

***WHISTLEBLOWING INTENTION: PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI,
PERSONAL COST, SIKAP, KONTROL PERILAKU DAN PERAN MODERASI
DUKUNGAN ORGANISASI
(STUDI PADA PNS SKPD KOTA SURABAYA)***

ARTIKEL ILMIAH

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Penyelesaian
Program Pendidikan Sarjana
Jurusan Akuntansi



Oleh :

SITI ZUBAIDAH
NIM : 2015310579

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI PERBANAS
SURABAYA
2019

PENGESAHAN ARTIKEL

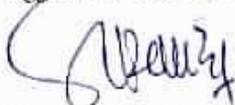
Nama : Siti Zubaidah
Tempat, Tanggal Lahir : Bangkalan, 11 Agustus 1997
N.I.M : 2015310579
Program Studi : Akuntansi
Program Pendidikan : Sarjana
Konsentrasi : Audit dan Perpajakan
Judul : *Whistleblowing Intention: Pengaruh Komitmen Organisasi, Personal Cost, Sikap, Kontrol Perilaku dan Peran Moderasi Dukungan Organisasi (Studi Pada PNS SKPD Kota Surabaya).*

Disetujui dan diterima baik oleh :

Dosen Pembimbing
Tanggal : 16-10-2019


(Dr. Sasongko Budikusetyo, M.Si., CA., CPA, CPMA)
NIDN. 0715086501

Co. Dosen Pembimbing
Tanggal: 16-10-2019


(Lufi Yuwana Musrista, SE., M.Sc)
NIDN. 0726109401

Ketua Program Studi Sarjana Akuntansi
Tanggal : 18-10-2019


(Dr. Nanang Shohadji, SE., Ak., M.Si., CA., CIBA., CMA)
NIDN. 731087601

WHISTLEBLOWING INTENTION: INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT, PERSONAL COST, ATTITUDE, PERCEIVED BEHAVIOR CONTROL AND ROLE MODERATION OF ORGANIZATIONAL SUPPORT (STUDY ON CIVIL SERVANTS OF SURABAYA MUNICIPAL GOVERNMENT)

Siti Zubaidah
STIE Perbanas Surabaya
aida.zubaidah@gmail.com

ABSTRACT

The purposes of this study are to examine and provide empirical evidence of the effect of organizational commitment, personal cost, attitude toward whistleblowing, perceived behavior control and the impact of organizational support in influencing there relationship on whistleblowing intention. The populations of this study are civil servants (PNS) from the financial department in Surabaya Municipal Government. The sample of this study were 200 respondents, obtained using the convenience sampling. Questionnaire data from this study is analyzed using the WarpPLS. The result shows that organizational commitment, personal cost, attitude toward whistleblowing and perceived behavior control significantly effect on civil servant's whistleblowing intention. Organizational support is proven to moderate personal costs, attitudes and perceived behavior control on whistleblowing intention. These findings help to obtain an insight regarding the determinants of whistleblowing intention and the policy that can improve whistleblowing intention.

Keyword : Organizational Commitment, Personal Cost, Attitude Toward Whistleblowing, Persceived Behavior Control, Organizational Support, Intention on Whistleblowing.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kasus kecurangan yang terjadi di Indonesia terus berkembang dan menjadi beban bagi otoritas pemerintah Indonesia. Berdasarkan tiga jenis penipuan yaitu korupsi, penyalahgunaan aset dan penipuan terhadap laporan keuangan, korupsi menjadi kasus yang menduduki peringkat pertama di Indonesia. Survei *fraud* oleh ACFE Indonesia pada tahun 2016, korupsi

memiliki persentase sebesar 67 persen, diikuti oleh penyalahgunaan aset sebesar 31 persen dan 2 persen penipuan terhadap laporan keuangan. Pada tahun 2018, berdasarkan indeks persepsi korupsi yang dirilis oleh *transparency international Indonesia*, Indonesia berada pada peringkat ke 89 dari 180 negara, dan lembaga pemerintah sebagai pihak yang paling dirugikan atas kasus penipuan yang terjadi di Indonesia (ACFE, 2016). Hal ini menandakan bahwa kasus penipuan sering

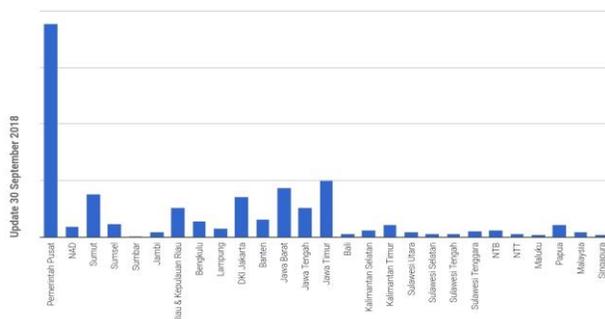
kali terjadi dan ditemukan dalam organisasi pemerintah.

Mendukung survei *fraud* yang dilakukan ACFE Indonesia, Komisi Pemberantas Korupsi Indonesia (KPK) menemukan bahwa banyaknya kasus korupsi yang terjadi khususnya di sektor pemerintahan.

Tabel 1.1
STATISTIK TPK BERDASARKAN
INSTANSI

Instansi	2015	2016	2017	2018	Total
DPR dan DPRD	3	15	9	4	31
Kementerian/Lembaga	21	39	31	47	138
BUMN/BUMD	5	11	13	5	34
Komisi	0	0	0	0	0
Pemerintah provinsi	1	13	15	29	58
Pemkab/Pemkot	10	21	53	114	198
Total	40	99	121	199	459

Sumber data diolah*



Sumber : KPK 2018

Gambar 1.1
STATISTIK TPK BERDASARKAN
WILAYAH

Tabel 1.1 menjelaskan bahwa tindak pidana korupsi yang berhasil diselidiki oleh KPK sebanyak 459 kasus yang mana dari tahun 2015-2018 berasal dari berbagai instansi pemerintah dan sebanyak 198 kasus berasal dari Pemkab/Pemkot di Indonesia. Gambar 1.1 juga menjelaskan bahwa banyaknya kasus kecurangan yang terjadi di Indonesia umumnya terjadi di ibu kota dan provinsi Jawa Timur menduduki peringkat kedua.

Whistleblowing merupakan cara paling efektif untuk mencegah terjadinya *fraud* daripada upaya lainnya, seperti audit eksternal/internal, atau pemeriksaan dokumen dan lainnya. Pengertian *whistleblowing* dapat diartikan sebagai tindakan untuk mengungkapkan atau melaporkan adanya tindakan ilegal atau tindakan yang melanggar etika yang dilakukan oleh anggota organisasi lainnya, dengan melaporkan kepada atasan atau pihak-pihak yang tepat dalam organisasi maupun melalui saluran pelaporan organisasi (Iskandar dan Saragih, 2018).

Beberapa tahun terakhir kasus kecurangan di Indonesia yang pernah terungkap karena peran dari *whistleblower*. Peran Sudirman Said dalam kasus “papa minta saham”, dengan mengungkap tindakan tidak benar oleh Setya Novanto selaku pejabat pemerintah yang telah meminta sejumlah saham PT. Freeport dengan mengatasnamakan presiden dan wakil presiden RI. (www.nasional.kompas.com, diakses pada 18 Maret 2019).

Tahun 2016 telah terjadi pelaporan kasus kecurangan yang dilakukan oleh bupati Tanggamus yang dilaporkan oleh salah satu anggota DPRD Kabupaten Tanggamus. Bupati Tanggamus diduga telah memberikan suap kepada beberapa anggota DPRD Kabupaten Tanggamus terkait dengan pengesahan APBD tahun anggaran 2016. (www.icjr.or.id diakses pada 22 Juni 2019).

Peran seorang *whistleblower* dalam pengungkapan kasus korupsi di Kota Surabaya juga pernah terjadi. Korupsi aset pemerintah Kota Surabaya diperkirakan akan merugikan triliunan rupiah telah diberitakan pada tahun 2012 dan kembali menjadi perbincangan publik saat ini. Yayasan Kas Pembangunan (YKP) yang merupakan aset pemkot Surabaya telah dilaporkan ke Kejaksaan Tinggi Jawa Timur oleh walikota Surabaya yang menjabat saat

ini. Sejak kepengurusan baru diduga telah terjadi perubahan peraturan (AD/ART) yang dilakukan secara sepihak oleh YKP hingga akhirnya YKP dan anak perusahaannya PT Yekape bergerak sendiri seperti perusahaan swasta dan menanggung aset hingga triliunan rupiah (www.surabaya.bpk.co.id, diakses pada 22 Juni 2019).

Temuan audit BPK 2016 memberikan bukti bahwa Kota Surabaya sebagai kota bersih juga tidak bebas dari permasalahan korupsi. Empat tersangka telah ditetapkan dalam kasus tukar guling tanah kas desa seluas 56.487 meter persegi kepada PT Abadi Purna Utama (APU). Dua dari empat tersangka tersebut adalah mantan pejabat dilingkungan Pemkot Surabaya. Proses tukar guling tanah ini dilakukan tidak sesuai dengan ketentuan, PT APU tidak memberikan tanah dengan luas yang sama. Dari luas 56.478 meter persegi ini harusnya pemerintah mendapatkan luas tanah sebesar 90.000 meter persegi, namun yang didapat hanya sebesar 7000 meter persegi (www.news.detik.com, diakses pada 22 Juni 2019).

