

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, ORIENTASI ETIKA
IDEALISME, DAN INTENSITAS MORAL TERHADAP
*WHISTLEBLOWING INTENTION***

ARTIKEL ILMIAH



Oleh :

**RR ELVYRA PRATIWI
2017340122**

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

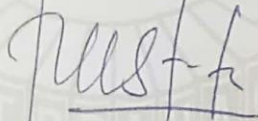
PENGESAHAN ARTIKEL ILMIAH

Nama : Rr Elvyra Pratiwi
Tempat, Tanggal Lahir : Surabaya, 22 Juni 1996
NIM : 2017340122
Program Studi : Akuntansi
Program Pendidikan : Sarjana
Konsentrasi : Audit dan Perpajakan
Judul : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, ORIENTASI ETIKA IDEALISME DAN INTENSITAS MORAL TERHADAP *WHISTLEBLOWING INTENTION*

Disetujui dan diterima baik oleh :

Dosen Pembimbing

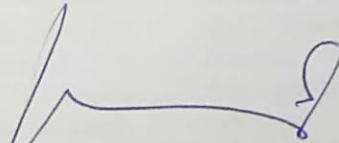
Tanggal : 23- APRIL- 2019



(Titis Puspitaningrum Dewi Kartika S.Pd., MSA)

Ketua Program Studi Sarjana Akuntansi

Tanggal : 23- APRIL- 2019



(Dr. Nanang Shonhadji, SE., Ak., M.Si., CA, CIBA, CMA)

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, ORIENTASI ETIKA IDEALISME, DAN INTENSITAS MORAL TERHADAP WHISTLEBLOWING INTENTION

Rr Elvyra Pratiwi

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Perbanas Surabaya

elvyrapratiwi@gmail.com

ABSTRACT

Various types of companies in Indonesia cannot be separated from the possibility of the risk of fraud, one of which is corruption. How to reduce this problem, a person must have the intention to do a whistleblowing. Whistleblowing is an activity of reporting fraud that occurs in an organization without showing the identity. This study aims to determine the effect of organizational commitment, idealism ethical orientation and moral intensity to whistleblowing intention. This research is included in quantitative research. The data that used in this study is primary data which is derived from the questioner given to 50 respondents who working as the employee in PT PLN North Surabaya Region. The sampling is done by used the method of purposive sampling which is the technique of sampling with certain conditions. Data analysis techniques that used in this study are validity and reliability test, multiple linear regression test consisting of several tests, descriptive statistic, classic assumption test, feasibility test model, and hypothesis testing. The results of this study indicate that Organizational Commitment affects Whistleblowing Intention, Idealism Ethical Orientation affects Whistleblowing Intention, and Moral Intensity affects Whistleblowing Intention. So the conclusion of this research is all hypothesis will be acceptable.

Keyword : *Organizational Commitment, Idealism Ethical Orientation, Moral Intensity, Whistleblowing, Whistleblowing Intention.*

PENDAHULUAN

Korupsi di Indonesia adalah salah satu masalah yang belum dapat teratasi saat ini. Hal ini terbukti dari data *Corruption Perception Index* (CPI) yang dikeluarkan oleh *Transparency International* atas lima tahun terakhir dari tahun 2013-2017. Menurut *Transparency International*, Indonesia masih jauh dari kategori “bersih” dan negara ini menduduki peringkat 97 dari 180 negara yang tercatat di CPI dan Index Indonesia tahun 2017 berada pada angka 37 dimana kondisi sama dengan tahun 2016. Angka skor mengindikasikan pada tingkat persepsi korupsi sektor publik dari skala 0

yang menyatakan sangat korup sampai dengan skala 100 yang menyatakan sangat bersih dari korup. Skor yang diperoleh Indonesia termasuk rendah. Korupsi salah satu bentuk kecurangan yang dapat terjadi dalam perusahaan. Berbagai macam jenis perusahaan yang ada di Indonesia, termasuk PT PLN (Persero) tidak lepas dari kemungkinan risiko terjadinya korupsi. Transparansi adalah salah satu faktor penting untuk mendorong pimpinan, pemangku kepentingan, dan pegawai dalam suatu organisasi melakukan pelaporan apabila seseorang atau beberapa orang dalam perusahaan melakukan kecurangan seperti korupsi, penyuapan,

dan sebagainya. Kegiatan melaporkan ini yang disebut sebagai *whistleblowing*. Sedangkan orang yang melakukan *whistleblowing* disebut dengan *whistleblower* (Susmanchi, G., 2012). Hal ini merupakan salah satu cara yang dilakukan untuk mendapatkan kepercayaan dari masyarakat. Meski demikian, menurut Devi dan Herry (2014) berpendapat bahwa ada resiko yang cukup besar bagi pelapor saat mereka melaporkan tindakan tidak etis atau ilegal. Menurut Cassematis dan Wortley (2013) salah satu resikonya adalah retaliasi (*retaliation*), merupakan ancaman balas dendam. Misal, terjadinya retaliasi antara pimpinan dengan karyawan di perusahaan. Karyawan menemukan adanya kecurangan yang dilakukan oleh pimpinan, ia mempunyai niat melaporkan hal tersebut namun sebelum melapor ternyata telah mendapatkan ancaman dari pimpinan. Ancaman ini berupa potong gaji, mendapatkan surat peringatan, intimidasi, penurunan pangkat, atau diskriminasi dari institusi tempatnya bekerja yang merasa dirugikan. Tindakan ini yang membuat pelapor dapat meyakinkan dirinya akan melakukan *whistleblowing* atau tidak.

