

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT PEGAWAI
NEGERI SIPIL (PNS) UNTUK MELAKUKAN TINDAKAN *WHISTLE-BLOWING*
INTERNAL**

ARTIKEL ILMIAH



Oleh :

INDI SASMITA
20153106

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI PERBANAS
S U R A B A Y A
2019**

PENGESAHAN ARTIKEL ILMIAH

Nama : Indi Sasmita

Tempat, Tanggal Lahir : Sukoharjo, 22 Februari 1996

N.I.M : 2015310617

Program Studi : Akuntansi

Program Pendidikan : Sarjana

Konsentrasi : Audit dan Perpajakan

Judul : Analisis Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk melakukan tindakan *whistle-blowing* Internal

Disetujui dan diterima baik oleh :

Dosen Pembimbing,
Tanggal : 14 - Juni - 2019

Co. Dosen Pembimbing
Tanggal : 14 - Juni - 2019.


Prof. Dr. Drs. R. Wilopo, Ak., M.Si, CFE


Rezza Arlinda Sarwendhi, SE., M.Acc

Ketua Program Studi Sarjana Akuntansi
Tanggal : 14 - Juni - 2019.


Dr. Nanang Shonhadji, SE, M.Si., Ak., CA.

ANALYSIS OF FACTORS AFFECTING INTEREST CIVIL SERVANTS (PNS) TO DO ACTION INTERNAL WHISTLE-BLOWING

Indi Sasmita

STIE Perbanas Surabaya
Email : sasmitaindi@gmail.com

ABSTRACT

The Whistleblowing system is one effective way to prevent and combat practices that are contrary to ethics and applicable rules. Where an important role is needed from a whistleblower as a "whistle blower" from deviant actions and detrimental to the company. The system becomes useless when there is no desire or intention to report known acts of fraud or fraud. This study aims to obtain information and empirical evidence of the influence of ethical climate ego, ethical climate principles, locus of control and personal costs on the interest of civil servants to conduct internal whistleblowing. Respondents in this study were PNP KPP Karangpilang Surabaya City using convenience sampling sampling methods, respondents in this study were as many as 70 civil servants who worked at Karangpilang KPP, Surabaya City. The method used in this study is a quantitative method, with multiple linear analysis using the PLS-SEM test technique. The test results indicate that the ethical climate principle and locus of control do not affect the intensity of internal whistleblowing, while the ethical climate egoism and personal cost influence the intensity of internal whistleblowing. The results of this study are expected to enrich the literature to develop science and also as a material consideration for KPP Karangpilang Surabaya in implementing the whistleblowing system policy.

Keywords: internal whistleblowing, ethical climate egoism, ethical climate principle, locus of control and personal cost.

PENDAHULUAN

Brennan dan Kelly (2007) mendefinisikan whistleblowing sebagai pengungkapan yang dilakukan oleh karyawan atau mantan karyawan sebagai pengungkapan yang dilakukan oleh karyawan atas praktik ilegal, tidak bermoral, atau tanpa legitimasi dibawah kendali pimpinan mereka kepada individu atau organisasi yang dapat menimbulkan efek tindakan perbaikan. *whistleblowing* internal dan *whistleblowing* eksternal (Keraf, 2000 : 32)

Whistleblowing internal terjadi ketika seseorang atau beberapa orang karyawan dalam suatu organisasi mengetahui adanya kecurangan yang dilakukan oleh karyawan lain atau kepala bagiannya, kemudian melaporkan kecurangan tersebut kepada pimpinan yang lebih tinggi. Sedangkan *whistleblowing* eksternal adalah seorang pekerja mengetahui kecurangan yang dilakukan perusahaan nya, lalu membocorkan pada saluran eksternal perusaha

Fenomena pelanggaran etika di bidang akuntansi yang melibatkan kalangan yang memiliki jabatan profesional banyak terjadi di era modern ini. Salah satu kasusnya adalah masyarakat dunia tercengang dan dikejutkan oleh “kicauan” Edward Snowden di ruang publik yang membongkar berbagai rahasia dan operasi kotor yang dilakukan Badan Intelijen Amerika Serikat (USA), *National Security Agency* (NSA) tempatnya bekerja.

Beberapa kasus yang disebutkan diatas merupakan fenomena pelanggaran etika profesi yang dapat diamati di Indonesia, contoh kasus yang banyak terjadi saat ini adalah skandal korupsi yang masih cukup tinggi. Instansi sektor publik di Indonesia yang telah menerapkan *whistleblowing system* salah satunya adalah Direktorat Jenderal Pajak KPP Karang Pilang Surabaya. Menurut keterangan dari bagian informasi penerapan *whistleblowing system* pada Direktorat Jenderal Pajak KPP Karang Pilang Surabaya telah berjalan sebagai mana mestinya semenjak pertama kali diluncurkan oleh pemerintah tahun 2010. Banyak faktor yang dapat dijadikan sebagai intensitas seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing* internal. Pada penelitian ini saya memilih empat faktor yang akan mempengaruhi seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

Menurut (Cullen *et al.*,2003) karyawan dengan karakter *egoism* akan mempertimbangkan kepentingan mereka sendiri dalam pengambilan keputusan etis. Terbentuknya karakter *egoism* pada diri seorang karyawan disebabkan karena pimpinan menuntut hasil kinerja yang maksimal dari karyawan, sehingga karyawan harus berkonsentrasi untuk memenuhi tuntutan tersebut dan cenderung pasif terhadap hal-hal yang tidak menjadi kepentingan pribadinya salah satunya adalah kasus pelanggaran atau penyimpangan etika yang terjadi di

sekitarnya. Penelitian yang dilakukan oleh (Setyawati, *et al.*,2015) dan (Ahmad, 2011) menemukan bukti empiris bahwa *ethical climate egoism* tidak berpengaruh minat PNS untuk melakukan tindakan *whistleblowing* internal sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh (Lestari, 2013), berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ferri, 2015) yang menunjukkan bahwa *ethical climate egoism* berpengaruh terhadap minat PNS untuk melakukan tindakan *whistleblowing* internal.

Organisasi dengan *Ethical Climate-Principle*, anggota di dalam organisasi akan menyikapi peristiwa dengan mempertimbangkan prinsip-prinsip yang umum seperti hukum, peraturan, dan standar. Ketika anggota atau rekan organisasi terlibat dalam perilaku tidak etis, mereka berani untuk berbeda pendapat. Berdasarkan hal tersebut mereka akan mengambil keputusan salah satunya adalah melaksanakan tindakan *whistleblowing*. Penelitian yang dilakukan oleh (Setyawati, *et al.*, 2015) dan (Ahmad, 2011) menemukan bukti empiris bahwa *ethical climate principle* berpengaruh terhadap minat PNS untuk melakukan tindakan *whistleblowing* internal sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh (Ferri, 2015), berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lestari, 2013) yang menunjukkan bahwa *ethical climate principle* tidak berpengaruh terhadap minat PNS untuk melakukan tindakan *whistleblowing* internal.

Locus of control menjelaskan kapabilitas seorang mengenai kemampuannya mengendalikan peristiwa yang terjadi. *Locus of control* juga merupakan respon individu atas kejadian-kejadian di sekitarnya. *Locus of control* atau dikenal sebagai “interval versus *external reinforcement*” dianggap sebagai salah satu variabel kepribadian yang penting untuk menjelaskan perilaku manusia di dalam organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh (Giovani, 2016)

menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh terhadap minat PNS untuk melakukan tindakan *whistleblowing* internal, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ahmad, *et al.*, 2011) dan (Lestari, 2013) yang menunjukkan bahwa *locus of control* tidak berpengaruh terhadap minat PNS untuk melakukan tindakan *whistleblowing* internal.