Menyadari pentingnya peran *whistleblower* dalam mengungkap kecurangan, selama ini beberapa instansi pemerintah telah menerapkan sistem *whistleblowing*, misalnya Komisi Pemberantasan Korupsi, Direktorat Jenderal Pajak, dan *complaint box* oleh Badan Pemeriksa Keuangan, maupun lembaga pemerintah lainnya, yang mana sistem *whistleblowing* tersebut juga dapat diakses oleh masyarakat. Namun penerapan sistem *whistleblowing* dalam instansi pemerintah memiliki beberapa kendala hal ini karena sistem yang dibangun sesuai dengan prosedur dan kebijakan masing-masing lembaga (ICJR, 2016). *Institute for criminal justice reform* (ICJR) tahun 2016 juga menjelaskan bahwa penerapan sistem *whistleblowing* belum optimal, penerapan sistem *whistleblowing* harus memberikan

keamanann dan kerahasiaan bagi pelapor dan memastikan adanya tindak lanjut pengungkapan laporan secara memadai, professional dan independen.

Umumnya meskipun para pegawai telah mengetahui adanya *fraud*, tidak semua dari mereka mau untuk mengungkapkan tindakan tersebut. Hal ini dikarenakan menjadi seorang *whistleblower* bukanlah suatu hal yang mudah, seseorang mungkin saja dapat dihadapkan dengan suatu dilema etis untuk memutuskan “meniup peluit” atau membiarkannya tetap tersembunyi (Iskandar dan Saragih, 2018). Menjadi seorang *whistleblower* dapat dipandang sebagai seorang peggianat yang melanggar norma loyalitas dan disisi lain dipandang sebagai pelindung atas nilai-nilai yang dianggap lebih penting dari loyalitas (Rothschild dan Miethe, 1999 dalam Iskandar dan Saragih, 2018). Rendahnya dasar hukum yang mengatur tentang keamanann untuk menjadi *whistleblower* juga dirasakan mampu untuk memberikan rasa takut bagi pegawai dan menolak untuk “meniup peluit” (Suratno, 2017). Di Indonesia belum ada undang-undang yang secara khusus ditujukan untuk *whistleblower*. Peraturan tentang *whistleblower* secara implisit hanya tertera dalam UU No. 13 tahun 2006 tentang perlakuan terhadap saksi dan korban dan tertera dalam surat edaran mahkama agung nomor 4 tahun 2011 mengenai perlakuan terhadap pelapor tindak pidana (*whistleblower*) dan saksi pelaku yang bekerjasama (*justice collabulator*) (Suratno, 2017).

Banyaknya kasus kecurangan yang melibatkan peran dari pegawai pemerintah, memungkinkan untuk dilakukannya penelitian dengan responden pegawai negeri sipil yang bekerja di lingkungan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kota Surabaya, khususnya PNS yang bekerja di kantor sekretariat DPRD Kota Surabaya, inspektorat pemerintah Kota Surabaya, dinas

pemerintah Kota Surabaya, badan-badan pemerintah Kota Surabaya, kantor bagian pemerintah Kota Surabaya dan rumah sakit daerah pemerintah Kota Surabaya

Menjadi seorang *whistleblower* dari kalangan PNS dinilai cukup berat, apalagi jika harus melaporkan atasannya. Riviu yang dilakukan oleh ICJR (2016) terkait ancaman dan perlindungan *whistleblower* menjelaskan bahwa PNS yang menjadi *whistleblower* rentan mendapatkan ancaman, misalnya dimutasi maupun dipecat dan pemberian *reward* bagi pelapor dapat menimbulkan suatu permasalahan baru yang terkait dengan fitnah, ancaman maupun pengucilan yang mungkin saja dapat diterima oleh pelapor.

Penelitian ini ditujukan untuk menguji faktor-faktor yang berpengaruh terhadap intensi PNS yang bekerja di SKPD Kota Surabaya. Pemilihan responden PNS SKPD Kota Surabaya dikarenakan tindakan kecurangan paling banyak terjadi di area pemerintahan khususnya di lingkungan birokrasi daerah (ACFE, 2016). Selain itu banyaknya penghargaan Internasional maupun Nasional yang diraih Pemkot salah satunya penghargaan Lee Kuan Yew “*Special Mention*” yang terkait dengan kemampuan pemerintah Kota Surabaya dalam memberdayakan masyarakat melalui program ekonomi dan pendidikan, *The OpenGove Recognition of Excellence*, terkait kesuksesan pemerintah Kota Surabaya atas inovasi dalam penggunaan teknologi di sektor pelayanan publik serta *Scroll of Honour Award* yang diberikan kepada pemerintah Kota Surabaya atas pengelolaan pemukiman dan perbaikan masyarakat miskin, apakah dapat mendukung PNS di lingkungan Pemkot Surabaya dalam meminimalisir kasus kecurangan terutama korupsi dengan melakukan tindakan *whistleblowing*.

Penelitian terdahulu menjelaskan bahwa terdapat faktor yang memengaruhi

individu untuk melakukan *whistleblowing*, salah satunya adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam mengidentifikasi dirinya terhadap tujuan dan harapan organisasi dan berusaha berperilaku baik untuk menjaga nama baik organisasi (Mowday dkk., 1979). Faktor kedua yang dapat memengaruhi intensi pegawai untuk melakukan *whistleblowing* adalah *personal cost*. *Personal cost* didefinisikan sebagai kerugian dan rasa tidak aman yang didapat karena telah melaporkan adanya tindakan kecurangan. Kerugian ini dapat berupa tindakan fisik atau tidak berwujud yang berasal dari pihak organisasi maupun rekan kerja. Sikap terhadap *whistleblowing* sebagai salah satu faktor yang dapat memengaruhi intensi individu untuk melakukan *whistleblowing*. Sikap merupakan penilaian positif atau negatif individu terhadap individu lain, objek maupun terhadap suatu peristiwa (Ajzen, 1991). Sikap diharapkan dapat memberikan dampak langsung terhadap niat individu untuk melakukan *whistleblowing*, dengan menilai seberapa baik pengungkapan harus dilakukan.

Faktor lain yang dapat memengaruhi intensi pegawai untuk melakukan *whistleblowing* adalah kontrol perilaku yang dipersepsikan yang digambarkan sebagai persepsi individu tentang mudah atau sulit untuk melakukan suatu tindakan (Ajzen, 1991). Menurut Park dan Blenkinsopp (2009) kontrol perilaku dapat diperkirakan melalui faktor kontrol dan evaluasi hasil. Faktor kontrol ini dapat berasal dari keyakinan mengenai hambatan organisasi, yaitu mengagalkan atau sengaja melaporkan tindakan tersebut (Saud, 2016). *Whistleblowing* dipandang sebagai cara yang paling efektif untuk mengungkap adanya kecurangan (ACFE, 2016). Adanya sistem *whistleblowing* merupakan cara organisasi untuk memfasilitasi dan mendukung tindakan

tersebut. Dukungan organisasi menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi karyawan untuk melakukan *whistleblowing*. Seorang karyawan akan merasa nyaman untuk melaporkan kecurangan jika ada dukungan yang besar dari organisasi. Kewajiban mereka terhadap organisasi tidak hanya sebatas komitmen terhadap atasan namun juga kewajiban mereka melibatkan perilaku yang mendukung tujuan organisasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Theory of Planned Behavior (TPB)

Theory of planned behavior (TPB) merupakan teori psikologis yang di perkenalkan oleh (Ajzen, 1991). Teori ini menjelaskan hubungan antara intensi dengan perilaku. Menurut Ajzen (1991), intensi dapat diartikan sebagai konsep dari sebuah tindakan yang terencana untuk mencapai tujuan berperilaku. Intensi ini dapat terbentuk karena pengaruh dari tiga dasar penentu, yaitu: (a) *attitude toward behavior* (sikap) yang mengacu pada pandangan individu dalam menilai apakah suatu perilaku dapat menguntungkan jika dilakukan atau tidak dilakukan, (b) *subjective norms* (norma subjektif) yang berkaitan dengan pengaruh norma sosial atas perilaku yang akan di laksanakan, (c) *perceived behavior control* (kontrol perilaku yang dipersepsikan) berkaitan dengan kontrol perilaku atas perilaku yang akan dilaksanakan.

Prosocial Organizational Theory

Umumnya perilaku prososial merupakan perilaku sosial yang bertujuan untuk menolong orang lain tanpa adanya suatu imbalan. Brief dan Motowidlo (1986) menjelaskan hubungan antara tindakan prososial yang dilakukan anggota organisasi kepada rekan kerja dan terhadap organisasinya. Segala tindakan yang dilakukan anggota organisasi yang

didasarkan untuk tujuan meningkatkan kesejahteraan organisasi dan anggota organisasi adalah tindakan prososial (Brief dan Motowidlo, 1986). Menurut Brief dan Motowidlo (1986) salah satu bentuk tindakan prososial yang dapat dilakukan pegawai adalah bekerjasama yang baik dengan anggota organisasi lainnya, berupaya untuk melindungi organisasi dari segala ancaman atau berbicara hal yang positif terkait organisasi kepada orang luar.