Namun dengan adanya *Whistle Blowing System* (WBS) yang diterapkan oleh PT PLN (Persero) dapat memperkecil terjadinya kecurangan seperti salah satunya adalah korupsi, setiap tindakan dapat terdeteksi dengan cepat dan diantisipasi dengan baik oleh perusahaan. Orang dalam organisasi seperti karyawan akan tidak merasa tertekan lagi dan melakukan pembenaran terhadap beberapa kejanggalan yang dapat merugikan perusahaan. Para *whistleblower* akan melaporkan kecurangan tersebut melalui website yang telah disediakan oleh PT PLN (Persero).

Selain website tersebut, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Faktor pertama yang mempengaruhi *whistleblowing intention* di perusahaan adalah komitmen organisasi.

Menurut Destriana dan Andri (2014) dengan adanya rasa komitmen yang tinggi dalam diri karyawan maka ia tidak segan untuk melakukan *whistleblowing* karena yakin bahwa yang dilakukannya akan melindungi organisasi dari kehancuran. Faktor kedua yang mempengaruhi *whistleblowing intention* di perusahaan adalah orientasi etika idealisme, dimana orientasi etika ini berhubungan dengan konsekuensi yang diinginkan tanpa harus melanggar kaidah - kaidah moral yang dipercayai oleh seseorang (Janitra, 2017). Faktor ketiga yang mempengaruhi *whistleblowing intention* di perusahaan adalah intensitas moral. Menurut Kreshartuti (2014), pimpinan atau staf perusahaan yang intensitas moral yang tinggi akan lebih cenderung untuk melaporkan tindakan pelanggaran yang terjadi karena ia mempunyai rasa tanggung jawab untuk melaporkannya.

Sejumlah penelitian yang membahas mengenai *whistleblowing intention* adalah penelitian dari Xenia Amelia (2018), Setiawati dan M. Ratna Sari (2016), Sofia, Ana dkk (2013) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap *whistleblowing intention*. Namun, hasil yang berbeda didapat dari penelitian yang dilakukan oleh Intan, Komala, dan Catur (2015) dan Destriana dan Andri (2014) yaitu tidak berpengaruh antara komitmen organisasi terhadap tindakan *whistleblowing intention*. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Nayir, Rehg, Asa (2018) dan Janitra (2017) terdapat pengaruh antara orientasi etika idealisme terhadap *whistleblowing intention*. Namun, hasil yang berbeda ditunjukkan oleh penelitian Tri dan Fitra (2017), yaitu tidak berpengaruh antara idealisme terhadap *whistleblowing intention*. Penelitian dari Xenia (2018), Sari dan Ariyanto (2017), Sri Husniati (2017), Setiawati dan Ratna Sari (2017), Destriana dan Andri (2014), Taylor dan Curtis (2010) memberikan hasil yang sama

yaitu berpengaruh antara intensitas moral terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

Berdasarkan hal-hal yang telah disebutkan diatas, penelitian ini dilakukan untuk membuktikan apakah variabel independen yang terdiri atas komitmen organisasi, orientasi etika idealisme, dan intensitas moral mempunyai pengaruh terhadap *whistleblowing intention*.

Rumusan masalah untuk penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *whistleblowing intention*?
- b. Apakah orientasi etika idealisme berpengaruh terhadap *whistleblowing intention*?
- c. Apakah intensitas moral berpengaruh terhadap *whistleblowing intention*?

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap *whistleblowing intention*, untuk menganalisis pengaruh orientasi etika idealisme terhadap *whistleblowing intention* dan untuk menganalisis pengaruh intensitas moral berpengaruh terhadap *whistleblowing intention*.

RERANGKA TEORITIS YANG DIPAKAI DAN HIPOTESIS

Theory of Planned Behaviour (TPB)

Theory of Planned Behaviour adalah teori psikologi yang dikemukakan oleh Icek Ajzen (1991) yang berusaha menjelaskan hubungan antara sikap dengan perilaku. TPB muncul sebagai jawaban atas kegagalan determinan sikap (*attitude*) dalam memprediksi tindakan/perilaku aktual (*actual behaviour*) secara langsung. TPB membuktikan bahwa minat (*intention*) lebih akurat dalam memprediksi perilaku aktual dan sekaligus dapat menghubungkan antara sikap dan perilaku aktual. Ada tiga faktor yang mempengaruhi niat individu, yaitu:

1. Sikap terhadap perilaku (*Attitude Toward The Behaviour*)

Sikap adalah suatu kecenderungan untuk merespon berbagai macam keadaan sosial. Seseorang akan bertindak sesuai dengan sikap yang ada dalam dirinya sendiri dan akan mengevaluasi atau menilai apakah perilaku tersebut baik untuk dilakukan atau tidak.

2. Norma subyektif (*Subjective Norm*)

Hal ini mengacu pada persepsi tekanan sosial yang dirasakan untuk melakukan atau tidak melakukan sebuah perilaku. Tekanan sosial ada dua yaitu internal dan eksternal. Tekanan internal dari dirinya sendiri dan tekanan eksternal dari pihak organisasi ataupun pihak luar lainnya.

