PENGARUH SIKAP TERHADAP WHISTLE-BLOWER, KOMITMEN ORGANISASI, ETHICAL CLIMATE - PRINCIPLE, DAN SELF EFFICACY TERHADAP NIAT UNTUK MELAKUKAN WHISTLEBLOWING

ARTIKEL ILMIAH

Oleh :

NUR HAYATI
2013310950

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI PERBANAS

S U R A B A Y A

2017

PENGARUH SIKAP TERHADAP WHISTLE-BLOWER, KOMITMEN ORGANISASI, ETHICAL CLIMATE - PRINCIPLE, DAN SELF EFFICACY TERHADAP NIAT UNTUK MELAKUKAN WHISTLEBLOWING

ARTIKEL ILMIAH

OLEH :

NUR HAYATI
2013310950

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI PERBANAS

SURABAYA

2017

PERSETUJUAN ARTIKEL ILMIAH

Nama	:	Nur Hayati
Tempat, Tanggal Lahir	:	Surabaya, 01 April 1995
N.I.M	:	2013310950
Jurusan	:	Akuntansi
Program Pendidikan	:	Sarjana
Konsentrasi	:	Akuntansi Keuangan
Judul	:	Pengaruh Sikap Terhadap Whistle-Blower, Komitmen Organisasi, *Ethical Climate -Principle*, Dan *Self Efficacy* Terhadap Niat Untuk Melakukan *Whistleblowing*

Disetujui dan diterima baik oleh :

Dosen Pembimbing,

Tanggal : 20-9-17

(Putri Wulanditya, SE. MAk. CPSAK)

Ketua Program Studi Sarjana Akuntansi,

Tanggal : 20-9-17

(Dr. Luciana Spica Almilia, SE., M.Si., QIA., CPSAK)

PENGARUH SIKAP TERHADAP *WHISTLE-BLOWER*, KOMITMEN ORGANISASI, *ETHICAL CLIMATE - PRINCIPLE*, DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP NIAT UNTUK MELAKUKAN *WHISTLEBLOWING*

Nur Hayati
2013310950
STIE Perbanas Surabaya
Email : 2013310950@students.perbanas.ac.id

ABSTRACT

Cheating on leading companies lately often happens. Whistleblowing is considered necessary to minimize fraud within the company. Complaints from whistleblowers have proven to be more effective in exposing fraud than other methods. This study aims to re-examine the factors that influence the intention of doing whistleblowing attitude toward whistleblower, organizational commitment, ethical climate-principle, and self efficacy. The sample of this research is employees of PT. PLN (Persero) Area North Surabaya with the number of 80 employees. The analysis technique used is multiple regression analysis which is processed with SPSS software. The results of this study indicate that the attitude factor toward whistleblower, organizational commitment, ethical climate-principle, and self efficacy have a positive effect on the intention of doing whistleblowing on the employees.

Keywords : Attitude towards whistleblower, organizational commitment, ethical climate-principle, self efficacy, intention to conduct whistleblowing

PENDAHULUAN

Berdasarkan Indeks Persepsi Korupsi (IPK) tahun 2013 yang diterbitkan oleh *Transparency International*, Indonesia memperoleh nilai 32 atau berada pada peringkat 114 dari 177 negara yang disurvei. Hasil penilaian tersebut menunjukkan bahwa persepsi korupsi di Indonesia masih tinggi. Jika dibandingkan dengan tahun 2012 IPK Indonesia juga mendapat nilai yang sama yaitu 32, Sehingga dapat ditafsirkan bahwa pemberantasan korupsi di Indonesia dinilai stagnan. (Siti Aliyah, 2015)