Personal cost dari pelaporan didefinisikan sebagai pandangan karyawan terhadap resiko dari retaliasi atau tindakan balasan dari karyawan (anggota organisasi) yang dapat mengurangi intensi pelaporan pelanggaran. Pada dasarnya penilaian *personal cost* antara karyawan satu dengan karyawan yang lainnya bisa berbeda, tergantung pada faktor-faktor yang mempengaruhinya (Nurkholis dan Bagustianto, 2014). Penelitian yang dilakukan oleh (Akbar, *et al.*, 2016), (Septianti, 2013), (Bagustianto dan Nurkholis, 2015), serta (Winardi, 2014) menunjukkan bahwa *personal cost* tidak berpengaruh terhadap minat PNS untuk melakukan tindakan *whistleblowing* internal, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Aliyah, 2015) dan (Lestari, 2013) yang menunjukkan bahwa *personal cost* berpengaruh terhadap minat PNS untuk melakukan tindakan *whistleblowing* internal.

Dari pemaparan yang telah dijabarkan di atas, maka penelitian yang dilakukan saat ini berjudul:

“Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat PNS Untuk Melakukan Tindakan *Whistle-Blowing* Internal”

RERANGKA TEORITIS DAN HIPOTESIS

Theory Of Planned Behaviour

Teori perilaku terencana yang selanjutnya disingkat TPB menyatakan bahwa faktor sentral dari perilaku individu adalah bahwa perilaku tersebut dipengaruhi oleh niat individu terhadap perilaku tertentu (Brief dan Motowidlo,

1986). Niat untuk berperilaku dipengaruhi oleh variabel sikap (*attitude*), norma subjektif (*subjective norm*) dan kontrol perilaku yang dipersepsikan (*perceived behavioral control*).

Teori ini menyatakan perilaku seseorang ditentukan karena niat yang timbul dalam dirinya, sedangkan niat itu muncul karena suatu kejadian yang dilihat sehingga pernyataan ini mendukung dengan ke-tiga faktor pada penelitian ini yaitu *ethical climate-egoism*, *ethical climate principle* dan *personal cost* yang ketiganya merupakan sikap maupun pandangan yang timbul disebabkan oleh niat terhadap suatu keadaan lingkungan maupun kejadian yang terjadi di sekitarnya.

Teori Atribusi

Menurut Fritz Haidar sebagai pencetus teori atribusi, teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori atribusi menjelaskan mengenai proses bagaimana kita menentukan penyebab dan motif tentang perilaku seseorang. Teori ini mengacu tentang bagaimana seseorang menjalankan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri yang akan ditentukan apakah dari internalnya misalnya sifat, karakter, sikap ataupun eksternalnya misal tekanan situasi atau keadaan tertentu yang akan memberikan pengaruh terhadap perilaku individu (Luthans, 2005).

Whistleblowing

Whistleblowing dapat didefinisikan sebagai pengungkapan yang dilakukan oleh anggota maupun mantan karyawan atas *illegal act*, *immoral acts*, dan *illegal practices* kepada seseorang atau organisasi yang berwenang untuk menanganinya (Near dan Miceli, 1985). *Whistleblower* berbeda dengan saksi. *Whistleblower* adalah orang yang melaporkan adanya tindak pelanggaran, tetapi mungkin dia tidak melihat dan mendengar sendiri pelaksanaan tindak pelanggaran tersebut,

namun dia memiliki bukti-bukti baik berupa surat-surat, rekaman maupun gambar yang menunjukkan telah terjadi pelanggaran.

Ethical Climate Egoism

Ethical climate egoism adalah keadaan lingkungan organisasi yang membentuk anggota organisasinya menjadi seseorang yang mengedepankan kepentingan pribadi sehingga hal ini membuat seseorang lebih cenderung tidak menjadi *whistleblower* dikarenakan hanya akan merugikan dirinya sendiri. Terbentuknya karakter *egoism* pada diri seorang karyawan disebabkan karena pimpinan menuntut hasil kinerja yang maksimal dari karyawan, sehingga karyawan harus berkonsentrasi untuk memenuhi tuntutan tersebut dan cenderung pasif terhadap hal-hal yang tidak menjadi kepentingan pribadinya salah satunya adalah kasus pelanggaran atau penyimpangan etika yang terjadi di sekitarnya. Organisasi dengan karakteristik *egoism* yang tinggi, anggota organisasi akan cenderung tidak melaksanakan tindakan *whistleblowing* internal.

Ethical Climate Principle

Ethical climate principle adalah keadaan lingkungan organisasi yang membentuk anggota organisasinya menjadi seseorang yang berpegang teguh pada aturan, norma dan hukum yang berlaku di lingkungan kerjanya, tentunya sikap demikian dapat meningkatkan kesadaran akan pelanggaran yang terjadi sehingga niat untuk menjadi *whistleblower* lebih tinggi jika dibandingkan *ethical climate egoism*. Ketika anggota atau rekan organisasi terlibat dalam perilaku tidak etis, mereka berani untuk berbeda pendapat. Berdasarkan hal tersebut mereka akan mengambil keputusan salah satunya adalah melaksanakan tindakan *whistleblowing* Internal.

Organisasi dengan *ethical climate-principle* yang tinggi, karyawan akan

cenderung melaksanakan tindakan *whistleblowing* internal.

Locus of control

Locus of control adalah dimensi dalam diri individu yang bersifat bipolar, yang memiliki dua sisi yang berlawanan (Rotter, 1996). *Locus of control* didefinisikan sebagai hasil (*reward* atau *outcome*) yang dikendalikan oleh tindakan individu itu sendiri atau dari kekuatan lainnya. *Locus of control* merupakan salah satu karakteristik penting yang menjelaskan perilaku individu dalam organisasi. *Locus of control* juga dapat diartikan sebagai pandangan seseorang mengenai keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan pekerjaannya, apakah hasil yang diperoleh ini merupakan pengaruh dari luar atau dari dalam dirinya sendiri (Apriyanti, 2014). *Locus of control* terkait dengan cara pandang seseorang mengenai kemampuannya untuk mengendalikan peristiwa yang terjadi (Septianti, 2013).

Personal cost

Retaliasi melawan *whistleblower* merepresentasikan hasil (*outcome*) dari suatu konflik antara organisasi dan karyawannya, dimana anggota organisasi mencoba untuk mengendalikan karyawan dengan mengancam untuk melakukan atau sudah melakukan tindakan yang merugikan karyawannya, sebagai respon atas pelaporan pelanggaran, baik melalui saluran eksternal maupun internal (Rehg, *et al*, 2008). *Personal cost of reporting* adalah pandangan karyawan terhadap risiko pembalasan atau balas dendam anggota organisasi yang dapat mengurangi minat karyawan untuk melaporkan pelanggaran (Schultz, *et al*, 1993). Anggota organisasi yang dimaksud dapat saja berasal dari manajemen, atasan atau rekan kerja.

Pengaruh *Ethical Climate-Egoism* Terhadap Minat PNS Untuk Melakukan Tindakan *Whistle-Blowing* Internal.