3. Persepsi kontrol perilaku

Kontrol perilaku mengacu pada persepsi seseorang mengenai kemampuannya untuk memperlihatkan perilaku tertentu. Ajzen (1991) memberikan pendapat bahwa kontrol perilaku menjadi faktor penentu yang sangat penting ketika seseorang yang mempunyai pengalaman sebelumnya lalu memperlihatkan perilaku baru bagi orang lain, kontrol perilaku akan memberikan kontrol prediktif yang rendah bagi intensi untuk berperilaku dalam model TPB.

Theory of Planned Behaviour adalah teori mendasar untuk penelitian ini dan mempunyai tujuan untuk memahami niat *whistleblower* untuk melakukan *whistleblowing* yang dipengaruhi oleh komitmen organisasi, orientasi etika idealism dan intensitas moral.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Whistleblowing Intention

Komitmen organisasi adalah tingkat loyalitas individu pada suatu organisasi tempat dimana dia bekerja. Karyawan yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi didalam dirinya akan timbul rasa mempunyai organisasi yang tinggi pula sehingga tidak ragu-ragu untuk niat melakukan *whistleblowing*. *Whistleblowing* digambarkan sebagai suatu proses yang melibatkan faktor pribadi dan faktor sosial organisasional. Komitmen

organisasi sehubungan dengan konsep sikap terhadap perilaku dalam *Theory of Planned Behaviour* dimana seseorang yang mempunyai komitmen tinggi terhadap organisasi cenderung akan melakukan *whistleblowing* karena menganggap bahwa sikap terhadap perilaku yang diambilnya positif dan akan menjadikan acuan dimasa yang akan datang guna kebaikan organisasinya. Hasil penelitian yang mendukung adalah penelitian dari Fany dkk. (2017), Sari dan Ariyanto (2017), Sri Husniati (2017), Setiawati dan Ratna Sari (2016) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Berdasarkan pada telaah literatur yang menjelaskan komitmen organisasi, maka hipotesis yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

Hipotesis 1: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap *whistleblowing intention*

Pengaruh Orientasi Etika Idealisme terhadap *Whistleblowing Intention*

Orientasi etika idealisme didefinisikan sebagai suatu sikap yang menganggap bahwa tindakan yang tepat atau benar akan menimbulkan sesuai dengan hasil yang diinginkan. Dalam hal ini sesuai dengan sikap terhadap perilaku yang ada pada *Theory of Planned Behaviour* karena seseorang akan menganggap perilaku yang dilakukan adalah benar dan akan menjadikan prioritas dimasa yang akan datang. Orientasi etika idealisme dari seseorang yang berada dalam suatu organisasi mempengaruhi tindakan *whistleblowing*. Idealisme yang tinggi mempunyai pandangan yang penting mengenai *whistleblowing* dan mempunyai kecenderungan untuk melakukannya. Hasil penelitian yang mendukung adalah penelitian dari Nayir, Rehg, Asa (2018) terdapat pengaruh antara orientasi etika idealisme terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Hasil yang sama juga diperoleh Fany dkk. (2017) terdapat

pengaruh orientasi etika idealisme terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Berdasarkan pada telaah literatur yang menjelaskan komitmen organisasi, maka hipotesis yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

Hipotesis 2: Orientasi etika idealisme berpengaruh terhadap *whistleblowing intention*

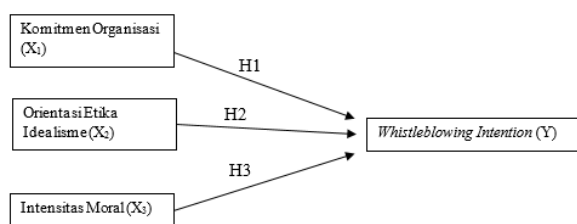
Pengaruh Intensitas Moral terhadap *Whistleblowing Intention*

Seseorang yang mempunyai intensitas moral tinggi akan cenderung untuk melakukan tindakan yang dianggapnya benar dan mempunyai dampak yang baik kedepannya, termasuk untuk melakukan *whistleblowing*. Dalam hal ini intensitas moral yang mempengaruhi proses pengambilan keputusan seseorang dan tingkat intensitas moral yang beragam. Intensitas moral sehubungan dengan persepsi kontrol perilaku dalam *Theory of Planned Behaviour*. Persepsi kontrol perilaku merupakan keyakinan seseorang bahwa persepsi yang dimilikinya merupakan hasil dari kontrol dirinya sendiri mengenai persepsi perilaku tersebut. Hasil penelitian yang mendukung adalah penelitian dari Namazi et al. (2017), Sari dan Ariyanto (2017), Sri Husniati (2017), Setiawati dan Ratna Sari (2016), Destriana dan Andri (2014), Taylor dan Curtis (2010) memberikan hasil yang sama yaitu berpengaruh antara intensitas moral terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Berdasarkan pada telaah literatur yang menjelaskan komitmen organisasi, maka hipotesis yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

Hipotesis 3: Intensitas moral berpengaruh terhadap *whistleblowing intention*

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang mendasari penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Pikiran

METODE PENELITIAN

Klasifikasi Sampel

Populasi didalam penelitian ini ialah PT PLN (Persero) di kota Surabaya. Menurut Sugiyono (2013:115), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek ataupun subjek yang memiliki kualitas dan juga karakteristik tertentu untuk dipelajari kemudian ditarik suatu kesimpulan.

