H3) menunjukkan bahwa tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh

signifikan terhadap intensi *whistleblowing*. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*, keputusannya adalah diterima. Hal yang mendasari diterimanya hipotesis ketiga ini adalah karena pada uji t, menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05 dengan nilai t hitung sebesar 8,463 yang mempunyai arah positif. Dengan demikian berarti bahwa tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*. Di samping itu, dapat dilihat juga dari prosentase jawaban responden yang sebagian besar memberikan jawaban setuju. Hal ini dapat diartikan bahwa jawaban pada variabel tingkat keseriusan kecurangan selaras dengan prosentase jawaban variabel dependen intensi *whistleblowing* yang sebagian besar juga menyatakan setuju, sehingga hal ini membuat variabel tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*.

Pada *theory of justice* atau teori keadilan yang dikemukakan oleh John Rawls, yang menyatakan bahwa adanya suatu keharusan untuk mendistribusikan nilai-nilai sosial secara adil dalam kehidupan bermasyarakat agar dapat memberikan manfaat pada semua pihak yang terlibat dan berdasarkan kesepakatan bersama yang telah disetujui. Pada teori ini, individu menjunjung tinggi dan mengupayakan kesamaan terutama dalam hal kesempatan, kesederajatan, hak-hak, dan nilai-nilai sosial primer termasuk

pendapatan, kekayaan, dan kekuasaan. Maka keterkaitan teori keadilan dengan variabel tingkat keseriusan kecurangan adalah jika terdapat individu yang mengetahui adanya tindak kecurangan yang dilakukan oleh seseorang di dalam organisasinya, maka ia akan merasakan suatu ketidakadilan yang menimpa baik pada dirinya maupun kelompok. Sehubungan dengan adanya tingkat keseriusan kecurangan yang diketahuinya, maka akan semakin dapat mendorong individu tersebut untuk menegakkan keadilan karena tindak kecurangan tersebut. Penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Setyawati, Ardiyani, dan Sutrisno (2015), Bagustianto dan Nurkholis (2015), Ahmad, Ismail, dan Smith (2011), serta Menk (2011) yang menyatakan bahwa tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*. Sedangkan hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kaplan dan

Whitecotton (2007) yang menyatakan bahwa tingkat keseriusan kecurangan tidak berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa niat pegawai pemerintah dalam melakukan pelaporan kecurangan dapat terdorong dengan adanya tingkat keseriusan kecurangan. Hal ini diduga karena adanya rasa ketidakadilan yang hinggap dalam individu yang mengetahui adanya kecurangan yang terjadi di dalam organisasinya. Sehingga individu tersebut akan merasa bahwa jika kecurangan tersebut semakin dibiarkan maka ketidakadilan akan semakin dirasakan di dalam lingkungan organisasi. Tidak dapat dipungkiri akan terjadi kerugian yang menimpa baik pada diri individu maupun lingkungan organisasi. Maka dari itu individu tersebut semakin termotivasi untuk melakukan *whistleblowing* demi menegakkan keadilan

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bukti empiris mengenai pengaruh komitmen organisasional, *personal cost*, dan tingkat keseriusan kecurangan terhadap intensi *whistleblowing*. Berdasarkan hasil analisis data yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Berdasarkan uji F, variabel komitmen organisasional, *personal cost*, dan tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh secara simultan terhadap intensi

whistleblowing.

2. Komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi *whistleblowing* atau hipotesis pertama ditolak. Hal ini disebabkan karena adanya kemungkinan bahwa pegawai pemerintahan dapat dikatakan sulit untuk memutuskan dan memilih harus berkomitmen ke pihak yang mana, apakah berkomitmen ke organisasi (instansi pemerintah) atau ke rekan kerja. Selain itu persepsi orang lain dan lingkungan sosial mengenai tindakan atau perilaku yang akan dilakukan

dapat mempengaruhi pertimbangan perilaku yang akan diwujudkan.