Teori ini juga menjelaskan bahwa tindakan prososial tidak hanya memberikan suatu keuntungan, namun terdapat tindakan prososial yang mungkin saja dapat mengurangi efektivitas organisasi, seperti memalsukan dokumen penting hanya untuk melindungi orang atau pihak tertentu, menyediakan layanan yang tidak sesuai dengan aturan organisasi, atau membantu rekan kerja dalam mencapai tujuan pribadi yang tidak selaras atau bertentangan dengan tujuan organisasi.

Social Exchange Theory

Teori pertukaran sosial yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada pemikiran oleh George Homans (1961) dan Peter Blau (1964) dalam penelitian Cook dkk., (2013), yang mana teori ini pada awalnya hanya menjelaskan hubungan sosial antar individu, kemudian dikembangkan oleh Blau yang berusaha untuk menggabungkan hubungan sosial antara individu dengan kelompok yang lebih luas, seperti kelompok masyarakat maupun organisasi. Terjalannya hubungan sosial antar individu dengan kelompoknya akan mendorong terbentuknya proses pertukaran sosial. Hubungan sosial ini akan terus bertahan ketika penghargaan yang didapat antar sesama menguatkan ikatan sosial tersebut (Cook dkk., 2013). Hal ini menjelaskan bahwa kemungkinan besar perilaku manusia akan terpengaruh oleh adanya pertukaran sosial. Pertukaran sosial

ini ialah tindakan yang tergantung atas reaksi-reaksi yang berasal dari penghargaan orang lain, dan tindakan ini akan berhenti apabila reaksi yang muncul tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Teori ini melandasi persepsi dukungan organisasi bagi pegawai. Adanya hubungan yang terbentuk dari dua pihak yang akan terus berkembang menjadi hubungan yang saling mempercayai, loyal dan berkomitmen selama kedua pihak itu tetap menaati aturan-aturan pertukaran sosial (Cropanzano dan Mitchell, 2005). Ketika organisasi memberikan perlakuan yang baik kepada pegawainya maka akan mendorong pegawai tersebut untuk melakukan hal yang dapat menguntungkan bagi organisasi. Pegawai cenderung untuk memiliki rasa bertanggung jawab yang tinggi dan berkomitmen yang tinggi ketika adanya dukungan yang besar dari organisasi.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Whistleblowing Intention

Komitmen organisasi sebagai pemahaman pegawai atas sejauh mana mereka mengenal dan terlibat dalam hal yang dapat memajukan organisasi, yang tergambar dalam sikap dan perilaku yang positif terhadap organisasi. Komitmen organisasi menunjukkan loyalitas dan perasaan pegawai terhadap organisasi (Napitupulu dan Bernawati, 2016). Semakin tinggi loyalitas yang diberikan pegawai semakin tinggi dedikasi yang diberikan kepada organisasi. Dedikasi ini dapat dibuktikan dengan perhatian terhadap hal yang mendukung keberhasilan dan kemajuan organisasi, salah satunya dengan melakukan *whistleblowing*. Sesuai dengan teori *prosocial organization* bahwa tindakan *whistleblowing* merupakan bentuk dari tindakan prososial karena tindakan yang dilakukan akan memberikan manfaat kepada individu yang melakukan tindakan tersebut,

namun juga bertujuan untuk kemakmuran organisasi (Brief dan Motowidlo, 1986).

Komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap intensi pegawai untuk melakukan *whistleblowing*, yaitu apabila pegawai mempunyai komitmen tinggi terhadap organisasi, maka dia tidak akan ragu dalam mengungkapkan hal yang dapat merugikan perusahaan. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Napitupulu dan Bernawati (2016) dan Bagustianto dan Nurkholis (2015). Di sisi lain penelitian yang dilakukan oleh Urumsah dkk., (2018), Abdullah dan Hasma (2017) yang menemukan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap niat pegawai untuk melakukan *whistleblowing*.

H1 : Komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap intensi PNS SKPD Kota Surabaya untuk melakukan *whistleblowing*.

Pengaruh Personal Cost Terhadap Whistleblowing Intention

Personal cost sebagai pemahaman pegawai atas risiko pengungkapan yang akan berdampak pada keinginan untuk melakukan *whistleblowing* atau tidak. Dampak yang akan diterima bervariasi, dapat bernilai positif namun tidak jarang dampak tersebut bernilai negatif. Bagustianto dan Nurkholis (2015) menambahkan bahwa penilaian terhadap *personal cost* dari setiap individu berbeda, tergantung pada faktor yang memengaruhinya. *Personal cost* juga dapat berupa ancaman yang dapat berasal dari individu lainnya maupun organisasi. *Theory of planned behavior* menjadi teori yang mendasari pengaruh *personal cost* terhadap intensi pegawai untuk mengungkapkan adanya perbuatan ilegal. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku seseorang akan timbul karena adanya niat untuk melakukan

tindakan tersebut. Niat terbentuk dari pandangan seseorang atas suatu hal.

Personal cost berpengaruh negatif terhadap niat pegawai untuk melakukan *whistleblowing*. Dapat diartikan bahwa semakin rendah *personal cost* maka semakin tinggi intensi pegawai untuk melakukan *whistleblowing*. Terbukti dengan penelitian yang dilakukan oleh Napitupulu dan Bernawati (2016) dan Latan dkk., (2016) menemukan bahwa individu yang mempunyai pengetahuan yang lebih mengenai *personal cost* akan memandang risiko yang diberikan tidak lebih besar dari dampak yang diberikan apabila tidak melakukan *whistleblowing*, yang tentunya akan menghancurkan organisasi. Namun jika semakin besar pandangan negatif pegawai atas risiko yang akan diberikan sebagai akibat dari pengungkapan tindakan kecurangan maka semakin rendah pula niat individu tersebut untuk melakukan *whistleblowing*. Penelitian yang dilakukan oleh Putriana dkk., (2018), Abdullah dan Hasma (2017) dan Bagustianto dan Nurkholis (2015) mendukung penjelasan tersebut.

H2 : *Personal cost* mempunyai pengaruh negatif terhadap intensi PNS SKPD Kota Surabaya untuk melakukan *whistleblowing*.

Pengaruh Sikap Terhadap *Whistleblowing Intention*

Menurut teori *planned of behavior* sikap merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Sikap individu terhadap *whistleblowing* berkaitan dengan sejauh mana individu mengevaluasi tindakan *whistleblowing* sebagai tindakan menguntungkan atau tidak menguntungkan (Park dan Blenkinsopp, 2009). Melakukan tindakan *whistleblowing* diperlukan suatu keyakinan bahwa tindakan tersebut benar dan harus dilakukan. Teori *planned of*

behavior menjelaskan bahwa segala tindakan yang dilakukan individu berasal dari keyakinan individu sendiri atas suatu hal, dan keyakinan yang positif akan ditunjukkan dalam sikap positif oleh individu tersebut.

Sikap memiliki pengaruh positif terhadap intensi pegawai untuk melakukan *whistleblowing* yaitu pegawai yang memiliki keyakinan bahwa *whistleblowing* adalah suatu tindakan yang memberikan dampak positif akan mendorong mereka untuk bersikap positif terhadap *whistleblowing*, sehingga semakin besar sikap positif pegawai terhadap *whistleblowing* maka akan mendorong niat lebih besar untuk melakukan *whistleblowing*. Sejalan dengan konsep tersebut, Yuswono dan Hartijasti (2018) menemukan pengaruh positif antara sikap terhadap niat akuntan publik di Indonesia untuk melakukan *whistleblowing*, dan hasil sama juga di tunjukkan dalam penelitian Latan dkk., (2016) dan Alleyne dkk., (2015) terhadap akuntan publik di Barbados. Namun sikap positif pegawai di lingkungan pemerintahan tidak mampu untuk mendorong niat pegawai dan calon pegawai negeri sipil untuk melakukan *whistleblowing*, terbukti dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Iskandar dan Saragih (2018) yang menjelaskan bahwa pegawai belum memiliki keyakinan penuh akan keamanann dan perlindungan hukum yang diberikan sebagai seorang *whistleblower* ketika melaporkan tindakan kecurangan.

H3 : Sikap mempunyai pengaruh positif terhadap intensi PNS SKPD Kota Surabaya untuk melakukan *whistleblowing*.

Pengaruh Kontrol Perilaku yang Dipersepsikan Terhadap *Whistleblowing Intention*

Persepsi kontrol perilaku terhadap *whistleblowing* sebagai persepsi individu tentang mudah atau sulitnya melakukan

whistleblowing, tergantung atas keyakinan terhadap ada tidaknya peluang maupun sumber yang akan mendukung perilaku tersebut (Ajzen, 1991). Peluang tersebut dapat berupa manajemen yang terpercaya serta tersedianya saluran pelaporan. Sesuai dengan penjelasan dalam *theory of planned behavior* bahwa persepsi kontrol perilaku dipengaruhi oleh *control beliefs* dalam mendukung individu untuk melakukan *whistleblowing*. Park dan Blenkinsopp (2009) menjelaskan bahwa faktor kontrol dan evaluasi individu untuk memutuskan mengungkapkan atau hanya diam atas terjadinya tindakan ilegal dapat berupa kemudahan maupun kesulitan untuk mengungkapkan tindakan ilegal tersebut, kelalaian dalam organisasi atas laporan pelanggaran, dan tidak adanya rasa percaya terhadap organisasi bahwa dapat menyelesaikan masalah yang terjadi.