Menjadi *Whistleblower* bukanlah perkara mudah. Seseorang yang berasal dari internal organisasi umumnya akan menghadapi dilema etis dalam memutuskan apakah harus mengungkap atau membiarkannya. Sebagian orang memandang *Whistleblower* merupakan pengkhianatan terhadap organisasi yang melanggar norma loyalitas, Sedang yang lainnya menganggap *Whistleblower* sebagai pelindung heroik yang dianggap lebih penting dari loyalitas kepada Organisasi (Rizki Bagustianto dan Nurkholis, 2013). Pandangan tersebut yang kerap menjadikan seorang *Whistleblower* berada dalam dilema

kebimbangan menentukan sikap yang pada akhirnya dapat mengurangi niat untuk melakukan *Whistleblowing*. Dilema etika dalam mengungkap kecurangan – kecurangan yang ada dalam sebuah perusahaan menimbulkan pertanyaan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi niat individu untuk melakukan *Whistleblowing*. (Siti Aliyah, 2015)

Regulasi mengenai *Whistleblowing* di Indonesia telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban serta Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 4 Tahun 2011 tentang Perlakuan terhadap Pelapor Tindak Pidana (*Whistleblower)* dan Saksi Pelaku yang bekerja Sama. Dengan adanya aturan tersebut, maka dengan adanya sistem *whistleblowing* diharapkan dapat meningkatkan partisipasi karyawan dalam melaporkan kecurangan. Kasus-kasus yang melibatkan peran *whistleblowing* di Indonesia salah satunya adalah Susno Duaji dalam kasus korupsi pengamanan Pilgub Jabar dan perkara PT Salmah Arowana Lestari (SAL), Susno Duadji dieksekusi tim jaksa dari Kejaksaan Tinggi DKI yang dibantu Kejati Jabar dan Kejari Bandung. Selain dua kasus tersebut, sejumlah kasus lain juga menunjukkan dugaan keterlibatan Susno di dalamnya. Mulai dari kasus 'Cicak versus Buaya', bailout Bank Century, kasus pembunuhan yang melibatkan Antasari Azhar sebagai terdakwa dalam pembunuhan Nasrudin Zulkarnaen, hingga mafia pajak Gayus Tambunan. Susno bahkan sempat 'melawan' institusinya sendiri karena mengungkap modus makelar proyek di tubuh Polri hingga akhirnya dia ditetapkan sebagai *whistleblower.*

Whistleblower adalah seorang pegawai atau anggota organisasi yang memberitahukan kepada publik atau pejabat tertinggi tentang dugaan ketidakjujuran, kegiatan ilegal yang terjadi di departemen pemerintahan, organisasi publik, organisasi swasta, atau pada suatu perusahaan (Intan, 2015). Hasil pengaduan dari *Whistleblower* terbukti lebih efektif dalam mengungkap *fraud* dibandingkan menggunakan metode lainnya seperti audit internal (Sweeney, 2008) dalam Intan, dkk (2015). Pendapat tersebut sejalan dengan *Report to the Nation* yang diterbitkan oleh *Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE) yang dua tahun terakhir (terakhir tahun 2012) menempatkan tips dalam peringkat teratas sumber pengungkap kecurangan. Pemahaman terhadap efektifitas *whistleblowing* memicu beragam organisasi untuk mulai mengimplementasikan *hotline whistleblowing system* melalui berbagai sarana komunikasi seperti melalui pengaduan telepon atau memanfaatkan jaringan internet.

Ethical Climate – Principle dalam penelitian Intan (2015) termasuk faktor yang memiliki peran dalam niat untuk melakukan *whistleblowing.* Hasil tersebut sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ahmad (2011) yang menyatakan bahwa *Ethical Climate – Principle* berpengaruh signifikan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* internal. Selain faktor *Ethical Climate – Principle*, dalam penelitian Rizki Bagustianto dan Nurkholis (2015) menggunakan kerangka *theory of planned behavior* dari Ajzen (1991) yang menjelaskan faktor-faktor individual yakni sikap terhadap *whistleblowing* yang membentuk minat melakukan *whistleblowing*. Hasil penelitian Rizki Bagustianto dan Nurkholis (2015) menyatakan sikap terhadap *whistleblowing* berpengaruh positif terhadap minat melakukan *whistleblowing*. Jika dilihat dari nilai koefisien regresi, sikap merupakan faktor yang paling tinggi pengaruhnya dibandingkan ketiga variabel lainnya yakni komitmen organisasi, *personal cost,* dan keseriusan kecurangan.