Menurut (Cullen *et al.*,2003) karyawan dengan karakter *egoism* akan mempertimbangkan kepentingan mereka sendiri dalam pengambilan keputusan etis. Terbentuknya karakter *egoism* pada diri seorang karyawan disebabkan karena pimpinan menuntut hasil kinerja yang maksimal dari karyawan, sehingga karyawan harus berkonsentrasi untuk memenuhi tuntutan tersebut dan membuat karyawan cenderung pasif terhadap hal-hal yang tidak menjadi kepentingan pribadinya salah satunya adalah kasus pelanggaran atau penyimpangan etika yang terjadi di sekitarnya. Organisasi dengan karakteristik *egoism* yang tinggi, anggota organisasi akan cenderung tidak melaksanakan tindakan *whistleblowing* internal. Teori yang berkaitan dengan faktor *egoism* adalah *Theory Planned Of Behaviour* yang menjelaskan bagaimana perilaku seseorang didasari atas niat karena suatu sebab dari kejadian sebelumnya. Dapat disimpulkan bahwa seseorang yang berada pada lingkungan organisasi dengan *ethical climate-egoism* yang tinggi, karyawan akan cenderung tidak laksanakan tindakan *whistleblowing* internal. Adapun *ethical climate egoism* diukur menggunakan kuisisioner dengan tiga indikator yaitu (1) *self interest*, (2) *company interest* dan (3) *efficiency*.

H1 : *Ethical Climate Egoism* berpengaruh terhadap minat PNS melakukan tindakan *whistle-blowing* Internal

Pengaruh *Ethical Climate-Principle* Terhadap Minat PNS Untuk Melakukan Tindakan *Whistle-Blowing* Internal.

Organisasi dengan *ethical climate-principle*, anggota di dalam organisasi akan menyikapi peristiwa dengan mempertimbangkan prinsip-prinsip yang umum seperti hukum, peraturan, dan standar. Ketika anggota atau rekan organisasi terlibat dalam perilaku tidak etis, mereka berani untuk berbeda pendapat. Berdasarkan hal tersebut mereka

akan mengambil keputusan salah satunya adalah melaksanakan tindakan *whistleblowing*.

Teori yang mendukung pernyataan diatas adalah *theory planned of behaviour* yang menyatakan bahwa perilaku seseorang ditentukan karena niat yang timbul dalam dirinya, sedangkan niat itu muncul karena suatu kejadian. Dapat disimpulkan bahwa seseorang yang berada pada lingkungan organisasi dengan *ethical climate-principle* yang tinggi, karyawan akan cenderung melaksanakan tindakan *whistleblowing* internal. Adapun *ethical climate principle* diukur menggunakan kuisisioner dengan tiga indikator yaitu (1) *personnal morality*, (2) *rules and procedure* dan (3) *law of professional code*.

H1 : *Ethical Climate Principle* berpengaruh terhadap minat PNS melakukan tindakan *whistle-blowing* Internal

Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Minat PNS Untuk Melakukan Tindakan *Whistle-Blowing* Internal

Locus of control menggambarkan seberapa jauh seseorang memandang hubungan antara perbuatan yang dilakukan (*action*) dengan akibat atau hasil (*outcome*). *Locus of control* adalah konsep yang menunjuk pada keyakinan individu mengenai sumber kendali akan peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidupnya. *Locus of control* memiliki dua sisi, yaitu internal dan eksternal.

Individu yang memiliki *locus of control* internal lebih dominan berpotensi untuk menjadi *whistleblower*, karena individu tersebut lebih bertanggung jawab dan berusaha untuk mengendalikan apa yang terjadi di sekitarnya, karena dia percaya bahwa segala sesuatu yang didapat oleh seseorang adalah hasil dari jerih payah dan usaha orang tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Giovanni (2016) menyatakan bahwa

internal *locus of control* memoderasi pengaruh pertimbangan etis terhadap intensi *whistleblowing*. Individu dengan *locus of control* internal berpotensi menjadi *whistleblower* karena dia akan berusaha mengendalikan situasi di sekitarnya. Teori yang mendukung pernyataan di atas adalah Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Aliyah, 2015) dan (Lestari, 2013) yang menunjukkan bahwa karyawan dengan *personal cost* yang tinggi cenderung tidak tertarik untuk mengungkap tindakan penyimpangan atau menjadi pelapor atas *whistleblowing* internal.

Teori atribusi yang menyatakan seseorang dalam bertindak disebabkan oleh kemauannya sendiri atau melihat penyebab perilaku orang lain dimana keputusan dalam bersikap tergantung pada sifat, karakter, tekanan situasi atau keadaan tertentu. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat *locus of control* yang dimiliki seseorang maka kepeduliannya terhadap lingkungan organisasi juga tinggi dengan kata lain kecenderungan untuk melakukan tindakan *whistleblowing* juga tinggi. Adapun *locus of control* diukur menggunakan lima indikator yaitu, (1) Segala yang dicapai individu dari hasil usaha sendiri (2) Menjadi pimpinan karena kemampuan sendiri (3) Kemampuan individu karena bekerja keras, kemampuan individu dalam menentukan kejadian dalam hidup (4) Kehidupan individu ditentukan oleh tindakannya (5) Kehidupan individu karena faktor nasib.

H1 : *Locus of Control* berpengaruh terhadap minat PNS melakukan tindakan *whistle-blowing* Internal

Pengaruh *Personal costs* Terhadap Minat PNS Untuk Melakukan Tindakan *Whistle-Blowing* Internal.

Personal cost dari pelaporan didefinisikan sebagai pandangan karyawan terhadap resiko dari retaliasi atau tindakan

balasan dari karyawan (anggota organisasi) yang dapat mengurangi intensi pelaporan pelanggaran. Pada dasarnya penilaian *personal cost* antara karyawan satu dengan karyawan yang lainnya bisa berbeda, tergantung pada faktor-faktor yang mempengaruhinya (Rizki dan Nurkholis, 2015). *Personal cost* dapat didasari oleh penilaian subjektif. Artinya adalah bahwa persepsi *personal cost* antar karyawan berbeda-beda (Curtis, 2006). Retaliasi atau *personal cost* mempengaruhi individu untuk melakukan tindakan *whistleblowing*, dengan pertimbangan saluran pelaporan, status pelanggar dan kekuasaan yang dimiliki oleh pelapor (Rehg, *et al*, 2008).

Penelitian yang dilakukan oleh Taufiq (2017) dan Giovani (2016) menunjukkan bahwa individu yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dan memiliki posisi serta kewenangan yang kuat cenderung memandang bahwa *personal cost* yang akan ditimbulkan dari perilaku *whistleblowing* relatif rendah, sehingga individu tersebut akan terlibat dalam perilaku *whistleblowing*. Niat anggota untuk melakukan *whistleblowing* lebih kuat ketika persepsi *personal cost* rendah. Teori yang mendukung pernyataan di atas adalah *theory planned of behaviour* yang menyatakan bahwa perilaku seseorang ditentukan karena niat yang timbul dalam dirinya, sedangkan niat itu muncul karena suatu kejadian.

Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Aliyah, 2015) dan (Lestari, 2013) yang menunjukkan bahwa karyawan dengan *personal cost* yang tinggi cenderung tidak tertarik untuk mengungkap tindakan penyimpangan.

Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat *personal cost* yang dimiliki seseorang maka kecenderungan untuk melakukan tindakan *whistleblowing* akan rendah. *Personal cost* diukur

menggunakan empat indikator yaitu, (1) hubungan dengan rekan kerja menjadi renggang (2) pencemaran nama baik (3) hambatan promosi jabatan (4) pemindahan posisi pekerjaan yang tidak diinginkan.