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode *sensus sampling*, dimana metode ini menggunakan seluruh populasi sebagai sampel. Menurut Sugiyono (2016:85), metode *sensus sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang dilakukan apabila populasi relatif kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Data Penelitian

Sampel didalam penelitian ini ialah PT PLN (Persero) yang bertempat di Surabaya Utara dengan responden ialah karyawan PT PLN (Persero) Surabaya Utara. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah data primer, dimana data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti dan dikumpulkan sendiri oleh peneliti secara langsung dari responder (sumber asli) yang dalam penelitian ini merupakan karyawan PT PLN (Persero) Surabaya Utara.

Data penelitian ini dikumpulkan dengan menyebarkan pertanyaan (kuesioner) yang akan ditujukan kepada responden yaitu karyawan PT PLN

(Persero) Surabaya Utara. Kuesioner akan diberikan langsung kepada responden dan akan diisi atau dijawab oleh para karyawan.

Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini meliputi variabel dependen yaitu *whistleblowing intention* dan variabel independen yaitu komitmen organisasi (X_1), orientasi etika idealisme (X_2), dan intensitas moral (X_3).

Definisi Operasional Variabel

Whistleblowing Intention

Variabel dependen didalam penelitian ini adalah *whistleblowing intention*. *Whistleblowing intention* merupakan salah satu bentuk niat seseorang untuk melakukan pengungkapan mengenai suatu informasi yang diyakini mengandung pelanggaran hukum, peraturan atau pedoman. Malik (2010) mengemukakan bahwa *whistleblowing intention* merupakan keinginan untuk melakukan *whistleblowing* merupakan salah satu bentuk dari keseriusan dalam suatu situasi, tanggung jawab untuk melaporkan pelanggaran dan dampak negatif yang akan diterima sebagai akibat pelaporan tersebut. Keinginan untuk melaporkan suatu pelanggaran dinilai dengan mengasumsikan responden sebagai karyawan yang menyadari adanya tindakan yang mencurigakan dalam suatu kejadian.

Pengukuran dari intensi untuk melakukan *whistleblowing* mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Septianti (2013) dimana variabel *whistleblowing intention* diukur dengan menggunakan kuesioner dengan 5 poin skala likert. Ajzen (2005) mengemukakan bahwa indikator dalam penelitian ini yaitu sikap untuk melaporkan pelanggaran, keyakinan terhadap tindakan *whistleblowing intention*, dan kemampuan untuk melaporkan pelanggaran.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah suatu sikap yang menunjukkan tingkat loyalitas seorang anggota organisasi terhadap organisasinya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Pengukuran komitmen organisasi mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Abdullah (2017) dimana untuk menilai tingkat komitmen organisasi menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh Robin dan Judge (2008) yang terdiri dari enam belas item pernyataan.

Penilaian responden untuk masing-masing item pernyataan ditunjukkan pada 5 poin skala likert. Dengan poin 1 mempresentasikan “sangat tidak setuju” dan poin 5 mempresentasikan “sangat setuju”. Robin dan Judge (2008) mengemukakan bahwa indikator dalam penelitian ini yaitu perasaan terikat secara emosional pegawai terhadap organisasi, keterlibatan pegawai dalam organisasi, pegawai merasa kerugian besar apabila meninggalkan organisasi, mempunyai komitmen untuk bertahan dalam organisasi, memikirkan resiko yang dihadapi apabila meninggalkan organisasi, mempunyai pertimbangan apabila keluar dari organisasi, perasaan wajib bagi pegawai bertahan dalam organisasi, melaksanakan tugas dengan antusias dan penuh, dan perasaan wajib bagi pegawai untuk mensukseskan organisasi.

Orientasi Etika Idealisme

Idealisme adalah suatu hal yang dipercaya individu tentang konsekuensi yang dimiliki dan diinginkan untuk tidak melanggar nilai-nilai etika. Kuesioner yang digunakan diadopsi dari penelitian Khairul (2011) dan diukur dengan Skala Likert.

Penilaian atas orientasi etis (idealisme) meliputi lima pernyataan mengenai sikap untuk tidak merugikan orang lain sekecil apapun, seorang individu tidak boleh melakukan tindakan yang dapat mengancam martabat dan kesejahteraan individu lain, dan tindakan

bermoral adalah tindakan yang hampir sesuai dengan tindakan yang sempurna.

Intensitas Moral

Intensitas moral adalah sebuah variabel yang mencakup beberapa karakteristik yang merupakan perluasan dari isu-isu yang terkait dengan isu moral utama dalam sebuah situasi yang kemudian hal tersebut dapat mempengaruhi persepsi dan keyakinan seorang individu mengenai hal yang kemudian ia percayai dan yakini. Intensitas moral diukur mengadaptasi penelitian dari Kreshartuti dan Prastiwi (2014) dan diukur dengan Skala Likert.

Penilaian atas intensitas moral meliputi lima pernyataan mengenai karyawan lain merasa dirugikan jika ada rekan kerja yang melaporkan tindakan kecurangannya, konsekuensi atas keputusan untuk melaporkan suatu tindakan kecurangan akan terjadi dalam waktu dekat, beberapa orang akan menanggung beban akibat dari keputusan rekan kerjanya saat melakukan pelaporan, dan konsekuensi atas keputusan untuk melaporkan suatu.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data akan menguji validitas dari data. Selanjutnya, ketika semua data sudah terkumpul maka peneliti akan melakukan analisis deskriptif menghitung variabel bebas dan variabel terikat, analisis regresi berganda, uji asumsi klasik, koefisien determinasi, dan uji hipotesis simultan (F) dan parsial (T). Perhitungan statistik akan menggunakan SPSS 23.

Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini ialah analisis regresi linier berganda. Dalam pengolahan datanya, peneliti menggunakan SPSS 23 for windows. Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya pengaruh antara komitmen organisasi, orientasi etika

idealisme, intensitas moral dan *whistleblowing intention* sebagai variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Dalam penelitian ini analisis deskriptif akan menjelaskan dan mendeskriptifkan data yang dilihat dari minimum, maksimum, rata-rata (*mean*) dan standar deviasi. Berikut ini ialah penjelasan dari analisis deskriptif. Hasil analisis statistik deskriptif dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini :

Tabel 1
Hasil Analisis Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maksimum	Rata Rata
KO	37	3,757	4,27	4,038
OE	37	4,081	4,459	4,211
IM	37	3,46	4,11	3,77
WI	37	3,81	4,24	4,15

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa responden yang menjawab kuesioner sebanyak 37 orang. Pada variabel komitmen organisasi, angka interval terendah pada tanggapan responden pada adalah sebesar 3,757 dengan penilaian Setuju (S). Angka interval tertinggi pada tanggapan responden pada adalah sebesar 4,27 dengan penilaian Sangat Setuju (SS). Rata-rata jawaban responden pada item pernyataan komitmen organisasi yaitu sebesar 4,038 dalam kategori Setuju (S).

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa responden yang menjawab kuesioner sebanyak 37 orang. Pada variabel orientasi etika idealisme, angka interval terendah pada tanggapan responden pada adalah sebesar 4,081 dengan penilaian Setuju (S). Angka interval tertinggi pada tanggapan responden pada adalah sebesar 4,459

dengan penilaian Sangat Setuju (SS). Rata-rata jawaban responden pada item pernyataan orientasi etika idealisme yaitu sebesar 4,211 dalam kategori Sangat Setuju (SS).

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa responden yang menjawab kuesioner sebanyak 37 orang. Pada variabel intensitas moral, angka interval terendah pada tanggapan responden pada adalah sebesar 3,46 dengan penilaian Setuju (S). Angka interval tertinggi pada tanggapan responden pada adalah sebesar 4,11 dengan penilaian Setuju (S). Rata-rata jawaban responden pada item pernyataan intensitas moral yaitu sebesar 3,77 dalam kategori Setuju (S).

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa responden yang menjawab kuesioner sebanyak 37 orang. Pada variabel komitmen organisasi, angka interval terendah pada tanggapan responden pada adalah sebesar 3,81 dengan penilaian Setuju (S). Angka interval tertinggi pada tanggapan responden pada adalah sebesar 4,24 dengan penilaian Sangat Setuju (SS). Rata-rata jawaban responden pada item pernyataan komitmen organisasi yaitu sebesar 4,15 dalam kategori Setuju (S).

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan sebelum melakukan uji hipotesis. Uji asumsi klasik bertujuan untuk memastikan bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi dan konsisten.

Pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan model regresi lolos dari uji asumsi klasik, yaitu terdistribusi secara normal. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen dan variabel dependen atau keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi

yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Tabel 2
Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	37
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200

Sumber : Data diolah

Berdasarkan Tabel 2 hasil uji Kolmogorov Smirnov, bahwa hasil nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah $0.200 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai data tersebut signifikan, yang artinya data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

2. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen.

Tabel 3
Hasil Uji Multikolonieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	KO	.615	1.625
	OEI	.511	1.955
	IM	.527	1.898

Sumber : Data diolah

Berdasarkan Tabel 3, hasil perhitungan nilai tolerance menunjukkan tidak ada nilai variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,1 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hasil yang sama, dengan nilai VIF untuk masing-masing variabel independen bernilai 1. Jadi tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Apabila nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa data tidak memiliki gejala multikolonieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka dapat disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Sig.
1	(Constant)	.404
	Komitmen Organisasi	.776
	Orientasi Etika Idealisme	.321
	Intensitas Moral	.166

Sumber : Data diolah

Berdasarkan Tabel 4 hasil nilai sig. masing-masing variabel adalah lebih besar dari 0.05. Artinya adalah bahwa dalam model regresi ini tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada variabel komitmen organisasi, orientasi etika idealisme, dan intensitas moral, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini layak digunakan untuk memprediksi intensitas untuk melakukan *whistleblowing* berdasarkan variabel yang mempengaruhinya.

Analisis Linier Berganda

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Pada dasarnya analisis regresi digunakan untuk memperoleh persamaan regresi dengan cara memasukkan perubahan satu demi satu, sehingga dapat diketahui pengaruh yang paling kuat hingga yang paling lemah. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS 23 maka diperoleh sebagai berikut :

Tabel 5
Hasil Analisis Linier Berganda

	Unstandardize Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	.098	1.891	
Komitmen Organisasi	.358	.094	.385
Orientasi Etika Idealisme	.284	.116	.273
Intensitas Moral	.394	.112	.384

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel 5 di atas diketahui bahwa nilai koefisien dari persamaan regresi dari output didapatkan model persamaan regresi seperti berikut ini:

$$Y = 0,098 + 0,358 \text{ Komitmen Organisasi} + 0,284 \text{ Orientasi Etika Idealisme} + 0,394 \text{ Intensitas Moral} + e$$