Menurut Brief dan Motowidlo (1986) dalam Rizki Bagustianto dan Nurkholis (2015), tindakan *whistleblowing* merupakan salah satu bentuk tindakan prososial anggota organisasi untuk

menyampaikan arahan, prosedur, atau kebijakan yang menurutnya mungkin tidak etis, ilegal atau membawa bencana bagi tujuan jangka panjang organisasi kepada individu atau badan lainnya yang memiliki posisi untuk melakukan tindakan korektif. Sehingga dengan mengacu pada *prosocial organizational behavior theory*, dapat disimpulkan bahwa tindakan *Whistleblowing* seorang pegawai menunjukkan bentuk komitmen pegawai tersebut untuk melindungi organisasinya dari ancaman hal-hal yang tidak etis atau ilegal. Dalam penelitian Rizki Bagustianto dan Nurkholis (2015) Faktor komitmen organisasi tersebut berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Namun, berbeda dengan penelitian intan setyawati,dkk (2015) yang menyatakan bahwa faktor komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Hasil tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan Septiani (2013).

Menurut Tria Heni Hidayati (2016) dalam penelitiannya, menjadi *whistleblower* merupakan tindakan yang berisiko karena terdapat ancaman fisik baik secara langsung maupun tidak langsung dari pihak tertentu yang mengakibatkan *whistleblower* merasa takut dan dipaksa untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu yang berkenaan dengan kesaksiannya dalam suatu kasus. Individu dengan *self efficacy* yang tinggi akan cenderung lebih berani untuk mengungkapkan kecurangan yang terjadi di lingkungan organisasinya. Hasil penelitiannya menunjukkan adanya pengaruh *self efficacy* terhadap niat individu dalam melakukan *whistleblowing*.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji faktor-faktor yang mempengaruhi antara intensi dalam melakukan *whistleblowing* berdasarkan *theory of planned behavior (TPB)* dan *prosocial organizational behavior (POB)*. Penelitian ini dilakukan pada PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara. Alasan pemilihan PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara sebagai objek penelitian adalah karena perusahaan tersebut telah mengaplikasikan *whistleblowing system* dalam mengungkap suatu tindak kecurangan atau ketidaksesuaian pada data perusahaan. Dalam aturannya, pelapor dapat mengirimkan laporan pelanggaran yang diketahuinya pada alamat email dan nomer telpon yang telah disediakan oleh lembaga yang diberi mandat oleh direksi PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara.

Berbagai penelitian mengenai *whistleblowing* telah banyak dilakukan. Peneliti ini bertujuan untuk menguji empat determinan *whistleblowing* pegawai PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara, yaitu *ethical climate – principle*, komitmen organisasi, *self efficacy*, dan sikap terhadap *whistleblowing*. Motivasi dilakukannya penelitian ini adalah pertama, adanya hasil yang berbeda-beda (kontradiktif), dimana hal ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian (*research gap)*. Dengan demikian, peneliti tertarik untuk menguji ulang dan menggabungkan variabel Independen yang signifikan dari penelitian terdahulu yakni penelitian yang dilakukan oleh Intan Setyawati, dkk (2016), Tria Heni Hidayati (2016), dan Rizki Bagustianto dan Nurkholis (2015) yang juga meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi niat untuk melakukan *whistleblowing*. Hasil signifikan dari penelitian sebelumnya di ujikan pada PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara.