3. *Personal cost* tidak berpengaruh signifikan terhadap intensitas *whistleblowing* atau hipotesis kedua ditolak. Hal ini disebabkan karena adanya persepsi pegawai bahwa jika melakukan *whistleblowing* maka akan mendapatkan dampak negatif pada kehidupan mereka seperti kelangsungan hidup, keselamatan, kerugian ekonomi, fisik, psikologis, ancaman karir, dan sebagainya. Sehingga mereka tidak mau mengambil risiko untuk melakukan pelaporan kecurangan dan cenderung untuk memilih diam.
4. Tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh signifikan terhadap intensitas *whistleblowing* atau hipotesis ketiga diterima. Hal ini dapat disebabkan oleh adanya kecurangan yang dilakukan oleh pelaku *fraud*, sehingga menimbulkan rasa ketidakadilan pada individu yang mengetahuinya, sehingga individu tersebut terdorong untuk melakukan *whistleblowing* agar dapat menegakkan keadilan.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang disadari oleh peneliti.

Keterbatasan-keterbatasan tersebut antara lain :

1. Penelitian ini dilakukan tidak pada keseluruhan dinas yang ada di Pemerintahan Kota Mojokerto dan hanya pada beberapa kantor dinassaja.
2. Pengumpulan data dilakukan pada akhir tahun. Periode

tersebut merupakan waktu di saat para pegawai pemerintah melakukan pelaporan dan pertanggungjawaban akhirtahun.

3. Kurangnya pemahaman oleh responden mengenai *whistleblowing* dan sulitnya mengendalikan responden saat mengisi kuesioner, menyebabkan jawaban responden kurang sesuai dengan harapanpeneliti.

Oleh karena adanya keterbatasan-keterbatasan yang menjadi kendala penelitian saat ini, maka berikut ini peneliti memberikan saran untuk penelitian selanjutnya agar dapat mengembangkan penelitian ini menjadi lebih baik dan dapat mengurangi keterbatasan tersebut :

1. Memperluas sampel yang akan diteliti, dengan memperhatikan, mempersiapkan, dan mengusahakan masalah perijinan penelitian jauh hari sebelum dilakukannya penelitian.
2. Jika menggunakan sampel yang sama, atau menggunakan sampel dengan profesi yang memiliki kesibukan lebih pada akhir tahun, sebaiknya menghindari periode pengumpulan data pada saat akhir tahun agar bisa mendapatkan respon yang lebih baik dari pararesponden.
3. Pada saat penyebaran kuesioner, lebih baik memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai variabel-variabel yang akan diuji. Bila perlu memberikan penjelasan secara langsung agar tidak terjadi kesalahpahaman persepsi. Karena terkadang memberikan penjelasan ringkas secara tertulis tidak terlalu diperhatikan oleh responden.

DAFTAR RUJUKAN

- Ahmad, S. A., M. Smith., dan Z. Ismail. 2012. "Internal Whistle-Blowing Intentions: A Study of Demographic and Individual Factors". *Journal of Modern Accounting and Auditing* 8(11): 1632-1645.
- Ajzen, I. 1991. "The Theory of Planned Behaviour". *Organizational Behaviour and Human Decision Processes*. 50:179-211.
- Association of Certified Fraud Examiner. 2016. *Report to the Nation*. Austin, Amerika Serikat Association of Certified Fraud Examiner.
- Bagustianto, Rizky & Nurkholis. 2015. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing (Studi Pada PNS BPK RI)". *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan* ISSN 1411 - 0393 Akreditasi No. 80/DIKTI/Kep/2012.
- Bouville, M. 2007. Whistle-Blowing and Morality. *Journal of Business Ethics* 81:579-585.
- Chiu, Randy K. 2003. "Ethical Judgment and Whistleblowing Intention: Examining the Moderating Role of Locus of Control". *Journal of Business Ethics*. Vol. 1, No. 2: Pp 65-74.
- Curtiz, M. B. 2006. "Are Audit-related Ethical Decisions Dependent upon Mood?". *Journal of Business Ethics* 68: 191-209.
- Elias. R.Z. 2008. "Auditing Students Professional Commitment and Anticipatory Socialization and Their Relationship To Whistleblowing". *Managerial Auditing Journal*, Vol. 23 ISS:3 pp.283-294.
- Gabrilin, Abba. 2017. *KPK Tetapkan Kepala Dinas PU Provinsi Papua sebagai Tersangka*. Kompas.com (online). (<http://www.kompas.com/news>, diakses 5 April 2017).
- Gibson, J. I., J. M. Ivancevich, J. H. Donnelly-Jr., dan R. Konopaske. 2012. *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. The McGraw-Hill Companies Inc. New York.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Jogiyanto, H.M. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Edisi Keempat. Yogyakarta : BPF.
- Kaplan, S. E., & Schultz, J. J. 2007. "Intentions to Report Questionable Acts: An Examination of The Influence of Anonymous Reporting Channel, Internal Audit Quality, and Setting". *Journal of Business Ethics*, 71(2), 109-124.
- Komisi Pemberantasan Korupsi. 2017. *KPK Whistleblower's System*. KPK (online). (<https://www.kpk.go.id/splash/> diakses 5 April 2017).
- Krehastuti, Kurnia. D, dan Prastiwi, A. 2014. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Intensi Auditor Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Semarang)". *Diponegoro*