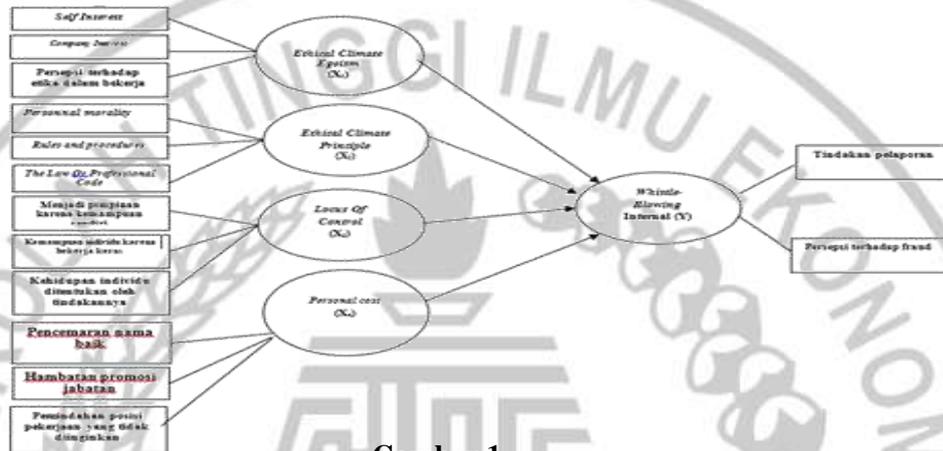
H1 : *Personal Cost* berpengaruh terhadap minat PNS melakukan tindakan *whistle-blowing* Internal .

(Y) yaitu minat PNS melakukan tindakan *whistle-blowing* internal.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Whistleblowing

Whistleblowing sebagai pengungkapan yang dilakukan oleh karyawan atau mantan karyawan sebagai pengungkapan dilakukan



Gambar 1 Kerangka Hipotesis

METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian

Berdasarkan paradigma riset, riset ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang datanya merupakan data kuantitatif sehingga analisis datanya menggunakan analisis kuantitatif (inferensi).

Batasan Penelitian

Pada penelitian ini diharapkan sampel yang digunakan adalah PNS yang bekerja di KPP Karangpilang Kota Surabaya Pelaksanaan penelitian ini hanya dilakukan dalam kurun waktu satu bulan di tahun yang sama yaitu 2018.

Identifikasi Variabel

Variabel yang diteliti diantaranya terbagi menjadi dua (2), variabel endogen dan variabel eksogen. Adapun variabel eksogen di sini berlaku sebagai independen (X) yaitu *ethical climate egosim*, *ethical climate principle*, *locus of control*, dan *personal cost*. Variabel endogen dalam hal ini adalah dependennya

oleh karyawan atas praktik ilegal, tidak bermoral sebagai pengungkapan yang dilakukan oleh karyawan atas praktik ilegal, tidak bermoral, atau tanpa legitimasi dibawah kendali pimpinan mereka kepada individu atau organisasi yang dapat menimbulkan efek tindakan perbaikan. Variabel ini diukur dengan skala *likert* empat poin, dari poin satu – lima (1 - 4).

Ethical Climate Egoism

Karyawan dengan karakter *egoism* akan mempertimbangkan kepentingan mereka sendiri dalam pengambilan keputusan etis. Terbentuknya karakter *egoism* pada diri seorang karyawan disebabkan karena pimpinan menuntut hasil kinerja yang maksimal dari karyawan, sehingga karyawan harus berkonsentrasi untuk memenuhi tuntutan tersebut dan cenderung pasif terhadap hal-

hal yang tidak menjadi kepentingan pribadinya salah satunya adalah kasus pelanggaran atau penyimpangan etika yang terjadi di sekitarnya. Variabel ini diukur dengan skala *likert* empat poin, dari poin satu – lima (1 - 4).

Ethical Climate Principle

Organisasi dengan *ethical climate-principle*, anggota di dalam organisasi akan menyikapi peristiwa dengan mempertimbangkan prinsip-prinsip yang umum seperti hukum, peraturan, dan standar. Ketika anggota atau rekan organisasi terlibat dalam perilaku tidak etis, mereka berani untuk berbeda pendapat. Berdasarkan hal tersebut mereka akan mengambil keputusan salah satunya adalah melaksanakan tindakan *whistleblowing*. Variabel ini diukur dengan skala *likert* empat poin, dari poin satu – lima (1 - 4).

Locus of control

Locus of control menggambarkan seberapa jauh seseorang memandang hubungan antara perbuatan yang dilakukan (*action*) dengan akibat atau hasil (*outcome*). *Locus of control* adalah konsep yang menunjuk pada keyakinan individu mengenai sumber kendali akan peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidupnya. *Locus of control* memiliki dua sisi, yaitu internal dan eksternal. Individu yang memiliki *locus of control* internal lebih dominan berpotensi untuk menjadi *whistleblower*, karena individu tersebut lebih bertanggung jawab dan berusaha untuk mengendalikan apa yang terjadi di sekitarnya, karena dia percaya bahwa segala sesuatu yang didapat oleh seseorang adalah hasil dari jerih payah dan usaha orang tersebut. Berdasarkan hal tersebut mereka akan mengambil keputusan salah satunya adalah melaksanakan tindakan *whistleblowing*. Variabel ini diukur dengan skala *likert* empat poin, dari poin satu – lima (1 - 4).

Personal cost

Pada dasarnya penilaian *personal cost* antara karyawan satu dengan karyawan yang lainnya bisa berbeda, tergantung pada faktor-faktor yang mempengaruhinya (Rizki dan Nurkholis, 2015). *Personal cost* dapat didasari oleh penilaian subjektif. Artinya adalah bahwa persepsi *personal cost* antar karyawan berbeda-beda (Curtis, 2006). Retaliasi atau *personal cost* mempengaruhi individu untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Variabel ini diukur dengan skala *likert* empat poin, dari poin satu – lima (1 - 4).

Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang langsung dibagikan kepada KPP Karangpilang Kota Surabaya yang berada di wilayah Jagir, Wonokromo, Kota Surabaya. Kuesioner dalam penelitian ini terdiri atas dua bagian. Bagian pertama nantinya akan berisi pernyataan mengenai identitas diri responden. Bagian keduanya akan berisi mengenai minat PNS untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Adapun penilaian masing – masing skor sebagai berikut :

- 1 = Sangat tidak setuju (STS)
- 2 = Tidak setuju (TS)
- 3 = Setuju (S)
- 4 = Sangat Setuju (SS)

Data dan Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan jenis data primer, dimana data primer sendiri merupakan data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner. Secara khusus data primer akan dikumpulkan oleh peneliti yang merupakan opini seseorang, baik secara individu maupun secara kelompok yang berkaitan dengan hasil observasi atas suatu peristiwa melalui pengujian. Kuesioner akan disebar secara langsung ke KPP Karangpilang kota Surabaya.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif menggambarkan variabel – variabel yang digunakan yaitu *ethical climate egoism* (X1), *ethical climate principle* (X2), *locus of control*(X3), dan *personal cost* (X4). Penilaian deskripsi masing – masing variabel dilakukan dengan kuisioner yang diukur dengan skala likert poin satu (1) hingga empat (4).

Partial Least Squars Structural Equation Modelling (PLS-SEM)

Analisis PLS-SEM terdiri dari dua sub model yaitu model pengukuran (*outer*) dan model struktural (*inner*). Variabel laten yang dibentuk dalam PLS, indikatornya dapat berbentuk refleksi maupun formatif.

Indikator refleksi dapat disebut dengan Mode A yang bersifat manifestasi terhadap konstruk. Indikator formatif atau sering disebut mode B merupakan indikator yang menjelaskan konstruk.

GAMBARAN SUBJEK PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

Gambaran Subjek Penelitian

Pada penelitian ini dilakukan penyebaran kuesioner sebagai bentuk pengumpulan data yang nantinya akan diolah. Adapun dalam kuesioner ini melibatkan responden yaitu PNS yang bekerja di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surabaya Terdapat 87 PNS yang bekerja di KPP Karangpilang Surabaya telah berkenan menjadi responden. Total kuesioner yang disebar sebanyak 87 kuesioner dengan penjelasan bahwa terdapat 17 kuesioner yang tidak kembali dikarenakan ada beberapa PNS yang sedang cuti maupun dinas di luar kota. total kuesioner yang kembali sebanyak 70, diantaranya terdiri dari 70 kuesioner telah memenuhi kriteria untuk diolah sedangkan 0 kuesioner.