Persepsi kontrol perilaku berpengaruh positif terhadap intensi pegawai untuk melakukan *whistleblowing*. Semakin besar persepsi kontrol perilaku yang dimiliki pegawai, maka semakin besar keinginan pegawai untuk melakukan tindakan *whistleblowing*, yang artinya jika pegawai merasakan adanya peluang yang mendukung pengungkapan serta tidak adanya hambatan yang berpengaruh besar, maka niat pegawai untuk melakukan pengungkapan akan semakin besar. Penjelasan ini didukung dengan hasil penelitian Iskandar dan Saragih (2018), Yuswono dan Hartijasti (2018), Latan dkk., (2016) dan Alleyne dkk., (2015), namun tidak konsisten dengan hasil penelitian Saud (2016) yang menunjukkan tidak adanya pengaruh positif antara kontrol perilaku yang dipersepsikan terhadap niat pegawai untuk melakukan *whistleblowing*.

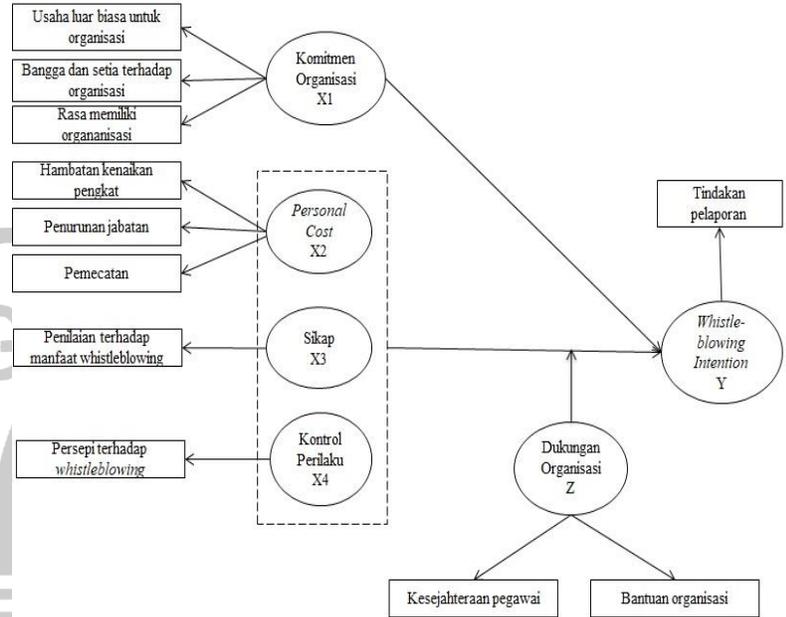
H4 : Kontrol perilaku yang dipersepsikan mempunyai pengaruh positif terhadap intensi PNS SKPD Kota Surabaya untuk melakukan *whistleblowing*.

Pengaruh Dukungan Organisasi Memoderasi Hubungan Antara, *Personal cost*, Sikap, dan Kontrol Perilaku yang Dipersepsikan

Dalam penelitian ini dukungan organisasi didukung oleh teori *social exchange*, yang menjelaskan bahwa telah berlakunya norma timbal balik antara pegawai dengan organisasi. Segala tindakan yang dilakukan pegawai tergantung atas keuntungan yang didapat dari pihak lain. Dapat diartikan jika keuntungan tersebut dapat berupa dukungan yang diberikan oleh organisasi. Dukungan organisasi diberikan dengan mempertimbangkan dampak atas tindakan yang akan dilakukan pegawai kepada organisasi serta seberapa besar kontribusi pegawai dalam memajukan organisasi. Menurut Alleyne dkk., (2015) pegawai akan merasa nyaman untuk “meniup peluit” ketika memperoleh dukungan tinggi dari organisasi. Pertimbangan atas dukungan organisasi menjadi hal yang penting dalam upaya pegawai mengungkapkan tindakan ilegal.

Dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap intensi pegawai untuk melakukan *whistleblowing*. Semakin besar dukungan organisasi yang diberikan akan memungkinkan semakin besar pegawai untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Dukungan organisasi diharapkan memperkuat hubungan antara faktor *personal cost*, *attitude toward behavior* dan *perceived behavior control* terhadap intensi pegawai untuk mengungkapkan tindakan ilegal. Sejalan dengan penjelasan tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Latan dkk., (2016) dan Saud (2016) menggambarkan bahwa pegawai cenderung melakukan

pengungkapan kecurangan jika organisasi memberikan dukungan kepada mereka. Pegawai akan merasa lebih percaya diri dan berani dalam melaporkan adanya kecurangan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuswono dan Hartijasti (2018), dukungan organisasi dirasakan mampu untuk memperlemah hubungan antara kontrol perilaku yang dipersepsikan dengan niat pegawai publik untuk mengungkapkan tindakan pelanggaran. Hal ini disebabkan karena meskipun karyawan telah mengetahui bahwa *whistleblowing* sebagai suatu tindakan positif dan akan memberikan dampak baik organisasi mereka enggan untuk melaporkan tindakan melalui sistem pelaporan organisasi, karena mereka diharuskan untuk mengisi identitas diri mereka ketika akan melaporkan tindakan tersebut.



Sumber: datadiolah

Gambar 2
KERANGKA PEMIKIRAN

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yang menekankan pada pengujian hipotesis melalui pengukuran variabel. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner berupa *hard copy* kepada SKPD Kota Surabaya. Kuesioner akan diukur menggunakan skala likert interval poin 1 hingga poin 4. Kuesioner disebarkan pada tanggal 10 hingga 12 Juni 2019.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 205 PNS di bagian keuangan SKPD Kota Surabaya, khususnya PNS yang bekerja di kantor sekretariat DPRD Kota Surabaya, inspektorat pemerintah Kota Surabaya, dinas pemerintah Kota Surabaya, badan-badan pemerintah Kota Surabaya, kantor bagian pemerintah Kota Surabaya dan rumah sakit daerah pemerintah Kota

H5a : Dukungan organisasi akan memoderasi hubungan *personal cost* dengan intensi PNS SKPD Kota Surabaya untuk melakukan *whistleblowing*.

H5b : Dukungan organisasi akan memoderasi hubungan sikap dengan intensi PNS SKPD Kota Surabaya untuk melakukan *whistleblowing*.

H5c : Dukungan organisasi akan memoderasi hubungan kontrol perilaku terhadap intensi PNS SKPD Kota Surabaya untuk melakukan *whistleblowing*.

Berikut adalah kerangka pemikiran dalam penelitian ini:

Surabaya. Sampel penelitian dipilih berdasarkan beberapa pertimbangan, yaitu:

1. Pemerintah menjadi sektor yang paling besar mengalami kerugian akibat terjadinya *fraud* khususnya korupsi, dan bagian keuangan merupakan satu dari tiga bagian yang paling rentan terjadinya *fraud* (ACFE, 2016).
2. PNS SKPD Kota Surabaya dapat secara langsung berhadapan dengan permasalahan terkait *fraud* dan mungkin menghadapi dilema etis yang akan memengaruhi keputusan mereka untuk bertindak sebagai *whistleblower*.
3. PNS SKPD Kota Surabaya diharapkan berperan mendukung pemerintah untuk meminimalkan korupsi dengan melakukan *whistleblowing*.

Pemilihan sampel penelitian menggunakan teknik *convenience sampling*, dengan penetapan jumlah sampel didasarkan pada ketentuan oleh Roscoe (1975), dikutip dalam Sekaran dan Bougie (2016:264), yang menjelaskan bahwa ukuran sampel lebih baik jika 10x lebih besar dari variabel yang digunakan. Ukuran minimum sampel yang harus terpenuhi sejumlah 60 responden, dan semakin banyak sampel yang digunakan, maka semakin kecil kesalahan yang dihasilkan.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Whistleblowing Intention

Whistleblowing intention adalah intensi atau niatan yang dimiliki individu untuk melaporkan tindakan kecurangan yang terjadi dalam suatu organisasi. *Whistleblowing intention* diukur menggunakan satu indikator penelitian yaitu tindakan pelaporan dengan menggunakan empat pernyataan yang diadopsi oleh Latan

dkk., (2016) atas penelitian Park dan Blenkinsopp (2009). Indikator ini akan menjelaskan kepada siapa atau melalui apa ketika melaporkan adanya *fraud*. Keempat item pernyataan ini meliputi:

1. Pelaporan kepada pihak atau orang yang tepat dalam organisasi
2. Pelaporan melalui saluran pelaporan organisasi
3. Pelaporan kepada manajemen
4. Pelaporan langsung kepada atasan

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi diartikan sebagai sikap positif yang ditujukan PNS SKPD Kota Surabaya sebagai bentuk keterlibatan mereka untuk memajukan organisasi yang dapat dilihat dari niat mereka untuk mengungkapkan adanya tindakan kecurangan atau tindakan ilegal kepada atasan atau melalui saluran pelaporan internal. Komitmen organisasi diukur berdasarkan tiga indikator dengan tujuh pernyataan yang diadopsi oleh Urumsah dkk., (2018) dari penelitian (Kanning dan Hill, 2013). Indikator pertama adalah usaha pegawai dalam membantu organisasi mencapai tujuannya, usaha ini dapat dibuktikan dengan kesediaan pegawai dalam menerima segala tugas yang diberikan kepadanya dan sikap peduli mereka terhadap kelangsungan organisasi. Indikator kedua merupakan rasa bangga dan setia yang dimiliki pegawai terhadap organisasinya. Indikator ketiga berkaitan dengan rasa memiliki pegawai terhadap organisasinya.