RERANGKA TEORITIS DAN HIPOTESIS

Teori Perilaku Terencana (*Theory of Planned Behaviour*)

Teori perilaku terencana (*theory of planned behaviour* (TPB)) adalah teori psikologi yang dikemukakan oleh Icek Ajzen (1991) yang merupakan perluasan dari teori tindakan beralasan (*theory of reasoned action*). TPB merupakan teori yang menjelaskan hubungan antara perilaku dan sikap. TPB muncul sebagai jawaban atas kegagalan determinan Sikap

(*attitude*) dalam memprediksi perilaku/tindakan aktual (*actual behavior*) secara langsung. TPB memberikan bukti bahwa minat (intention) lebih akurat dalam memprediksi perilaku aktual dan sekaligus dapat sebagai proxy yang menghubungkan antara sikap dan perilaku aktual. Menurut Ajzen (1991) dalam Siti Aliyah (2015), minat diasumsikan untuk menangkap faktor motivasi yang mempengaruhi sebuah perilaku, yang ditunjukkan oleh seberapa keras usaha yang direncanakan seorang individu untuk mencoba melakukan perilaku tersebut.

Prosocial Organizatinal Behavior Theory

Brief dan Motowidlo (1986) yang dikutip oleh Rizki Bagustianto dan Nurkholis (2015) mendefinisikan *Prosocial Organizatinal Behavior Theory* sebagai perilaku/tindakan yang dilakukan oleh anggota sebuah Organisasi terhadap individu, kelompok, atau Organisasi yang ditujukan untuk meningkatkan kesejahteraan individu, kelompok, atau orbaisasi tersebut. *Prosocial Behavior* menjadi teori yang mendukung terjadinya *wistle-blowing.* Brief dan Motowidlo (1986) yang dikutip oleh Rizki Bagustianto dan Nurkholis (2015) menyebutkan *Whistleblowing* sebagai salah satu dari 13 bentuk *Prosocial Organizatinal Behavior*. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Dozier dan Micele (1985) dalam Rizki Bagustianto dan Nurkholis (2015) menyatakan bahwa tindakan *Whistleblowing* dapat dipandang sebagai perilaku prososial karena secara umum perilaku tersebut akan memberikan manfaat bagi orang lain (atau Organisasi) juga memberikan manfaat pada *Whistleblowing* itu sendiri.

Whistleblowing

Whistleblowing menurut KNKG dalam Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran adalah pengungkapan suatu tindakan atau keputusan Organisasi yang melawan hukum, perbuatan tidak etis/tidak bermoral atau perbuatan lain yang dapat merugikan suatu organisasi maupun pemangku kepentingan, yang dilakukan oleh karyawan atau pimpinan organisasi kepada pimpinan organisasi atau lembaga lain yang dapat mengambil tindakan atas pelanggaran tersebut (Yusar Sagara, 2013). Seorang *Whistleblowing* bisa merupakan anggota dari organisasi tersebut atau pihak diluar organisasi tersebut yang mengetahui keadaan organisasi tersebut. Menurut PP No. 71 Tahun 2000, *Whistleblowing* adalah orang yang memberi suatu informasi kepada penegak hukum atau komisi mengenai terjadinya suatu tindak pidana korupsi dan bukan pelapor. *Whistleblowing* dibedakan menjadi 2 yaitu :

1. *Whistleblowing* Internal

Whistleblowing Internal terjadi ketika seorang karyawan mengetahui kecurangan yang dilakukan kemudian melaporkan kecurangan tersebut kepada atasannya.

2. *Whistleblowing* Eksternal

Whistleblowing Eksternal terjadi ketika seorang karyawan mengetahui kecurangan yang dilakukan oleh perusahaan lalu membocorkannya kepada masyarakat karena kecurangan tersebut akan merugikan masyarakat.