Analisis Data

Analisis Dekskriptif Variabel

Analisis deskriptif variabel menjelaskan gambaran terkait variabel yang digunakan yaitu variabel bebas atau endogen terdiri dari *ethical climate egoism*, *ethical climate principlr*, *locus of control*, *personal control* serta variabel terikat atau eksogen yaitu minat PNS untuk melakukan tindakan *whistle-blowing* internal. Adapun penggunaan nilai *mean* pada analisis ini untuk mengetahui rata – rata tanggapan yang diberikan oleh responden dengan perhitungan *mean* sebagai berikut :

$$IK = \frac{ST - SR}{JK} = \frac{4 - 1}{4} = 0,75$$

Keterangan :

IK = Interval Kelas

ST = Standar poin tertinggi

SR = Standar poin terendah

JK = Jumlah kelas

Analisis deskriptif untuk tanggapan responden terhadap masing – masing variabel dijabarkan sebagai berikut :

Kategori	Interval Kelas
Sangat Tidak Setuju	$1,00 < a \leq 1,75$
Tidak Setuju	$1,76 < a \leq 2,51$
Setuju	$2,52 < a \leq 3,26$
Sangat Setuju	$3,27 < a \leq 4,00$

Tabel 3
Interval Skala Likert

Analisis Inferensial

Konseptualisasi model

Arah kasualitas antar konstruk yang menunjukkan hubungan yang dihipotesiskan ditentukan dengan jelas dan dimensionalitas serta indikator pembentuk konstruk laten yang ditentukan pada penelitian ini berbentuk reflektif.

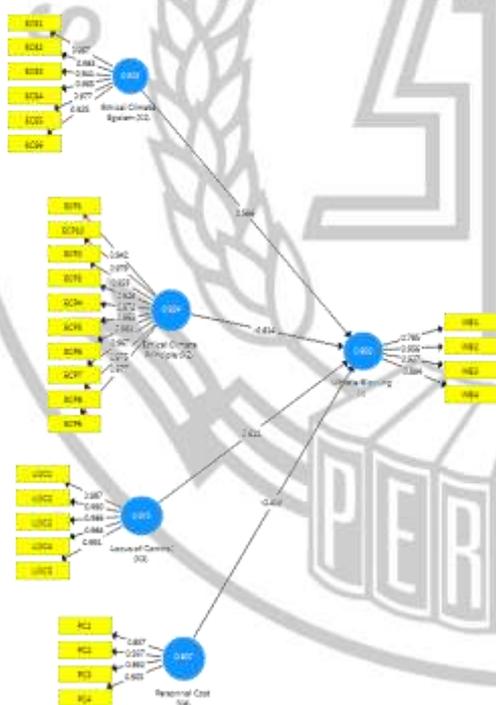
Menggambarkan diagram jalur

Diagram jalur akan menggambarkan bagaimana hubungan variabel laten eksogen berpengaruh terhadap variabel laten endogen melalui

hubungan kausalitas yang berjalan dari variabel laten eksogen menuju variabel laten endogen. Kemudian memunculkan variabel manifes (indikator) untuk tiap variabel laten baik itu variabel laten eksogen maupun variabel laten endogen. Dalam diagram jalur juga akan terlihat model mana yang akan digunakan dalam suatu penelitian melalui arah panah dari variabel laten menuju ke variabel manifes.

Analisa outer model

Pada penelitian ini telah terkumpul 60 kuesioner yang memenuhi kriteria untuk diolah lebih lanjut. Pernyataan dikatakan valid apabila memenuhi kriteria nilai *loading factor* sebesar > 0.7 ataupun AVE sebesar > 0.5 , sedangkan reliabilitas terpenuhi apabila nilai *composite reliability* yang dihasilkan > 0.7 .



Gambar 2
Kerangka Hasil pengujian outer model

Convergent Validity

Dapat diketahui bahwa nilai *outer loading* tiap butir pernyataan pada masing-masing variabel dinyatakan valid, karena

nilai *outer loading* tiap butir pernyataan menunjukkan di atas 0,7. Semua pernyataan dari *whistle-blowing* internal, *ethical climate principle*, *ethical climate egoism*, *locus of control* dan *personal cost* dinyatakan layak untuk digunakan dalam penelitian ini karena telah memenuhi syarat validitas berdasarkan *outer loading*. Selain dapat dilihat dari nilai *outer loading*, untuk mengetahui pernyataan tersebut valid atau tidak, *average variance extracted* (AVE) juga dapat digunakan untuk melihat apakah variabel tersebut valid.

Pada variabel *whistle-blowing* internal memiliki nilai *average variance extracted* (AVE) sebesar 0,941, artinya bahwa variabel *whistle-blowing* internal dinyatakan valid karena memiliki nilai *average variance extracted* (AVE) diatas 0,5. Variabel *ethical climate egoism* memiliki nilai *average variance extracted* (AVE) sebesar 0,985, artinya bahwa variabel *ethical climate egoism* dinyatakan valid karena memiliki nilai *average variance extracted* (AVE) diatas 0,5. Variabel *ethical climate principle* memiliki nilai *average variance extracted* (AVE) sebesar 0.992 , artinya bahwa variabel *ethical climate principle* dinyatakan valid karena memiliki nilai *average variance extracted* (AVE) diatas 0,5. Variabel *Locus of control* memiliki nilai *average variance extracted* (AVE) sebesar 0,955, artinya bahwa variabel *locus of control* memiliki nilai *average variance extracted* (AVE) diatas 0,5. Dan Variabel *personal cost* memiliki nilai *average variance extracted* (AVE) sebesar 0,943, artinya bahwa variabel *personal cost* memiliki nilai *average variance extracted* (AVE) diatas 0,5.

Discriminant validity dan Composite Reliability

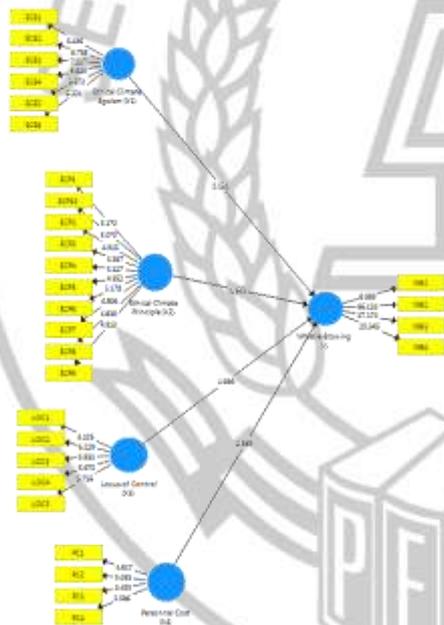
Semua variabel laten memiliki nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* diatas 0,7, artinya seluruh variabel laaten dapat dipastikan telah reliabel dan dapat digunakan sebagai sumber analisis lebih

lanjut. Variabel *whistle-blowing* internal memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,917 dan *composite reliability* sebesar 0,941 . Variabel *ethical climate egoism* memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,985 dan *composite reliability* sebesar

Variable Latent	Original Sample	T-Statistics	P-Values	Keterangan
Ethical Climate Egoism	0,566	2,131	0,034	Berpengaruh
Ethical Climate Principle	-0,814	1,633	0,103	Tidak Berpengaruh
Locus of Control	0,611	1,696	0,091	Tidak Berpengaruh
Personal Cost	-0,403	2,685	0,007	Berpengaruh

Sumber: Lampiran 15, diolah
 variabel *personal cost* memiliki nilai *cronbach's alpha* 0,920 dan *composite reliability* 0,943. Hal ini menunjukkan bahwa semua instrumen pada variable *whistle-blowing* internal, *ethical climate egoism*, *ethical climate principle*, *locus of control* dan *personal cost* dinyatakan reliabel atau konsisten dari waktu ke waktu.