Tujuh pernyataan yang berkaitan dengan komitmen organisasi meliputi:

1. Berusaha keras untuk mencapai tujuan organisasi
2. Menerima segala penugasan dalam organisasi
3. Mempunyai tujuan dan nilai-nilai yang sama dengan organisasi

4. Bangga menjadi bagian dari organisasi
5. Keputusan yang benar dalam memilih organisasi
6. Peduli terhadap kelangsungan organisasi
7. Organisasi merupakan tempat kerja terbaik

Indikator pernyataan ini akan diukur menggunakan skala likert 4 poin. Pernyataan ini menunjukkan tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan, Nilai 1 menunjukkan bahwa responden sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut, hingga poin 2 menunjukkan tidak setuju atas pernyataan tersebut. Poin 3 menunjukkan setuju hingga poin 4 sangat setuju dari jawaban responden atas pernyataan tersebut.

Personal Cost

Personal cost diartikan sebagai persepsi PNS SKPD Kota Surabaya atas risiko yang mereka dapatkan jika mengungkapkan adanya tindakan penipuan atau tindakan ilegal dan terjadi dalam organisasi yang akan memengaruhi niat mereka apakah akan melaporkan atau tidak melaporkan tindakan ilegal tersebut.

Pengukuran atas variabel ini mengacu pada tiga indikator dalam penelitian (Setyawati dkk., 2015). Responden akan diminta untuk memberikan jawaban atas tiga kasus kecurangan. Kasus pertama berhubungan dengan penyalahgunaan aset dengan memasukkan indikator retaliasi yaitu penundaan kenaikan pangkat. Kasus kedua menjelaskan tentang korupsi dan memberikan indikator retaliasi berupa pemindahan posisi jabatan. Kasus ketiga mengenai kecurangan terhadap laporan keuangan, dalam kasus ini mengindikasikan bahwa terdapat adanya *personal cost* berupa pemecatan atau hukuman untuk dimasukkan ke dalam penjara.

Sikap Terhadap Whistleblowing

Sikap mengarah pada penilaian PNS SKPD Kota Surabaya atas seberapa baik tindakan *whistleblowing* tersebut harus dilakukan. Pengukuran sikap dalam penelitian ini menggunakan satu indikator sikap dengan sepuluh pernyataan yang dikembangkan oleh Park dan Blenkinsopp (2009) dan dimodifikasi dalam penelitian (Yuswono dan Hartijasti, 2018).

Indikator tersebut berkaitan dengan penilaian pegawai terhadap manfaat *whistleblowing*. Lima pernyataan pertama berhubungan dengan konsekuensi yang diperoleh jika melaporkan tindakan tidak bermoral, dan lima pernyataan selanjutnya menunjukkan seberapa penting dari konsekuensi atas pelaporan tersebut.

Sepuluh item pernyataan ini meliputi:

1. Pencegahan kerusakan terhadap organisasi
2. Kontrol perilaku yang tidak etis
3. Meningkatkan minat publik
4. Tugas sebagai seorang pegawai
5. Tanggungjawab moral sebagai pegawai
6. Mencegah korupsi
7. Membantu memberantas korupsi
8. Melindungi kepentingan umum
9. Mempunyai kewajiban sebagai pegawai
10. Mempunyai moral dan tanggungjawab sebagai pegawai

Kontrol Perilaku yang Dipersepsikan

Persepsi kontrol perilaku diartikan sebagai persepsi PNS SKPD Kota Surabaya atas sulit atau mudahnya untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Jika pegawai menganggap tindakan *whistleblowing* mudah untuk dilakukan karena ada dorongan positif dari organisasi maka kemungkinan mereka akan melakukan tindakan tersebut.

Pengukuran terhadap variabel ini diadopsi dari satu indikator dalam penelitian Park dan Blenkinsopp (2009) yang dimodifikasi dalam penelitian (Yuswono dan Hartijasti, 2018). Indikator pernyataan kontrol perilaku berkaitan dengan kemampuan dalam mengatasi kendala pelaporan dan hasil pelaporan yang dijelaskan kedalam sepuluh pernyataan. Lima pernyataan pertama berkaitan dengan kepercayaan atau persepsi mengenai kesulitan yang harus dihadapi dalam proses pelaporan. Lima pernyataan kedua berkaitan dengan kekuatan yang dirasakan untuk melakukan pelaporan atas tindakan pelanggaran. Pernyataan kontrol perilaku yang dipersepsikan meliputi:

1. Pengabaian dari organisasi atas laporan *fraud*
2. Kesulitan dalam proses pelaporan
3. Ketidak efektifan dalam pelaporan *fraud*
4. Pembalasan
5. Dikucilkan oleh rekan kerja
6. Tetap melaporkan meskipun organisasi mengabaikan laporan *fraud*
7. Tetap melaporkan meskipun menghadapi kesulitan pelaporan
8. Tetap melaporkan meskipun laporan *fraud* tidak cukup efektif
9. Tetap melaporkan meskipun mendapat ancaman balasan
10. Tetap melaporkan meskipun dikucilkan rekan kerja

Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi diartikan sebagai dorongan dan kepercayaan yang diberikan oleh organisasi terhadap PNS SKPD Kota Surabaya sebagai kemudahan mereka untuk melaporkan adanya tindakan penipuan maupun tindakan ilegal. Pegawai akan merasa yakin untuk melakukan tindakan *whistleblowing* apabila terdapat

organisasi mendukung mereka untuk melakukan tindakan tersebut.

Penilaian terhadap dukungan organisasi akan diukur menggunakan tiga indikator dengan tujuh pernyataan oleh Rhoades dan Eisenberger (2002) yang diadopsi dalam penelitian (Latan dkk., 2016). Indikator pertama berkaitan dengan kepedulian organisasi terhadap pendapat pegawainya. Indikator kedua adalah kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan pegawainya dan indikator yang ketiga menjelaskan mengenai bantuan yang diberikan organisasi kepada pegawainya. Tujuh Pernyataan yang berkaitan dengan dukungan organisasi meliputi:

1. Organisasi peduli terhadap pendapat pegawai
2. Organisasi peduli terhadap kesejahteraan pegawai
3. Organisasi sangat mempertimbangkan tujuan dan nilai-nilai pegawai
4. Tersedianya bantuan dari organisasi
5. Organisasi memaafkan kesalahan pegawai
6. Organisasi kurang memperhatikan pegawai
7. Organisasi akan memberikan bantuan khusus bagi pegawai yang memerlukan.

Teknik Analisis Data

Metode analisis data menggunakan bantuan alat statistik *WarpPLS 4.0*. Metode ini dikatan sebagai metode analisis *soft modeling*, karena metode ini meniadakan asumsi OLS, seperti data berdistribusi normal dan tidak adanya multikolonieritas antar variabel eksogen (Ghozali dan Latan, 2014:5).

HASIL PENELITIAN

Setelah dilakukan penyeleksian total kuesioner yang dapat diolah sebanyak 200 dari 205 kuesioner yang disebar. Analisis deskriptif responden berkaitan dengan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, golongan dan lama bekerja di SKPD Kota Surabaya. Responden penelitian didominasi oleh pegawai perempuan dibandingkan dengan pegawai laki-laki. Berdasarkan usia, sebagian besar responden berusia 31–35 tahun. Hal ini menunjukkan usia efektif menjadi PNS yang bekerja di bagian keuangan yang umumnya 30 tahun keatas.

Berdasarkan tingkat pendidikan responden didominasi oleh pegawai dengan tingkat pendidikan sarjana diikuti oleh diploma, magister, dan terakhir SMA. Banyaknya pegawai yang mempunyai pendidikan terakhir S1 kemungkinan karena aturan yang telah ditetapkan pemerintah tidak mensyaratkan pendidikan tertentu untuk menjadi PNS. Berdasarkan analisis deskriptif sebagian besar yang merupakan PNS dibagian keuangan yang mempunyai golongan III. Berdasarkan lama bekerja di SKPD Kota Surabaya mayoritas PNS yang bekerja dibagian keuangan SKPD Surabaya mempunyai pengalaman bekerja diatas sembilan tahun.

TABEL 2
DESKRIPTIF RESPONDEN

Kriteria	Jumlah	(%)	
Jenis Kelamin	Laki-laki	85	42,5
	Perempuan	115	57,5
	Total	200	100,0
Usia	<25	2	1,0
	26-30	43	21,5
	31-35	70	35,0
	36-40	46	23,0
	>41	39	19,5

	Total	200	100,0
Pendidikan	SMA	10	5,0
	D3	31	15,5
	S1	133	66,5
	S2	26	13,0
	S3	0	0,0
	Total	200	100,0
Golongan	II	40	20,0
	III	160	80,0
	Total	200	100,0
Lama Bekerja	1-3 tahun	16	8,0
	4-6 tahun	50	25,0
	7-9 tahun	64	32,0
	>9 tahun	70	35,0
	Total	200	100,0

Sumber: data diolah

Analisis PLS-SEM terdiri atas dua sub model, yaitu *outer model* (model pengukuran) yang digunakan untuk mengukur validitas maupun reliabilitas dari data. Suatu konstruk dikatakan valid jika nilai AVE > 0,50 (Ghozali dan Latan, 2014:95). Melihat validitas diskriminan, Ghazali dan Latan (2014:95) mensyaratkan nilai *cross loading* > 0,70 maka pernyataan tersebut dikatakan *valid*. Syarat dikatakannya *reliable* suatu variable apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,50 (Ghazali dan Latan, 2014:95). Berdasarkan Tabel 3 menunjukan hasil pengujian validitas dan reliabilitas menunjukkan masing-masing indikator variabel memiliki AVE > 0,50 dan *cross loading* > 0,70 dan *Cronbach's Alpha* > 0,50 dengan demikian indikator tersebut dapat dinyatakan *valid* sebagai pengukur variabel latennya dan dapat digunakan dalam penelitian.