- Journal Of Accounting* Vol 3 No 2.
- Menk, K. B. 2011. "The Impact of Materiality, Personality Traits, and Ethical Position on Whistle-Blowing Intentions". *Disertasi*. Program Doctor of Philosophy in Business Virginia Commonwealth University. Virginia.
- Mesmer-Magnus, Jessica R. dan C. Viswesvaran. 2005. "Whistleblowing in Organizations: An Examination of Correlates of Whistleblowing Intentions, Actions, and Retaliation". *Journal of Business Ethics* 52: 277-297.
- Napitupulu, G.B. dan Bernawati, Y. 2016. "Pengaruh Faktor Organisasional, Faktor Individual, dan Faktor Demografi Terhadap Intensi Whistleblowing". Simposium Nasional Akuntansi XIX, Lampung.
- Rawls, John. 2001. *A Theory of Justice*. Cambridge: The Belknap Press, revised edition.
- Septianti, Windy. 2013. "Pengaruh Faktor Organisasional, Individual Situasional, Dan Demografis Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing Internal". *Simposium Nasional Akuntansi XVI*. Manado: IAI.
- Setianto, V.Y., Utami, I., dan Novianti, S. 2016. "Whistleblowing Dalam Tekanan Ketaatan Dan Kepercayaan Pada Pimpinan". *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* Volume XIX No. 3, ISSN 1979 – 6471.
- Setyawati, I., Ardiyani, K. dan Sutrisno, C.R. 2015. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Niat Untuk Melakukan Whistleblowing Internal". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Volume 17. Nomor 02 ISSN 1693-0908.
- Sofia, A., Herawati, N., dan Zuhdi, R. 2013. "Kajian Empiris Tentang Niat Whistleblowing Pegawai Pajak". *JAFFA* Vol. 01 No. 1 Hal. 23 – 38.
- Sukamto, Imam. 2017. *Polisi Usut Dugaan Korupsi Dana Bibit Bawang Merah di Brebes*. Tempo.co (online). (<https://nasional.tempo.co/read/870262/polisi-usut-dugaan-korupsi-dana-bibit-bawang-merah-di-brebes>, diakses 21 Juni 2017)
- Sweeney, P. 2008. "Hotlines Helpful for Blowing The Whistle". *Financial Executive* 24(4): 28-31.
- Syaifullah, Muh. 2017. *Kasus Beli Lahan, Eks Kepala Basarnas Yogyakarta Divonis 4 Tahun*. Tempo.co (online). (<https://nasional.tempo.co/read/871549/kasus-beli-lahan-eks-kepala-basarnas-yogyakarta-divonis-4-tahun>, diakses 25 Juni 2017)
- Transparency International Indonesia. 2016. *Survei Persepsi Korupsi*. Jakarta Selatan Transparency International Indonesia.
- Waytz et al. 2012. "The Whistleblower's Dilemma and The Fairness—Loyalty Trade Off". *Journal of Experimental Social Psychology* 49 1027–1033

Wisnu, Arkhelau. 2017. *OTT KPK di Mojokerto diduga Terkait Proyek Pembangunan Kampus*. Tempo.co (online). (<https://nasional.tempo.co/read/>

[885434/ott-kpk-di-mojokerto-diduga-terkait-proyek-pembangunan-kampus](https://nasional.tempo.co/read/885434/ott-kpk-di-mojokerto-diduga-terkait-proyek-pembangunan-kampus), diakses 20 Juni 2017)