Analisa inner model



Gambar 3
Hasil Uji bootstrapping

Berikut pengujian SEM – PLS dengan aplikasi smartPLS 3.0 menggambarkan hasil uji *R-Square*, uji hipotesis dan dari hasil pengujian ini akan tampak nilai signifikansi dari masing – masing variabelnya. Berdasarkan hasil uji *bootstrapping*, suatu variabel dikatakan berpengaruh signifikan apabila memiliki

nilai *T-statistics* > 1.96 dan hipotesis dapat diterima apabila memenuhi nilai *P – Value* sebesar <0.05.

Tabel 5
Path Coefficient

Uji R – Square

Evaluasi model struktural dapat dilihat melalui hasil *R-Square* sebagai berikut :

Tabel 6
R – Square

HASIL R-SQUARED

Variabel	R Square	R Square Adjusted	Keterangan
Whistle-blowing Internal	0.607	0.582	Kuat

Sumber: Lampiran 14, diolah

R-Square sebesar 0,582 yang berarti bahwa *ethical climate egoism*, *ethical climate principle*, *locus of control*, dan *personal cost* berpengaruh sebesar 58,2% terhadap minat PNS melakukan tindakan *whistleblowing* internal dan sisanya yaitu 41,8 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Uji Hipotesis

Hipotesis 1

H₁ : *Ethical Climate Egoism* berpengaruh terhadap *Whistle-Blowing* Internal

Berdasarkan pengujian hipotesis yang pertama diperoleh hasil bahwa *ethical climate egoism* berpengaruh signifikan terhadap *whistle-blowing* internal dilihat dari nilai signifikansi pada uji t yang menunjukkan nilai 2,131 > 1,960 yang berarti H₀ ditolak dan H₁ diterima. Disamping itu dilihat dari nilai *p-value* pada variabel *ethical climate egoism* menunjukkan nilai 0,034 <0,05 yang artinya H₁ diterima, mendukung hasil dari nilai signifikansi uji t.

Hipotesis 2

H₂ : *Ethical Climate Principle* berpengaruh terhadap *Whistle-Blowing Internal*.

Berdasarkan pengujian hipotesis yang pertama diperoleh hasil bahwa *ethical climate principle* tidak berpengaruh signifikan terhadap *whistle-blowing internal* dilihat dari nilai signifikansi pada uji t yang menunjukkan nilai $1,633 < 1,960$ yang berarti H₀ diterima dan H₁ ditolak. Disamping itu dilihat dari nilai *p-value* pada variabel *ethical climate principle* menunjukkan nilai $0,103 > 0,05$ yang artinya H₁ ditolak, mendukung hasil dari nilai signifikansi uji t.

Hipotesis 3

H₃ : *Locus of Control* berpengaruh terhadap *Whistle-Blowing Internal*.

Berdasarkan pengujian hipotesis yang pertama diperoleh hasil bahwa *locus of control* tidak berpengaruh signifikan terhadap *whistle-blowing internal* dilihat dari nilai signifikansi pada uji t yang menunjukkan nilai $1,696 < 1,960$ yang berarti H₀ diterima dan H₁ ditolak. Disamping itu dilihat dari nilai *p-value* pada variabel *locus of control* menunjukkan nilai $0,091 > 0,05$ artinya H₁ ditolak, mendukung hasil dari nilai signifikansi uji t.

Hipotesis 4

H₄ : *Personal Cost* berpengaruh terhadap *Whistle-Blowing Internal*

Berdasarkan pengujian hipotesis yang pertama diperoleh hasil bahwa *personal cost* berpengaruh signifikan terhadap *whistle-blowing internal* dilihat dari nilai signifikansi pada uji t yang menunjukkan nilai $2,685 > 1,960$ yang berarti H₀ ditolak dan H₁ diterima. Disamping itu dilihat dari nilai *p-value* pada variabel *personal cost* menunjukkan nilai $0,007 < 0,05$ yang artinya H₁ diterima, mendukung hasil dari nilai signifikansi uji t.

Pembahasan

Pengaruh *Ethical Climate Egoism* terhadap minat PNS untuk melakukan tindakan *Whistle-Blowing internal*

Ethical climate egoism menjelaskan bahwa dengan adanya kondisi lingkungan organisasi atau tempat kerja dan rekan kerja yang melindungi kepentingan pribadinya maka seorang anggota organisasi tidak perlu lagi khawatir dengan apa yang menjadi kepentingan dalam dirinya, yang dimaksud disini adalah ketika perusahaan atau kantor telah melindungi kepentingan pribadi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *ethical climate egoism* berpengaruh signifikan terhadap minat PNS untuk melakukan tindakan *whistle-blowing internal*. *Theory of planned behaviour* mendukung hubungan antara *ethical climate egoism* terhadap minat PNS untuk melakukan tindakan *whistle-blowing internal* hal ini disebabkan karena niat melakukan tindakan *whistle-blowing internal* didasarkan pada persepsi yang berasal dari anggota organisasi, mereka memiliki persepsi bahwa lingkungan organisasi sangat berpengaruh besar terhadap keputusan maupun pertimbangan etis yang dipilih oleh seorang anggota organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *ethical climate egoism* berpengaruh signifikan terhadap minat PNS untuk melakukan tindakan *whistle-blowing internal*. *Theory of planned behaviour* mendukung hubungan antara *ethical climate egoism* terhadap minat PNS untuk melakukan tindakan *whistle-blowing internal* hal ini disebabkan karena niat melakukan tindakan *whistle-blowing internal* didasarkan pada persepsi yang berasal dari anggota organisasi, mereka memiliki persepsi bahwa lingkungan organisasi sangat berpengaruh besar terhadap keputusan maupun pertimbangan etis yang dipilih oleh seorang anggota organisasi. Hal ini bisa terjadi misalnya saja ketika dalam lingkungan organisasi telah terbiasa dalam mejunjung tinggi

kepentingan pribadi, maka bukan tidak mungkin seorang anggota organisasi akan acuh terhadap lingkungan sekitarnya yang menyebabkan adanya kasus pelanggaran maupun kecurangan menjadi terabaikan.

Berdasarkan pada penelitian sebelumnya pada penelitian yang menunjukkan hasil yang sama menyebutkan bahwa penyebab *egoism* berpengaruh positif karena disebabkan pegawai di lingkungan kerja masih mengedepankan lingkungan dimana kepentingan diri sendiri (*self interest*) jauh lebih diutamakan dibanding kepentingan lainnya. (Setiawaty, Intan.2015.)

Hasil penelitian konsisten dengan penelitian sebelumnya dalam (Ahmad, 2011) yang menyatakan bahwa *ethical climate-egoism* berpengaruh positif. Hal ini karena penggunaan nilai-nilai moralitas, aturan, hukum, dan kode etik lebih dominan. sikap *egoism* juga dapat berpengaruh positif dan justru memiliki peranan yang sangat kuat untuk peduli terhadap adanya kasus pelanggaran maupun penyimpangan yang terjadi. Misalnya saja ketika orang dengan sikap *egoism* berfikir apabila dia mengetahui hal yang dapat merugikan perusahaan atau kantor tentunya hal ini juga secara langsung maupun tidak akan merugikan dirinya sendiri juga, sehingga menggerakkan dirinya untuk menindaklanjuti atau merespon kejadian yang memiliki dampak negatif bagi dirinya tersebut. Sehingga semakin tinggi tingkat *egoism* pada PNS maka akan semakin besar niat PNS untuk melakukan tindakan *whistle-blowing* internal.