TABEL 3
HASIL OUTER MODEL

Variabel Laten	Pernyataan	Cross Loading	AVE	Cronbach's Alpha	Reliabilitas Komposit	Keterangan
Whistleblowing Intention	Y1	0,853	0,690	0,850	0,899	<i>Valid dan reliabel</i>
	Y2	0,833				
	Y3	0,833				
	Y4	0,803				
Komitmen Organisasi	X1.1	0,649	0,575	0,875	0,904	<i>Valid dan reliabel</i>
	X1.2	0,680				
	X1.3	0,735				
	X1.4	0,781				
	X1.5	0,824				
	X1.6	0,822				
	X1.7	0,800				
Personal Cost	X2.1	0,857	0,660	0,740	0,853	<i>Valid dan reliabel</i>
	X2.2	0,729				
	X2.3	0,845				
Sikap	X3.1	0,800	0,566	0,914	0,929	<i>Valid dan reliabel</i>
	X3.2	0,720				
	X3.3	0,770				
	X3.4	0,782				
	X3.5	0,806				
	X3.6	0,717				
	X3.7	0,652				
	X3.8	0,747				
	X3.9	0,752				
	X3.10	0,766				
Kontrol Perilaku	X4.1	0,647	0,534	0,901	0,919	<i>Valid dan reliabel</i>
	X4.2	0,602				
	X4.3	0,694				
	X4.4	0,645				
	X4.5	0,768				
	X4.6	0,826				
	X4.7	0,717				
	X4.8	0,773				
	X4.9	0,768				
	X4.10	0,830				
Dukungan organisasi	Z1	0,654	0,532	0,663	0,812	<i>Valid dan reliabel</i>

Z2	0,775
Z3	0,760
Z4	0,763
Z5	0,726
Z6	0,664
Z7	0,752

Sumber: data diolah

TABEL 4
HASIL INNER MODEL

Hasil R-Square		
<i>Whistleblowing Intention</i>	0,155	
Uji Model Fit		
	Hasil	P-Values
APC	0,291	<0,001
ARS	0,155	0,006
AARS	0,203	0,001
AVIF	3,285	
AFVIF	3,659	

Sumber: data diolah

Sub model kedua adalah *inner model* (model struktural) yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen. *Inner model* dievaluasi dengan melihat nilai *R-Squares*, uji model fit dan pengujian hipotesis. Berdasarkan Tabel 4 diketahui bahwa nilai *R-Square* sebesar 15,5% menunjukkan bahwa besaran variabel eksogen memengaruhi variabel endogen dan sebesar 84,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian. Nilai *Q-Square* sebesar 49,6% yang mana menunjukkan besaran hubungan keseluruhan variabel dalam penelitian. Tabel 4 juga menunjukkan bahwa model dalam penelitian dinyatakan *fit*, karena nilai APC, ARS dan AARS mempunyai nilai *p-values* < 0,50. Nilai AVIF sebesar $3,285 \leq 3,3$ dan nilai AFVIF sebesar $3,659 \leq 3,3$ mengindikasikan bahwa

tidak ada masalah multikolinieritas antar indikator dengan variabelnya.

Pengujian hipotesis diketahui berdasarkan nilai *path coefficient*, yang mana menunjukkan bahwa komitmen organisasi, *personal cost*, sikap, kontrol perilaku dan dukungan organisasi sebagai variabel moderasi berpengaruh terhadap variabel laten endogen *whistleblowing* karena mempunyai nilai *p-values* < 0,05. Hasil *path coefficient* juga menunjukkan jika dukungan organisasi dapat memoderasi *personal cost*, sikap maupun kontrol perilaku terhadap *whistleblowing intention* karena nilai *p-values* < 0,05. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa jenis moderasi yang terdapat dalam penelitian ini adalah **moderasi murni**, karena variabel pemoderasi hanya dapat memengaruhi variabel independen terhadap variabel dependen tanpa menjadi variabel independen yang diteliti pengaruhnya terhadap variabel dependen, sehingga diketahui nilai *p-values* $0,272 > 0,05$.

TABEL 5
PATH COEFFICIENT

	Sampel Asli	P-Values
KO -> WB	0,118	0,045
PC -> WB	0,118	0,022
STW -> WB	0,555	<0,001
KP -> WB	0,194	0,002

PC*DO -> WB	-0,116	0,048
SK*DO -> WB	0,765	<0,001
KP*DO -> WB	0,396	<0,001
DK -> WB	-0,043	0,272

Sumber: data diolah

Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Whistleblowing Intention

Sebagai suatu faktor yang dapat memengaruhi intensi untuk melaporkan adanya *fraud*, komitmen organisasi yang kuat meliputi rasa tanggung jawab, keandalan dan kesiapan untuk mendukung organisasi, tentunya melaporkan adanya tindakan kecurangan sebagai suatu upaya untuk kemajuan dan kesuksesan organisasi (Robbins dan Judge, (2008) dalam Urumsah, dkk., (2018)). Pegawai yang berkomitmen terhadap suatu organisasi memungkinkan untuk melakukan segala hal demi kepentingan organisasi tersebut. *Whistleblowing* sebagai suatu tindakan terpuji menunjukkan rasa memiliki pegawai sebagai bagian dari organisasi, namun tidak sedikit yang beranggapan jika *whistleblowing* sebagai tindakan yang merusak nama baik organisasi terutama jika organisasi tersebut berkaitan dengan sektor publik.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap intensi PNS SKPD Kota Surabaya untuk melakukan *whistleblowing*. Pegawai merasa bahwa SKPD Kota Surabaya sebagai bagian dari dirinya sehingga pegawai akan loyal terhadap organisasinya dan melakukan segala hal untuk kemajuan organisasi. Kemungkinan adanya balasan yang diterima dan penerapan aturan *whistleblowing* yang mengharuskan pegawai melaporkan

langsung kepada atasan tidak menjadi penghalang mereka untuk melindungi organisasi dari kehancuran.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Napitupulu dan Bernawati (2016) dan Bagustianto dan Nurkholis (2016). Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian Abdullah dan Hasma (2017) dan Urumsah dkk., (2018) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap intensi pegawai untuk melakukan *whistleblowing*. Kemungkinan tidak berpengaruhnya komitmen organisasi terhadap intensi pegawai untuk melakukan *whistleblowing* dikarenakan penerapan sistem pelaporan yang tidak meyakinkan untuk memberikan keamanan bagi pelapor.

Personal Cost Berpengaruh Terhadap Whistleblowing Intention.

Pada dasarnya penilaian *personal cost* disetiap orang berbeda hal itu tergantung pada faktor yang memengaruhinya (Bagustianto dan Nurkholis, 2015). Latan dkk., (2016) menemukan bahwa norma-norma kelompok sosial di Indonesia masih kuat dan dengan demikian memengaruhi niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Kemungkinan *personal cost* yang diterima akan dievaluasi berdasarkan tingkat keseriusan kecurangan yang terjadi. Apabila individu menganggap bahwa tindakan *fraud* tersebut mempunyai tingkat keseriusan yang tinggi mereka akan melaporkannya, namun jika dilihat dari tingkat *personal cost* yang didapat umumnya tinggi mereka akan diam untuk tidak melaporkan kasus tersebut.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis kedua (H2) yang membuktikan bahwa *personal cost* mempunyai pengaruh signifikan negatif terhadap intensi PNS SKPD Kota Surabaya untuk melakukan *whistleblowing*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah penilaian mereka terhadap

kemungkinan *personal cost* yang diterima maka semakin tinggi keinginan mereka untuk melakukan *whistleblowing* dan semakin besar penilaian mereka atas kemungkinan *personal cost* yang diterima maka semakin rendah keinginan mereka untuk melakukan *whistleblowing*. Niat PNS SKPD Kota Surabaya untuk melaporkan *fraud* lebih rendah tergantung dari balasan yang akan diterima. Apabila balasan yang diterima hanya berkaitan penurunan pangkat atau tidak dilibatkan dalam suatu pekerjaan mereka beranggapan jika hal tersebut wajar, namun jika balasan yang diterima berisiko pemecatan hingga pemenjaraan umumnya mereka hanya bersedia menjadi pengamat tanpa melakukan adanya tindakan pengungkapan.

Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Napitupulu dan Bernawati (2016), Latan dkk., (2016) dan Alleyne dkk., (2015) yang menganggap bahwa *personal cost* merupakan pertimbangan potensial seorang *whistleblower* untuk melaporkan *fraud*. Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Putriana dkk., (2018) Abdullah dan Hasma (2017) dan Bagustianto dan Nurkholis (2015) yang menemukan bahwa *personal cost* tidak berpengaruh terhadap intensi pegawai untuk melakukan *whistleblowing* karena faktor sosial cukup besar memengaruhi keinginan PNS untuk melakukan *whistleblowing*, dan menurut Bagustianto dan Nurkholis (2015) responden yang memiliki latar belakang pendidikan atau pengalaman yang berkaitan dengan audit umumnya lebih mengerti cara untuk menanganinya sehingga mendorong mereka untuk melakukan *whistleblowing* dengan menghindari kemungkinan balasan yang diberikan.

Sikap Berpengaruh Terhadap Whistleblowing Intention.

Theory of planned behavior menjelaskan bahwa intensi seseorang untuk melakukan *whistleblowing* didasarkan pada penilaian setuju atau tidak setuju dan konsekuensi atas suatu perilaku (Ajzen, 1991). Sikap positif akan memengaruhi niat untuk melakukan tindakan tersebut, sementara sikap negatif akan membatasi niat untuk melakukan tindakan tersebut. Penilaian positif terhadap *whistleblowing* mengindikasikan jika *whistleblowing* adalah tindakan bermoral, membanggakan dan harus dilakukan karena akan memberikan dampak positif bagi individu itu sendiri, orang lain maupun organisasi. Menurut Aliya dan Marisan (2017) kecenderungan sikap untuk mendukung *whistleblowing* secara logis akan meningkatkan minat untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Semakin tinggi sikap positif seseorang terhadap *whistleblowing* semakin tinggi niat mereka melakukan *whistleblowing*.

Hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa sikap mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap intensi PNS SKPD Kota Surabaya didukung oleh hasil penelitian ini. PNS SKPD Kota Surabaya menilai *whistleblowing* sebagai tindakan terpuji dan mengungkapkan adanya kecurangan adalah tindakan upaya untuk melindungi organisasi. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Iskandar dan Saragih (2018), Latan dkk., (2016) dan Alleyne dkk., (2015) yang menyatakan bahwa sikap sebagai faktor potensial yang dapat memengaruhi pegawai untuk menjadi pelapor kecurangan. Sikap sangat memprediksi niat untuk melakukan perilaku dengan memberikan pengaruh langsung terhadap niat *whistleblower* untuk menilai seberapa menguntungkan atau tidak menguntungkan jika meniup peluit. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Iskandar dan Saragih (2018) yang menyatakan sikap tidak memengaruhi intensi CPNS untuk

melakukan *whistleblowing* karena menjadi seorang *whistleblower* khususnya di lingkungan publik memberikan keyakinan untuk tidak memperoleh ancaman atas tindakan tersebut.

Kontrol Perilaku Berpengaruh Terhadap *Whistleblowing Intention*

Ajzen (1991) dalam teori *planned of behavior* menyatakan bahwa kontrol perilaku yang dipersepsikan merupakan keyakinan individu atas adanya sumber daya dan peluang yang tersedia untuk melakukan tindakan tertentu. Dengan kata lain seseorang menjadi hakim bagi dirinya sendiri untuk memutuskan mengungkapkan tindakan kecurangan melalui persepsi mereka atas kemudahan atau kesulitan dalam melaporkannya. Kemudahan dan kesulitan yang dihadapi menjadi faktor kontrol dan evaluasi seseorang dalam memutuskan mengungkapkan atau tidak mengungkapkan kecurangan tersebut. Yuswono dan Hartijasti (2018) berpendapat bahwa kelalaian organisasi atas laporan pelanggaran, rasa tidak percaya bahwa organisasi dapat menyelesaikan masalah, tersedianya saluran pelaporan merupakan bagian dari kesulitan yang mungkin dihadapi ketika melaporkan kecurangan. Artinya semakin mudah seseorang melakukan *whistleblowing* maka semakin besar niat mereka untuk mengungkapkan kecurangan yang akan terjadi.

Sejalan dengan pernyataan tersebut, hasil penelitian ini mendukung hipotesis keempat (H4) yang menyatakan jika kontrol perilaku berpengaruh signifikan positif terhadap intensi PNS SKPD Kota Surabaya untuk melakukan *whistleblowing*. Hasil ini sesuai dengan penjelasan teori *planned of behavior* dan penelitian Alleyne dkk., (2015) yang menyatakan bahwa kontrol perilaku yang dipersepsikan merupakan salah satu dari lima antecenden idividu yang

dapat memengaruhi intensi untuk melakukan *whistleblowing*. PNS SKPD Kota Surabaya dirasakan mampu dalam mengatasi suatu kendala yang mungkin terjadi ketika mereka ingin melaporkan kecurangan, kemungkinan besar hal ini dikarenakan rasa percaya diri dan tanggung jawab yang dimiliki oleh pegawai dalam upaya untuk menciptakan tata kelola pemerintah yang baik. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Saud, 2016).

Dukungan Organisasi Memoderasi Hubungan *Personal Cost*, Sikap dan Kontrol Perilaku Terhadap *Whistleblowing Intention*

Dukungan organisasi diyakini sebagai keyakinan pegawai atas penghargaan, dukungan maupun perhatian yang diberikan organisasi atas kontribusi pegawai (Rhoades dan Eisenberger, 2002). Jika organisasi peduli terhadap pegawainya maka pegawai akan peduli terhadap organisasinya. Hal ini mengindikasikan adanya norma timbal balik yang terjadi antara pegawai dengan organisasinya. Teori pertukaran sosial menjelaskan ketika pegawai berkeinginan melaporkan kecurangan dan mereka yakin tidak akan mendapat ancaman baik secara ekonomi maupun sosial, hal ini menimbulkan dampak positif terhadap sikap, perilaku pegawai dan meningkatkan niat pegawai untuk melakukan *whistleblowing* (Saud, 2016). Oleh karena itu untuk menjadi seorang pelapor penting untuk mempertimbangkan kemungkinan balasan yang akan diterima dan memastikan segala dukungan yang diberikan organisasi. Alleyne dkk., (2015) berpendapat bahwa pegawai akan bersedia menjadi pelapor tindak kecurangan ketika mereka percaya bahwa organisasi memberikan dukungan penuh terhadap mekanisme pelaporan. Artinya dukungan organisasi menjadi salah satu faktor penting

yang memengaruhi pegawai bertindak sebagai *whistleblower*. Semakin besar dukungan organisasi yang dirasakan pegawai maka semakin tinggi keinginan pegawai untuk melakukan *whistleblowing*.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Latan dkk., (2017) dan Saud (2016) yang memberikan hasil bahwa dukungan organisasi dapat memperkuat hubungan antara *personal cost*, sikap dan kontrol perilaku terhadap niat Pegawai Negeri Sipil SKPD Kota Surabaya untuk melakukan *whistleblowing*. Hal ini menunjukkan meskipun pegawai merasa *whistleblowing* sebagai tindakan positif dan memberikan dampak yang baik bagi organisasi sehingga mendorong mereka untuk menjadi seorang *whistleblower*.

Berdasarkan interviu yang dilakukan dengan beberapa pegawai SKPD Kota Surabaya menjelaskan bahwa mekanisme pelaporan tindak kecurangan di SKPD Kota Surabaya dengan melaporkan langsung kepada atasan, namun hal ini tidak menjadi hambatan bagi pegawai untuk tetap melakukan *whistleblowing* yang merupakan suatu tindakan terpuji. Hal ini menandakan bahwa ada atau tidak adanya sistem pelaporan internal tidak menjadi penghalang bagi pegawai untuk melakukan *whistleblowing*, namun dengan menerapkan sistem *whistleblowing* diharapkan dapat meningkatkan keinginan mereka untuk melaporkan tindak kecurangan karena kerahasiaan identitas akan terjaga maupun keamanan atas balasan yang mungkin diterima. Menerapkan sistem pelaporan internal dapat menunjukkan dukungan organisasi terhadap pegawainya. Menurut Caillier (2017) dalam Yuswono dan Hartijasti (2018) menjelaskan ketika organisasi mensosialisasikan tentang sistem pengaduan terhadap pegawainya, itu merupakan tanda bahwa organisasi peduli terhadap mereka yang berani melakukan pengaduan. Oleh karena itu penting untuk

menerapkan sebuah sistem *whistleblowing* dalam organisasi terutama di sektor publik sebagai upaya dalam mengungkapkan adanya tindak kecurangan yang terjadi. Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian dari Yuswono dan Hartijasti (2018) yang memberikan hasil bahwa dukungan organisasi melemahkan pengaruh sikap dan kontrol perilaku pegawai terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat diambil sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap intensi PNS SKPD Kota Surabaya untuk melakukan *whistleblowing*. Komitmen yang tinggi menandakan pegawai mempunyai rasa memiliki terhadap organisasi yang tinggi, beranggapan bahwa organisasi merupakan bagian dari dirinya, sehingga mendorong rasa loyalitas yang tinggi terhadap organisasi.
2. *Personal cost* berpengaruh signifikan negatif terhadap intensi PNS SKPD Kota Surabaya untuk melakukan *whistleblowing*. Ketika persepsi balasan yang doberikan cukup kecil mereka tidak takut untuk melaporkan, namun ketika persepsi balasan cukup besar seperti pemecatan maupun pemenjaraan kemungkinan besar memngaruhi mereka untuk tidak melakukan *whistleblowing*.
3. Sikap berpengaruh signifikan positif terhadap intensi PNS SKPD Kota Surabaya untuk melakukan *whistleblowing*. Persepsi positif PNS SKPD Kota Surabaya bahwa *whistleblowing* merupakan tindakan terpuji dan upaya untuk melindungi organisasi mendorong kuat

keinginan mereka untuk melakukan *whistleblowing*.