Niat untuk melakukan *Whistleblowing*

Bouville (2007) mendefinisikan *Whistleblowing* sebagai tindakan, dari seorang pegawai (atau mantan pegawai), untuk mengungkap apa yang ia percaya sebagai perilaku ilegal atau tidak etis kepada manajemen yang lebih tinggi/manajemen puncak (internal *whistleblowing*) atau kepada otoritas/pihak berwenang di luar organisasi maupun kepada publik (external *whistleblowing*). Banyak penelitian yang telah dilakukan guna mencari faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk melakukan *whistleblowing* dengan menggunakan minat *whistleblowing* sebagai proxy-nya. Minat *whistleblowing* berbeda dengan tindakan *whistleblowing* aktual karena minat muncul sebelum

tindakan *whistleblowing* aktual, atau dengan kata lain diperlukan adanya minat *whistleblowing* untuk membuat tindakan *whistleblowing* aktual terjadi (Winardi, 2013). Pengukuran niat untuk melakukan *whistleblowing* dalam menggunakan 5 pernyataan.

Sikap Terhadap *Whistleblowing*

Sikap adalah perasaan positif atau negatif atau keadaan mental yang selalu disiapkan , dipelajari, dan diatur melalui pengalaman, yang memberikan pengaruh khusus pada respon seseorang terhadap orang, obyek-obyek atau keadaan (Gibson dkk,. 2012). Park dan Blenkinsopp (2009) mendefinisikan sikap sebagai penilaian seorang individu atas seberapa setuju atau tidak setujunya individu tersebut terhadap suatu perilaku/tindakan tertentu. Menurut *theory of planned behavior* (TPB), sikap adalah salah satu variabel yang mempengaruhi minat perilaku seseorang.

Komitmen Organisasi

Mowday, Steers dan Porter (1979) yang dikutip oleh Rizki Bagustianto dan Nurkholis (2015) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif identifikasi dan keterlibatan individu dalam organisasi tertentu yang dapat ditandai dengan tiga faktor terkait yaitu; pertama, keyakinan yang kuat dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi. kedua, kesediaan untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi. dan ketiga, keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (*loyalitas*).

Ethical Climate – Principle

Intan, dkk (2015) mendefinisikan *Ethical climate – principle* didasarkan pada keyakinan bahwa ada prinsip-prinsip universal seperti standar, aturan, dan hukum. Jika anggota oraganisasi terlibat dalam perilaku tidak etis, maka anggota lain akan terdorong untuk berbeda pendapat terhadap hukum atau kode etik yang merupakan faktor pertimbangan dominan bagi individu dalam menentukan, memutuskan dan memilih dilema etis. Ciri dalam *principle* adalah pilihan atau keputusan individu dalam menghadapi dilema yang lebih dominan didasarkan pada apa yang menjadi kebijakan organisasi tersebut.

Self Efficacy

Bandura (1997) *Self efficacy* merupakan keyakinan individu atas kemampuan mengatur dan melakukan serangkaian kegiatan yang menuntut suatu pencapaian atau prestasi. Jika individu tidak yakin dapat berhasil dengan keputusan yang akan di ambilnya dalam melihat tindak kecurangan yang terjadi, maka ia akan memiliki sedikit motivasi untuk bertindak, apalagi berhasil mengungkapnya. Bagaimana bisa berhasil, jika sudah tidak ada keyakinan dalam diri individu tersebut. (Macnab Brent R & Worthley Reginald, 2008: 3) dalam Tria, dkk (2016) Individu dengan *Self Efficacy* yang tiggi akan cenderung lebih berani dalam mengungkapan suatu tidak kecurangan (*Whistleblowing*) yang terjadi di suatu lingkungan organisasi karena keyakinan dia terhadap kemampuan yang dia miliki.