Pengaruh *ethical climate principle* terhadap minat PNS untuk melakukan tindakan *whistle-blowing* internal

Ethical climate principle menjelaskan bahwa dengan adanya kondisi lingkungan organisasi atau tempat kerja dan rekan kerja yang mengutamakan prinsip-prinsip dan aturan yang telah diberlakukan akan mempengaruhi seorang karyawan dalam membuat keputusan etis

dalam menanggapi situasi, kondisi maupun permasalahan yang terjadi, sehingga perasaan lebih peka terhadap apa yang terjadi di lingkungan sekitar.

Berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan bahwa sikap *principle* yang tinggi tidak mempengaruhi seorang PNS untuk melakukan tindakan *whistle-blowing* internal. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang menyebutkan bahwa salah satu analisis moralitas pribadi yang menonjol masih lemah untuk membangun pemahaman terhadap peraturan, standar dan hukum. Sebagai akibatnya, terbentuklah kondisi yang heterogen dari seluruh pegawai dalam menginternalisasi peraturan-peraturan dan kode etik tersebut kemudian berkembang membentuk suatu kondisi lingkungan kerja. (Lestari,Rohmadi.2017.)

Pengaruh *Locus Of Control* terhadap minat PNS untuk melakukan tindakan *whistle-blowing* internal

Berdasarkan pada penelitian sebelumnya pada penelitian (Bagustianto,Rizky.2012.) yang menunjukkan hasil yang sama menyebutkan bahwa penyebab *personal cost* berpengaruh negatif karena semakin besar niat pegawai untuk melakukan *whistleblowing* internal maka semakin rendah *personal cost* yang dia miliki. Hal ini disebabkan oleh adanya persepsi pegawai bahwa dampak kerugian secara fisik, ekonomi dan psikologis berepengaruh dalam pembuatan keputusan etis. Selain itu pegawai merasa *whistle-blowing* internal diperlukan namun mereka tidak dapat melakukan karena risiko besar atau pembalasan yang akan ditanggung serta sulitnya mencari pekerjaan di masa depan untuk pekerjaan yang sama.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rohmaida lestari,dkk (2015) dan Intan setywati, dkk (2015) yang menyebutkan bahwa *locus of control* tidak berpengaruh signifikan karena disebabkan adanya

keyakinan individu yang rendah terhadap kemampuannya mengendalikan lingkungannya. Mereka berkeyakinan bahwa apa yang terjadi pada diri dan lingkungan mereka lebih didominasi oleh lingkungan itu sendiri dan mereka tidak memiliki daya untuk mengendalikannya.

Pengaruh *personal cost* terhadap minat PNS untuk melakukan tindakan *whistle-blowing* internal

Personal cost dapat didefinisikan sebagai pandangan karyawan terhadap resiko dari retalisasi atau tindakan balasan dari karyawan yang dapat mengurangi intensi pelaporan pelanggaran. Pada dasarnya penilaian *personal cost* antara karyawan satu dengan karyawan yang lainnya bisa berbeda, tergantung pada faktor-faktor yang mempengaruhinya (Rizki dan Nurkholis, 2015). *Personal cost* dapat didasari oleh penilaian subjektif. Artinya adalah bahwa persepsi *personal cost* antar karyawan berbeda-beda (Curtis, 2006). Retalisasi atau *personal cost* mempengaruhi individu untuk melakukan tindakan *whistleblowing*, dengan pertimbangan saluran pelaporan, status pelanggar dan kekuasaan yang dimiliki oleh pelapor (Rehg, *et al*, 2008).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *personal cost* berpengaruh signifikan negatif terhadap minat PNS untuk melakukan tindakan *whistle-blowing* internal. Pandangan retalisasi seorang karyawan terhadap tindakan pelanggaran yang dilaporkan sangat tinggi. Salah satu retalisasi yang mereka anggap akan menimpa adalah pencemaran nama baik. Ketika seorang karyawan berani memutuskan untuk melaporkan tindakan pelanggaran baik hanya berupa pelanggaran kepatuhan internal maupun yang terberat pelanggaran fraud pada aset, baik dilaporkan melalui saluran internal perusahaan melalui *whistle-blowing system* yang tidak mencantumkan identitas maka akan tetap diketahui oleh rekan kerjanya yang lain. Hal ini dapat saja menimbulkan pro dan kontra. Yang pro akan mendukung tindakan ini,

sedangkan yang kontra akan berusaha untuk menjatuhkan reputasi si pelapor karena dianggap akan mengancam keberlangsungan pekerjaannya. Pandangan inilah yang akan menimbulkan keputusan etis bagi seorang karyawan dalam menyikapi pelanggaran yang ada di lingkungan kerjanya.

Theory of planned behaviour mendukung hubungan antara *personal cost* terhadap minat PNS untuk melakukan tindakan *whistle-blowing* internal hal ini disebabkan karena niat melakukan tindakan *whistle-blowing* internal didasarkan pada pandangan karyawan terhadap tindakan retalisasi yang akan di dapat jika seorang karyawan berani melakukan tindakan *whistle-blowing* internal.

KESIMPULAN, SARAN, DAN KETERBATASAN

Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. *Ethical Climate Egoism* berpengaruh secara positif terhadap minat PNS melakukan tindakan *whistle-blowing* internal.
2. *Ethical Climate Principle* tidak berpengaruh terhadap minat PNS melakukan tindakan *whistle-blowing* internal.
3. *Locus of control* tidak berpengaruh terhadap minat PNS melakukan tindakan *whistle-blowing* internal.
4. *Personal Cost* berpengaruh secara negatif terhadap minat PNS melakukan tindakan *whistle-blowing* internal.

Keterbatasan Penelitian

Dari jumlah 87 responden pegawai negeri sipil yang bersedia mengisi hanya 70 responden dikarenakan sisanya sedang cuti diluar kota dan ada beberapa hal yang tidak memungkinkan untuk menjadi responden penelitian ini, sehingga hal ini tentunya menjadikan sampel menjadi lebih sedikit dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan oleh peneliti sebelumnya. Dua Variabel yang digunakan oleh peneliti dinyatakan tidak berpengaruh disebabkan

karena perbedaan asumsi dari responden terhadap pernyataan pada kuesioner.

Saran

Diharapkan Peneliti selanjutnya dapat menyebarkan kuesioner pada rentan waktu yang lebih lama dan sebaiknya melakukan konfirmasi agar tidak berbenturan dengan cuti dari PNS. Peneliti selanjutnya sebaiknya disarankan mengganti variabel *locus of control* dan *ethical climate principle* pada penelitian ini dengan variabel lain yang tidak menimbulkan asumsi yang berbeda-beda.