Penjelasan dari hasil persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 0,098 menunjukkan bahwa apabila variabel Komitmen Organisasi (X1), Orientasi Etika Idealisme (X2) dan Intensitas Moral (X3) bernilai nol, maka tingkat *Whistleblowing Intention* akan naik sebesar 0.098.
2. Koefisien regresi (β_1) untuk variabel Komitmen Organisasi (X1) sebesar 0,358. Artinya Komitmen Organisasi mengalami kenaikan satu satuan, maka *Whistleblowing Intention* (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,358 satuan, dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.
3. Koefisien regresi (β_2) untuk variabel Orientasi Etika Idealisme (X2) sebesar 0,284. Artinya Orientasi Etika Idealisme mengalami kenaikan satu satuan, maka *Whistleblowing Intention* (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,284 satuan, dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

4. Koefisien regresi (β_3) untuk variabel Intensitas Moral (X3) sebesar 0,394. Artinya Intensitas Moral mengalami kenaikan satu satuan, maka *Whistleblowing Intention* (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,394 satuan, dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

e = Nilai error term

Uji Hipotesis

1. Uji F

Pengaruh Komitmen Organisasi, Orientasi Etika Idealisme, dan Intensitas Moral secara simultan terhadap *Whistleblowing Intention* dalam penelitian ini dihitung menggunakan uji F yang dianalisis dengan menggunakan model regresi linier berganda dengan taraf signifikansi 5%.

Tabel 6
Hasil Uji F

Model	F	Sig.
Regression	41.831	.000 ^b

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel 6 tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini fit.

2. Uji Statistik t

Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 7
Hasil Uji t

Model	t	Sig.
Komitmen Organisasi	3,806	0,001
Orientasi Etika Idealisme	2,455	0,020
Intensitas Moral	3,513	0,001

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel diatas hipotesis pertama yaitu pengaruh komitmen organisasi terhadap *whistleblowing intention* dengan melihat nilai signifikansi yaitu sebesar 0,001 yang berarti lebih kecil

dari 0,05 dan nilai t hitung sebesar 3,806 yang berarti lebih dari nilai t tabel yaitu 2,026 maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *whistleblowing intention*.

Hipotesis kedua yaitu pengaruh orientasi etika idealisme terhadap *whistleblowing intention* dapat disimpulkan berpengaruh signifikan, karena melihat nilai signifikansi yaitu sebesar 0,020 yang berarti kurang dari 0,05 dan nilai t hitung yaitu sebesar 2,455 yang berarti lebih besar dari nilai t tabel 2,026. Hipotesis ketiga tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap *whistleblowing intention* melihat nilai signifikansi yaitu sebesar 0,001 yang berarti lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung yaitu 3,513 yang berarti lebih besar dari nilai t tabel yaitu 2,026 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga berpengaruh signifikan. Kesimpulan yang diperoleh dengan menganalisis tabel diatas adalah bahwa komitmen organisasi, orientasi etika idealisme dan intensitas moral berpengaruh signifikan terhadap *whistleblowing intention*.

3. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui berapa persen pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen.

Tabel 8
Hasil Uji R²

R	R Square	Adjusted R Square
.890 ^a	.792	.773

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel 8 Model Summary, diperoleh nilai Adjusted R² sebesar 0.773. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 77,3%. Variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan sebesar 77,3% variasi

variabel dependen, sedangkan sisanya sebesar 33,7% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Whistleblowing Intention*

Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa komitmen organisasi memperoleh hasil nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti komitmen organisasi berpengaruh terhadap *whistleblowing intention*. Dalam hipotesis dijelaskan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi juga kemungkinan terjadinya *whistleblowing intention*, dan hasil analisis regresi menunjukkan pengaruh dari komitmen organisasi terhadap *whistleblowing intention*.

Komitmen organisasi menyiratkan hubungan pegawai dengan perusahaan atau organisasi. Pegawai yang berkomitmen pada organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif terhadap perusahaan atau organisasinya, pegawai akan berusaha meningkatkan prestasi dan mempunyai keyakinan yang pasti untuk mewujudkan tujuan organisasi. Pegawai yang menunjukkan rasa komitmen organisasi yang tinggi tidak akan membiarkan adanya pelanggaran atau kecurangan yang membuat organisasinya hancur. Hal tersebut akan menimbulkan rasa mempunyai organisasi yang tinggi sehingga mempunyai niat untuk melakukan *whistleblowing*. Apabila perilaku yang dilakukan oleh seseorang itu baik maka hal ini akan dijadikan contoh di masa yang akan datang guna untuk kebaikan organisasinya sesuai dengan konsep sikap terhadap perilaku dalam *Theory of Planned Behaviour*.

Komitmen organisasi yang kuat dalam diri individu akan menyebabkan individu berusaha keras mencapai tujuan organisasi sesuai dengan tujuan dan

kepentingan organisasi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Fany (2017), Sari dan Ariyanto (2017), Sri Husniati (2017), Setiawati dan Ratna Sari (2016) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap *whistleblowing intention*. Namun, penelitian ini tidak sejalan dengan Intan, Komala dan Catur (2015), dan Destriana dan Andri (2014) dimana tidak terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap *whistleblowing intention*.