Pengaruh Sikap terhadap niat untuk melakukan *Whistleblowing*

Menurut Park dan Blenkinshopp dalam Ilham Maulana Saud (2016) Sikap terhadap *Whistleblowing* terkait dengan sejauh mana individu memiliki evaluasi menguntungkan atau tidak menguntungkan dari *whistleblowing* adalah jumlah keyakinan yang dimiliki karyawan tentang konsekuensi dari *whistleblowing* dan evaluasi subjektif terhadap konsekuensi tersebut. Dengan demikian, seseorang untuk dapat menjadi pengungkap kecurangan (*whistleblower)* harus memiliki komponen keyakinan bahwa *whistleblowing* adalah suatu tindakan yang memiliki dampak positif misalnya pencegahan pada sesuatu yang dapat merugikan organisasi, kontrol terhadap tindakan korupsi, dan peningkatan

kepentingan umum. Keyakinan terhadap konsekuensi positif tersebut akan menghasilkan sikap, sikap positif yang mampu mendorong kecenderungan seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Sehingga semakin besar kecenderungan sikap positif seseorang untuk melakukan *whistlebowing* semakin besar kemungkinan niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing*.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Niat Untuk Melakukan *whistleblowing*

Menurut kuryanto (2011) dalam Rizki Bagus dan Kholis (2015) karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi yang tinggi di dalam dirinya akan timbul rasa memiliki organisasi (*sense of belonging*) yang tinggi sehingga ia tidak akan merasa ragu untuk melakukan *whistleblowing* karena ia yakin tindakan tersebut akan melindungi organisasi dari kehancuran. Sejalan dengan konsep yang dikemukakan tersebut, beberapa penelitian terdahulu menghasilkan temuan yang berlawan berkaitan dengan pengaruh komitmen organisasi terhadap minat *whistleblowing*. Hasil penelitian Rizki Bagus dan Kholis (2015) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* pada pegawai di Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPKRI). Hasil berbeda diperoleh pada peneliti Siti Aliyah (2015) yang menemukan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*.

Pengaruh *Ethical Climate – Principle* terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*

Menurut Intan, dkk (2015) ketika sebuah organisasi mengembangkan *Ethical Climate-Principle* yang tinggi, maka anggota organisasi akan cenderung untuk melakukan *whistleblowing*. Dalam hal ini, jika anggota organisasi terlibat dalam suatu tindakan/perilaku yang tidak etis, maka anggota lain akan terdorong untuk melakukan *whistleblowing*.

Dari hasil penelitian Intan, dkk (2015) menyimpulkan bahwa *Ethical Climate-Principle* berpengaruh signifikan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* pada Lembaga Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (LKPP) yang lingkungan kerjanya melekat terhadap aturan, hukum,dan kode etik yang sudah ditetapkan oleh pemerintah. Hal tersebut mengindikasikan bahwa *whistleblowing* dilakukan dengan mempertimbangkan baik buruknya tidak berdasarkan tujuan, konsekuensi, atau akibat dari tindakan tersebut, melainkan merupakan tindakan etis karena perbuatan tersebut menyangkut dan membantu kepentingan orang banyak.

Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Niat Untuk Melakukan *Whistleblowing*

Menurut Macnab Brent R & Worthley Reginald (2008 : 3) dalam Tria, dkk (2016) Individu dengan *self efficacy* yang tinggi akan cenderung lebih berani untuk mengungkapkan kecurangan yang terjadi di lingkungan organisasinya karena dia mempunyai keyakinan terhadap kemampuannya. Hasil penelitian Tria, dkk (2016) menemukan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*.

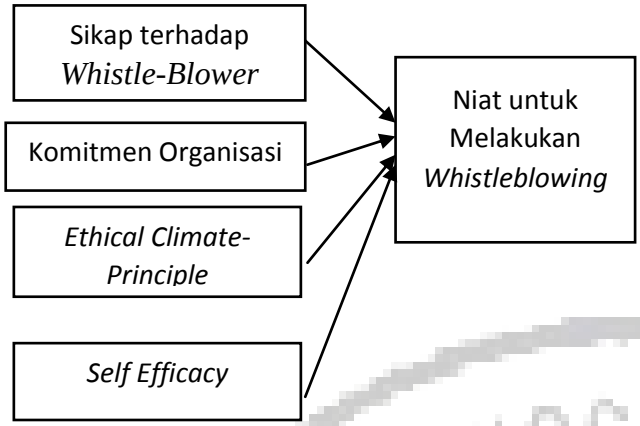
Kerangka pemikiran yang mendasari pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.1. berdasarkan kerangka pemikiran tersebut dapat disusun dengan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Sikap terhadap *Whistle-Blower* berpengaruh signifikan terhadap Niat untuk Melakukan *Whistleblower*.