4. Kontrol perilaku yang dipersepsikan berpengaruh signifikan positif terhadap intensi PNS SKPD Kota Surabaya untuk melakukan *whistleblowing*. Rasa percaya diri dan tanggung jawab yang dimiliki PNS SKPD Kota Surabaya dirasakan mampu untuk meningkatkan keinginan mereka untuk melakukan *whistleblowing*.
5. Dukungan organisasi memoderasi hubungan antara *personal cost* terhadap intensi PNS SKPD Kota Surabaya untuk melakukan *whistleblowing*. Semakin tinggi persepsi atas balasan yang akan diterima maka semakin kecil keinginan pegawai untuk melakukan *whistleblowing*.
6. Dukungan organisasi memoderasi hubungan sikap terhadap intensi PNS SKPD Kota Surabaya untuk melakukan *whistleblowing*. Semakin besar dukungan organisasi yang diberikan maka semakin besar keinginan pegawai untuk melakukan *whistleblowing*.
7. Dukungan organisasi memoderasi hubungan kontrol perilaku terhadap intensi PNS SKPD Kota Surabaya untuk melakukan *whistleblowing*. Semakin besar dukungan organisasi yang diberikan maka semakin besar keinginan pegawai untuk melakukan *whistleblowing*.

KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian ini mempunyai beberapa keterbatasan, antara lain:

1. Tidak adanya data pasti mengenai jumlah populasi pegawai SKPD Kota Surabaya, sehingga jumlah responden penelitian ini diasumsikan berdasarkan banyaknya jumlah

SKPD yang terdapat di Kota Surabaya.

2. Jumlah kuesioner yang disebar tidak mencapai target yang diinginkan peneliti karena kuesioner disebar mengikuti permintaan dan kesediaan SKPD.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi penelitian selanjutnya
 - a. Penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan variabel seperti *personal responsibility*, pendidikan maupun saluran pelaporan sebagai faktor yang dapat memengaruhi intensi untuk melakukan *whistleblowing*.
 - b. Penelitian selanjutnya diharapkan dilakukan dengan metode kualitatif atau wawancara sehingga hasil penelitian yang diberikan lebih mendalam.
 - c. Penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan subjek penelitian yang berbeda atau Pegawai Negeri Sipil di lingkungan pemerintah Kota / Kabupaten lainnya yang memiliki tata kelola yang berbeda dengan Pemkot Surabaya.
2. Bagi Regulator dan SKPD Surabaya
Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh variabel sebagai pendorong kuat untuk menjadi *whistleblower*, oleh karena itu dapat dijadikan pertimbangan dalam meningkatkan kebijakan terkait intensi pegawai untuk melaporkan kecurangan, yang salah satunya dengan menerapkan sistem *whistleblowing*.

DAFTAR RUJUKAN

- Abdullah, M. W., & Hasma. (2017). Determinan Intensi Auditor Melakukan Tindakan *Whistleblowing* dengan Perlindungan Hukum sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 1(3), 385-407.
- Ajzen, I. (1991). *The Theory of Planned Behavior. Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179-211.
- Aliya, S., & Marisan, I. (2017). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pegawai Melakukan Tindakan *Whistleblowing* Dengan *Reward Model* Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis*, 14(1), 96-117.
- Alleyne, P., Hudaib, M., & Haniffa, R. (2013). *Towards a Conceptual Model of Whistleblowing Intentions Among External Auditors. The British Accounting Review*, 45(1), 10-23.
- Alleyne, P., Hudaib, M., & Haniffa, R. (2015). *The Moderating Role of Perceived Organizational Support in Breaking the Silence of Public Accountant. Journal Business Ethics*, 147(3), 509-527.
- Anti-Corruption Clearing House*. (2018). Statistik TPK Berdasarkan Instansi, dari: <https://acch.kpk.go.id/id/statistik/tindak-pidana-korupsi/tpk-berdasarkan-instansi>.
- (2018). Statistik TPK Berdasarkan Wilayah, dari: <https://acch.kpk.go.id/id/statistik/tindak-pidana-korupsi/tpk-berdasarkan-wilayah>.
- Association of Certified Fraud Examiners Indonesia. (2016). *Report to the Nations*, dari: <https://www.acfe.com/report-to-the-nations/2018/>.
- Bagustianto, R., & Nurkholis. (2015). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) Untuk Melakukan Tindakan *Whistleblowing* (Studi Pada PNS BPK RI). *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 19(2), 276-295.
- Badan Pemeriksa Keuangan. (2018). Temukan Cukup Bukti, Kejati Cekal Lima Pengurus YKP, dari: <http://surabaya.bpk.go.id/?p=25108>
- Brief, A. P., & Motowidlo, S. J. (1986). *Prosocial Organizational Behaviors. Academy of Management Review*, 11(4), 710-725.
- Cook, K. S., Cheshire, C., Eric, R. W., & Nakagawa, S., (2013). *Social Exchange Theory. In Handbook of social psychology* (61-88). Springer, Dordrecht.
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). *Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review. Journal of Management*, 31(6), 874-900.
- Curtis, M. B. (2006). *Are Audit-related Ethical Decisions Dependent Upon Mood? Journal of Business Ethics*, 68(2), 191-209.
- Detik News. (2016). Eks Pejabat Pemkot Surabaya Jadi Tersangka Tukar Guling Tanah, dari: <https://news.detik.com/berita-jawa-timur/d-4228827/eks-pejabat-pemkot-surabaya-jadi-tersangka-kasus-tukar-guling-tanah>.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2014). *Partial Least Squares. Konsep, Metode dan Aplikasi Menggunakan Program WarpPLS 4.0*: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Institut for Criminal Justice Reform. (2016). *Review ICJR atas Ancaman dan Perlindungan Pelapor atau Whistleblower di 2016*, dari: <https://icjr.or.id/review-icjr-atas-ancaman-dan-perlindungan->

- pelapor-atau-whistle-blower-di-2016/.
- Iskandar, A., & Saragih, R. (2018). Pengaruh Sikap ke Arah Perilaku, Norma Subjektif, dan Persepsi Kontrol atas Perilaku Terhadap Niat dan Perilaku *Whistleblowing*. *Jurnal Tata Kelola & Akuntabilitas Keuangan Negara*, 4(1), 63-84.
- Kanning, U. P., & Hill, A. (2013). *Validation of the Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) in Six Languages*. *Journal of Business and Media Psychology*, 4(2), 11-20.
- Kompas. (2015). Berakhirnya Drama Kasus Minta Saham di MK, dari: <https://nasional.kompas.com/read/2015/12/17/10163591/Berakhirnya.Drama.Kasus.Minta.Saham.di.MKD>.
- Latan, H., Ringle, C. M., & Jabbour, C. J. C. (2016). *Whistleblowing Intentions Among Public Accountants in Indonesia: Testing for the Moderation Effects*. *Journal Business Ethics*, 152(2), 573-588.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). *The Measurement of Organizational Commitment*. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.
- Napitupulu, G. B., & Bernawati, Y. (2016). Pengaruh Faktor Organisasional, Faktor Individual, dan Faktor Demografi Terhadap Intensi *Whistleblowing* *Simposium Nasional Akuntansi XIX*.
- Park, H., & Blenkinsopp, J. (2009). *Whistleblowing as Planned Behavior A Survey of South Korean Police Offices*. *Journal Business Ethics*, 85(4), 545-556.
- Putriana, A., Hariadi, B., & Prihatiningtias, Y. W. (2018). *Factors Affecting Intention On Whistleblowing: An Analysis On Moderated Model Of Whistleblowing Channel*. *Jurnal Tata Kelola & Akuntabilitas Keuangan Negara*, 4(2), 125-145.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). *Perceived Organizational Support: A Review of Literature*. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- Saud, I. M. (2016). Pengaruh Sikap dan Persepsi Kontrol Perilaku Terhadap Niat *Whistleblowing* Internal-Eskternal Persepsi Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Akuntansi dan Investasi*, 17(2), 209-219.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Method for Business: A Skill Building Approach*: WILEY.
- Setyawati, I., Ardiyanti, K., & Sutrisno, C. R. (2015). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Niat untuk Melakukan *Whistleblowing* Internal. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 17(2), 22-33.
- Suratno. (2017). Perlindungan Hukum Saksi dan Korban Sebagai *Whistleblower* dan *Justice Collabolators* Pada Pengungkapan Kasus Korupsi Berbasis Nilai Keadilan. *Jurnal Pembaharuan Hukum*, 4(1), 130-139.
- Urumsah, D., Syahputra, B. E., & Wicaksono, A. p. (2018). *Whistleblowing Intention: The Effects of Moral Intensity, Organizational Commitment, and Professional Commitment*. *Jurnal Akuntansi*, 22(03), 354-367.
- Yuswono, T. A., & Hartijasti, Y. (2018). *Employees' Whistleblowing Intention in Public Sector: The Role of Perceived Organizational Support as Moderating Variable*. *Journal of Accounting and Investment*, 19(2), 121-136.