Pengaruh Orientasi Etika Idealisme terhadap Whistleblowing Intention

Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua dengan menggunakan uji statistik t menunjukkan bahwa orientasi etika idealisme memperoleh hasil nilai signifikansi sebesar 0,020 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti orientasi etika idealisme berpengaruh terhadap *whistleblowing intention*. Dalam hipotesis dijelaskan bahwa semakin tinggi tingkat orientasi etika idealisme maka semakin tinggi juga kemungkinan terjadinya *whistleblowing intention*, dan hasil analisis regresi menunjukkan pengaruh dari orientasi etika idealisme terhadap *whistleblowing intention*.

Orientasi etika idealisme mengacu pada sejauh mana seseorang percaya bahwa konsekuensi positif dapat diperoleh dari tindakan yang dilakukan tanpa melanggar nilai-nilai moral. Sehingga jika seseorang mempunyai orientasi etika idealisme yang tinggi maka akan cenderung menganggap intensi untuk melakukan *whistleblowing* sebagai tindakan yang penting dan semakin tinggi pula kemungkinan mereka melakukan *whistleblowing*. Seseorang akan menganggap perilaku yang dilakukan adalah benar dan akan menjadikannya sebuah acuan dimasa yang akan datang hal ini sesuai dengan konsep sikap terhadap perilaku yang ada pada *Theory of Planned Behaviour*. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Nayir, Rehg, Asa (2018), Fany (2017) menunjukkan bahwa terdapat

pengaruh orientasi etika idealisme terhadap *whistleblowing intention*. Namun, penelitian ini tidak sejalan dengan Tri (2017) dimana tidak terdapat pengaruh orientasi etika idealisme terhadap *whistleblowing intention*.

Pengaruh Intensitas Moral terhadap Whistleblowing Intention

Berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga dengan menggunakan uji statistik t menunjukkan bahwa intensitas moral memperoleh hasil nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti intensitas moral berpengaruh terhadap *whistleblowing intention*. Dalam hipotesis dijelaskan bahwa semakin tinggi intensitas moral maka semakin tinggi juga kemungkinan terjadinya *whistleblowing intention*, dan hasil analisis regresi menunjukkan pengaruh dari intensitas moral terhadap *whistleblowing intention*.

Seseorang yang mempunyai intensitas moral tinggi akan cenderung untuk melakukan tindakan yang dianggapnya benar dan mempunyai dampak yang baik kedepannya, termasuk untuk melakukan *whistleblowing*. Dalam hal ini intensitas moral yang mempengaruhi proses pengambilan keputusan seseorang dan tingkat intensitas moral yang beragam. Dengan seseorang melakukan *whistleblowing*, maka seseorang tersebut telah berusaha untuk mencegah dampak yang lebih besar lagi yang mungkin timbul karena adanya tindakan kecurangan yang dilakukan oleh pihak lain, dan tentunya hal ini demi kebaikan organisasinya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Namazi (2017), Sari dan Ariyanto (2017), Sri Husniati (2017), menunjukkan bahwa terdapat pengaruh intensitas moral terhadap *whistleblowing intention*.

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen

organisasi, orientasi etika idealisme dan intensitas moral terhadap *whistleblowing intention* pada PT PLN (Persero) Area Surabaya Utara. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap *whistleblowing intention* (Diterima).
2. Orientasi etika idealisme berpengaruh terhadap *whistleblowing intention* (Diterima).
3. Intensitas moral berpengaruh terhadap *whistleblowing intention* (Diterima).

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan dan kelemahan yang memungkinkan dapat mempengaruhi hasil penelitian. Oleh karena, peneliti selanjutnya diharapkan dapat mempertimbangkan beberapa keterbatasan dan kelemahan tersebut, antara lain:

1. Tidak melakukan metode wawancara dalam penelitian karena mengingat masing-masing responden mempunyai kesibukan.
2. Penelitian ini hanya menggunakan salah satu area perusahaan PT PLN kota Surabaya yaitu Surabaya Utara

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disimpulkan sebelumnya, maka saran yang dapat diberikan adalah:

1. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan instrumen penelitian menggunakan metode wawancara dengan pertanyaan terstruktur sehingga diperoleh kesimpulan yang komprehensif.
2. Peneliti selanjutnya dapat diharapkan menggunakan beberapa area perusahaan PT PLN lainnya sehingga memudahkan peneliti mengambil data.

DAFTAR RUJUKAN

- Ajzan, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Journal Organizational Behavior and Human Decision Processes Vol 50*, 1632-1645.
- Allen, N.J. dan J.P. Meyer. 1991. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organizational. *Journal of Occupational Psychology*. 63 (1): 1-18.
- Andi Novius & Arifin. (2011). Perbedaan Persepsi Intensitas Moral Mahasiswa Akuntansi dalam Proses Pembuatan Keputusan Moral. *Studi Survei pada Mahasiswa Akuntansi S1, Pendidikan Profesi Akuntansi (PPA) Universitas Diponegoro Semarang*.
- Anik, I., & Supriyadi. (2012). *Pengaruh Orientasi Etika Pada Komitmen Profesional, Komitmen Organisasional dan Sensitivitas Etika Pemeriksa dengan Gender sebagai Variabel Pemoderasi*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Gajah Mada.
- Aranya Et Al. (1981). Community Size, Socialization, and The Work Needs of Professionals. *Academy of Management Journal 24 No. 3*, 504-511.
- Destriana, K., & Andri, P. (2014). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Intensi Auditor Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing. *Diponegoro Journal of Accounting Vol 3, No 2*, 1-15.
- Devi, N., & Herry, L. (2014). Profesionalisme Internal Auditor dan Intensi Melakukan Whistleblowing. *Diponegoro Journal Of Accounting Vol.3, No.3*.
- Edi, J. (2008). *Hubungan Antara Komitmen Profesional Dan Sosialisasi Antisipatif Dengan Orientasi Etika Mahasiswa*