H2 : Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Niat untuk Melakukan *Whistleblower*.

H3 :*EthicalClimate-Principle* berpengaruh signifikan terhadap niat untuk melakukan *Whistleblowing*.

H4 : *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Niat untuk Melakukan *Whistleblower*.



Gambar 2.1
Kerangka pemikiran

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Berdasarkan jenis penelitian, penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2010) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotsesis yang telah ada. Penelitian ini lebih memfokuskan pada pengaruh Sikap terhadap *Whistle-blower*, Komitmen Organisasi, *Ethical Climate - Principle*, dan *Self Efficacy* terhadap Niat untuk melakukan *Whistleblowing* pada pegawai PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara. Berdasarkan jenis sumber data penelitian peneliti mengunakan data primer. Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung. Pada penelitian ini peneliti mendapatkan data primer dengan membagikan kuesioner pada pegawai PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara.

Batasan Penelitian

Penelitian ini mempunyai batasan yaitu peneliti hanya mengunakan variabel independen (variabel bebas) yaitu Sikap terhadap *Whistle-blower*, Komitmen Organisasi, *Ethical Climate - Principle*, dan *Self Efficacy* selain itu sampel yang digunakan dalam penelitian yaitu menggunakan pegawai yang bekerja di PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara.

Identifikasi Variabel

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah dijelaskan oleh peneliti, maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini

Variabel Dependen : Niat untuk Melakukan *Whistleblowing*

Variabel Independen : Sikap terhadap *Whistle-blower*, Komitmen Organisasi, *Ethical Climate - Principle*, dan *Self Efficacy*

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala likert dengan 5 alternatif yang bebeda, dimana (1) STS = Sangat tidak setuju (2) TS = Tidak Setuju (3) TT= Tidak tahu (4) S = Setuju (5) SS = Sangat Setuju

Niat untuk Melakukan *Whistleblowing* (Y)

Niat 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 asumsi responden sebagai karyawan yang menyadari adanya tindakan-tindakan yang mencurigakan dalam kasus-kasus tersebut.

Sikap terhadap *Whistle-Blower* (X1)

Pengukuran Sikap terhadap *Whistle-blower* dalam penelitian ini mengacu pada penelitian Trongmateerut dan Sweeney (2012) instrumen terdiri 1 item pentingnya *whistleblowing* dan 1 item bergunanya *whistleblowing*.

Komitmen Organisasi (X2)

Pengukuran Komitmen Organisasi dalam penelitian ini mengacu pada instrumen yang dikembangkan oleh Porter yang mencirikan tiga faktor psikologis (Ghozali,

2006) instrumen terdiri 1 item *Affective Commitment*, 1 item *Continance Commitmen*, dan 1 item *Normative Commitment*.

***Ethical Climate-Principle* (X3)**

Pengukuran *Ethical Climate - Principle* dalam penelitian mengacu pda penelitian Cullen, *et all (1993)*. Instrumen terdiri dari Moralitas Pribadi Peraturan perusahaan dan prosedur Kode hukum dan profesional

***Self Efficacy* (X4)**

Variabel *Self-effecacy* yang dimaksud dalam penelitian ini adalah keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk mengorganisasi dan melakukan tindakan-tindakan yang perlu dalam mencapai tingkat kinerja tertentu (Bandura, 1982 dalam Siti, 2010). *Self-efficacy* diukur menggunakan 4-item instrumen yang dikembangkan oleh Sanusi et al (2007).