DAFTAR RUJUKAN

- Ahmad, S.A. 2011. Internal Auditor and Internal Whistleblowing Intentions: A Study of Organizational, Individual, Situational, and Demographic Factors. School of Accounting, Finance and Economics: Edith Cowan University. Western Australia.
- Ajzen. (1991). The Theory of Planned Behavior: Organizational Behavior and Human Decision Processes 50, pp 179-211
- Aliyah, S. (2015) "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Pegawai dalam Melakukan Tindakan Whistleblowing". Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis. 12(2),173-189.
- Bagustianto, R. dan Nurkholis. (2015) "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) Untuk Melakukan Tindakan Whistle Blowing". Simposium Nasional Akuntansi XVIII, Medan, 16-19 September.
- Blum, L. (1991). Moral Perception and Particularity. Cambridge: Cambridge University.
- Brandt, R.B. (1995). Morality, Utilitarianism, and Rights. Cambridge: Cambridge University Press.
- Bar Victor & John Cullen, "A Theory and Measure of Ethical Climate in Organizations," Research in Corporate Social Performance and Policy" 9(1987): 51-71
- Brennan dan Kelly. 2007. Sebuah Studi Tentang Whistleblowing Antara Auditor Peserta Pelatihan. The British Accounting Review. Vol. 39(1): 61-87.
- Brief, A. P. dan S. J. Motowidlo. 1986. Prosocial Organizational Behaviours. Academy of Management Review. Vol. 11 No. 4. Pp: 710-725.
- Cullen, J.B., Victor, B., and Stephens, C.U. (1989). An Ethical Weather Report: Assessing the Organization's Ethical Climate Organizational Dynamics. Vol. 18, Iss. 2; p. 50-52.
- Curtis, Mary B. 2006. Are Audit-Related Ethical Decisions Dependent Upon Mood?. Journal of Business Ethics.
- Dewing, I. P., dan Russell, P. O. (2016) "Whistleblowing, governance and regulation before the financial crisis: the case of HBOS". Journal of Business Ethics, 134(1),155-169.
- Djamilah, S dan Wijaya, N.H.S. 2008. "Perspektif Etika Terhadap Whistleblowing". Telaah Bisnis, Vol. 9 No. 2. Desember 2008
- Ferri, Dwi Raharjo. 2015. "Faktor yang Mempengaruhi Pelaporan Whistleblowing Internal dengan Tingkat Pendidikan sebagai Variabel Moderasi Persepsi Karyawan di PT. Krakatau Steel (PERSERO) Tbk." Model Riset Akuntansi, Auditing & Informasi, Vol. 15 No. 2.
- Giovan i, Beatrice Napitupulu dan Yustrida, Bernawati. 2016. "Pengaruh Faktor Organisasional, Faktor Individual dan Faktor Demografi terhadap Intensi Whistleblowing". Simposium Nasional Akuntansi Lampung XIX, Lampung
- Ghozali, Imam dan Latan, H. 2012. Partial Least Square, Konsep, Teknik dan Aplikasi SmartPLS 2.0 untuk penelitian empiris. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gundlach et al. 2003. "The Decision to Blow The Whistle : A Social Information Processing Framework". Academy of Management Review, Vol. 28, No.1,
- Intan, Setyawati., Komala, Ardiyani dan Catur, Ragil Sutrisno. 2015. "

- Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Niat untuk Melakukan Whistleblowing Internal". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 17 No. 02.
- Jalil, F. Y. (2014). Pengaruh Komitmen profesional dan sosialisasi antisipatif mahasiswa audit terhadap perilaku whistleblowing. *Jurnal Akuntansi*.
- Kadek Gita, Made Gede, dan Ni Made. 2018. Pengaruh Skeptisme Profesional, Etika, Tipe Kepribadian, Kompensasi dan Pengalaman pada Pendeteksian Kecurangan. *E-journal Ekonomi dan Bisnis*. Universitas Udayana. Vol.7.1.
- Keraf, Sonny A. 1998. *Etika Bisnis: Tuntutan dan Relevansinya*. Edisi Baru. Yogyakarta: Kanisius (Anggota IKAPI).
- Lestari,R., & Yaya, R. (2017). *whistleblowing* dan faktor-faktor yang mempengaruhi niat melaksanakannya oleh aparatur sipil negara. *Jurnal Akuntansi*.
- Luh, Putu Setiawati dan Maria, M. Ratna Sari. 2016. "Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Intensitas Moral dan Tindakan Akuntan Melakukan Whistleblowing". *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, Vol. 17.1. Pp: 257-282.
- Miceli, M.P., dan Near, J.P. (2005) "Standing up or standing by: What predicts blowing the whistle on organizational wrongdoing? In J. Martocchio", *Research in personnel and human resources management* 24, 95–136).
- Nurhidayat, Ilham (2017). Dilematika Whistleblower Birokrat: Pahlawan atau Pengkhianat?
- Parianti, N. P., & Suartana, I. W. (2016). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Nilai dan Perilaku Whistleblowing Mahasiswa Akuntansi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*
- Rachels, J., (1989). *The Right Things To Do*. New York: McGraw-Hill., (1999). *The Elements of Moral Philosophy*. Boston: McGraw-Hill College.
- Rizki, Bagustianto dan Nurkholis. 2015. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk Melakukan Tindakan Whistle-Blowing (Studi pada PNS BPK RI)". *Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, Vol. 19 No. 02. Pp: 276-295.
- Rehg, Michael T., et al. 2008. Antecedents and Outcomes of Retaliation Against Whistleblowers: Gender Differences and Power Relationships. *Organization Science*. Vol. 19 No. 2. Pp: 221-240.
- Robert A. Baron dan Donn Byrne, *Social Psychology*, Erlangga, Jakarta, 2003, hlm. 49
- Rotter Julian B. 1996. *Generalized Expectancies for Internal Versus External Control of Reinforcement*. Vol. 80 No. 1.
- Samendawai, A.H., F. Santoso, W. Wagiman, B.I. Omas, Susilaningtyas, & S.M. Wiryawan. 2011. *Mengenal Whistleblowing*. Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban. Jakarta.
- Sarlito W Sarwono dan Eko A Meinarno, *Psikologi Sosial*, Jakarta; Penerbit Salemba Humanika, 2009.
- Schultz, et al. 1993. *An Investigation on the Reporting of Questionable Acts in an International Setting*.

- Journal of Accounting Research*. Vol. 31. Pp: 75-103.
- Samendawai, A.H., F. Santoso, W. Wagiman, B.I. Omas, Susilaningtyas, & S.M. Wiryawan. 2011. *Mengenal Whistleblowing*. Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban. Jakarta.
- Septianti, Windy. 2013. Pengaruh Faktor Organisasional, Individual Situasional dan Demografis terhadap Niat Melakukan Whistleblowing Internal. *Simposium Nasional Akuntansi XVI, Manado*.
- Sugiarto dkk. 2001. *Teknik Sampling*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Sweeney, P. 2008. Hotlines Helpful for Blowing the Whistle. *Finance Executive*. Vol. 24 (24). Pp: 8-31.
- Taufiq, Nugraha. 2017. "Pengaruh Komitmen Profesional, Lingkungan Etika, Sifat *Machiavellian* dan *Personal cost* terhadap Intensi *Whistleblowing* dengan Retaliasi sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris pada Perusahaan Perbankan yang berada di Kota Pekanbaru)". *Jurnal Online Mahasiswa*, Vol. 4 No. 1 (Februari).
- Transparency International. 2015. *Corruption Perceptions Index 2015*. <http://www.transparency.org/cpi2015#resultstable>.
- Tri Dayakisni dan Hudaniah, Psikologi Sosial, Malang: UMM Press, 2009
- VanSandt, Craig V., 2001. *An Examination of The Relationship Between Ethical Work Climate And Moral Awareness*, Dissertation submitted to the Faculty of the Virginia Polytechnic Institute and State University in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy in Management, Blacksburg: Virginia.
- VanSandt, Craig V, Jon M. Shepard and Stephen M. Zappe. (2006). *An Examination of The Relationship Between Ethical Work Climate and Moral Awareness*. *Journal of Business Ethics* 68 : 409-432.
- Yusar, Sagara. 2013. "Profesionalisme Internal Auditor dan Intensi Melakukan Whistleblowing". *Jurnal Liquidity*, Vol. 2 No. 1 (Januari-Juni). Pp:34-44.
- Winardi, R. D. (2014) "Using Situational Factors to Predict External Whistle-Blowing Intention of Lower-Level Civil Servants In Indonesia". *Simposium Nasional Akuntansi XVII*, Lombok, 24-27 September.