- Akuntansi*. Semarang: Program Studi Magister Sains Akuntansi, Universitas Diponegoro.
- Elias. (2008). Auditing Student Professional Commitment and Anticipatory Socialization and Their Relationship to Whistleblowing. *Managerial Auditing Journal*, 283-294.
- Enterprise, Jubile. (2014). SPSS untuk Pemula. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Fany dkk. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi, Orientasi Etika Idealisme Dan Orientasi Etika Retalivisme Terhadap Minat Melakukan Whistleblowing. *JOM FEKON*. Vol. 4 No. 2
- Fitri, Y. (2014). Pengaruh Komitmen Profesional dan Sosialisasi Antipatif Mahasiswa Audit Terhadap Perilaku Whistleblowing. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 4 No. 2*, 198-209.
- Forstyh D.R. (1980). A Taxonomy of Ethical Ideology. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol 39, 175-184.
- Fred Luthans. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: PT. Andi.
- Ghozali, Imam. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hoffman, W. M. (2008). A Business Ethics Theory of Whistleblowing. *Journal of Business and Environmental Ethics*, 45-59.
- Huda, Nurul dan Edwin Nasution, Mustafa. (2014). *Current Issues Lembaga keuangan Syariah*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Husniati, S. (2017). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Intensi untuk Melakukan Whistleblowing Internal (Studi Empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Rokan Hulu). *JOM FEKON*, 4(1), 1223-1237.
- Janitra, W. (2017). Pengaruh Orientasi Etika, Komitmen Profesional, Komitmen Organisasi, Dan Sensitivitas Etis Terhadap Internal Whistleblowing . *JOM Fekon*, Vol. 4 No. 1.
- Khairul, D. (2011). *Orientasi Idealisme, Relativisme, Tingkat Pengetahuan, dan Gender: Pengaruhnya pada Persepsi Mahasiswa tentang Krisis Etika Akuntan Profesional*. Malang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
- Munir, S & Sajid, M. (2010). Examining locus of control (LOC) as a Determinant of Organizational Commitment among University Professors in Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*, 1 (3), 78-93.
- Namazi Et Al. (2017). A study of accountants' whistle-blowing intention: evidence from Iran. *International Journal of Business Governance and Ethics*. Vol.12 No.4, pp.349 – 373.
- Nayir Et Al. (2018). Influence of Ethical Position on Whistleblowing Behaviour: Do Preferred Channels in Private and Public Sectors Differ. *J Bus Ethics*. 149:147-167
- Ni Made, S., & Wayan Ni, R. (2015). Fraud dan whistleblowing : Pengungkapan kecurangan akuntansi oleh auditor pemerintah. *Simposium Nasional Akuntansi XVIII*.
- Rahardian Malik. (2010). Analisis Perbedaan Komitmen Profesional dan Sosialisasi Antisipatif Mahasiswa PPA dan Non-PPA Pada Hubungannya Dengan Whistleblowing (Studi Kasus pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Diponegoro). *Skripsi*. Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro.
- R Dimas Arief Yulianto (2015). Pengaruh Orientasi Etika, Komitmen Profesional Dan Sensitivitas Etis

- Terhadap *Whistleblowing*. *Journal Liquidity*, Vol 2, No 1.
- Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku Organisasi Jilid 3 (edisi Sembilan)*. Jakarta: PT Indeks.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sagara, Y. (2013). Profesionalisme Internal Auditor dan Intensi Melakukan Whistleblowing. *Journal Liquidity*, Vol 2, No 1.
- Sufren, dan Natanael, Yonathan. (2013). *Mahir Menggunakan SPSS Secara Otodidak*. Jakarta: Kompas Gramedia
- Sutrisno Hadi. (2004). *Metodologi Research 2*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Susmanchi, G. (2012). Internal Audit and Whistleblowing. *Economics and Management and Financial Market*, 415-421.
- Taylor, E., & Mary, B. (2010). Whistleblowing In Public Accounting: Influence of Identity Disclosure, Situational Context and Personal Characteristic. *Journal API*, 178-179.
- Tria Heni Hidayati. (2016). Pengaruh Komitmen Profesi dan Self Efficacy terhadap Niat untuk Melakukan Whistleblowing. *Jurnal Nominal*, Vol. 5 No. 1:97-108.
- Zanaria, Y. (2016). Pengaruh Profesionalisme Audit, Intensitas Moral untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing (Studi pada KAP di Indonesia). *Jurnal Akuisisi*, 12(1), 105–116.
- <https://ekonomi.kompas.com/read/2014/06/12/1338116/Banyak.Pejabat.Tersangkut.Kasus.Akibat.Lemahnya.Pengawasan.Internal> diakses 31 Januari 2019
- <http://nasional.kompas.com/read/2017/03/11/18462821/kasus.korupsi.ektp.bisa.dicegah.bila.bpk.tegas.sejak.awal> diakses 31 Januari 2019