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya Sugiyono (2010). Dalam penelitian ini populasi yang digunakan yaitu seluruh pegawai yang bekerja di Kantor PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara yakni karyawan di bagian palayanan Administrasi (Keuangan, Akuntansi, Pelayanan pelanggan, dan Pel Administrasi), Transaksi energi (Harmet, Transaksi Energi, Pengendali Susut), Konstruksi, Perencana, Jaringan, dan Pengadaan dengan total jumlah pegawai 80 orang

Sampel

Sampel terdiri dari sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Sampel dalam penelitian ini yaitu pegawai yang bekerja di Kantor PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara

Teknik Pengambilan Sampel

Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode sensus. Metode Sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2011:122). Berdasarkan dari pengertian tersebut, maka dapat diketahui bahwa metode sensus dalam penentuan sampel menggunakan semua anggota populasi.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memilki distribusi normal (Ghozali, 2012 : 160). Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan Normal Probability Plot (P-P Plot). Suatu variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar disekitar garis diagonal. Dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal (Santoso, 2004).

Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas independen (Ghozali, 2012 : 105). Jika nilai *tolarance* < 0.10 atau sama dengan nilai VIF > 10, maka terdapat mulitikolonieritas antar variabel independen (Ghozali, 2012 : 106).

Uji Heteroskedatisitas

Uji Heterokedositas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap atau disebut homokedastisitas (Ghozali, 2012 : 139). Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedasititas. Hal ini terlihat dari probabilitas signifikasi diatas

tingkat kepercayaan 5% (Ghozali, 2012 : 143).

Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini, untuk menguji hipotesis peneliti menggunakan analisis regresi linear berganda sebagai model prediksi terhadap hubungan satu variabel dependen yaitu niat untuk melakukan *whistleblowing* dengan empat variabel independen (Sikap terhadap *Whistle-Blower*, Komitmen Organisasi, *Ethical Climate-Principle*, dan *Self Efficacy*). Untuk menguji hipotesis digunakan model persamaan sebagai berikut

$$\mathbf{Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e \text{ .....(1)}}$$

Dimana

Y : *Whistleblowing*

X1:Pengaruh Sikap terhadap *Whisle-Blower*

X2 : Komitmen Organisasi

X3 : *Ethical Climate-principle*

X4 : *Self Efficacy*

a : Nilai Y jika X = 0 (konstanta)

b : Koefisien linear berganda

penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebar ke responden berjumlah 80 dan semua kuisioner dapat dilakukan pengujian lebih lanjut.

Berdasarkan jumlah kuesioner yang kembali responden berdasarkan jenis kelamin, 62 responden adalah lak-laki menunjukkan (77%), sedangkan 18 responden adalah perempuan dengan presentase menunjukkan (23%). Jumlah responden berdasarkan usia yaitu 10% dua puluh sampai dua puluh lima tahun, 16% dua puluh lima tahun sampai tiga puluh tahun, dan 74% lebih dari tiga puluh tahun. Jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan responden yaitu SMA sebesar 54%, Diploma sebesar 5%, S1 sebesar 40%, dan S2 sebesar 1%. jumlah responden yang mempunyai pendidikan akhir D3 ada 11 responden atau 16,9 %, responden yang mempunyai pendidikan akhir S1 sebanyak 50 responden atau 76,9%, responden yang mempunyai pendidikan akhir S2 sebanyak 4 responden atau 6,2 %, responden yang mempunyai pendidikan terakhir S3 adalah tidak ada. Jumlah responden berdasarkan karyawan bagian yaitu Tranel (Transaksi Energi Listrik) sebesar 6,2%, Opdis (Operasi Distribusi) sebesar 1,2%, Hardist (Pemeliharaan Distribusi) sebesar 3,8%, PDKB (Pekerjaan Dalam Keadaan Bertegangan) sebesar 13,8%, ADM (Administrasi) sebesar 8,8%, Pelayanan Pelanggan sebesar 8,8%, Konstruksi sebesar 7,5%, Teknik sebesar 6,2%, Jaringan sebesar 3,8%, Renev (sebesar 5%, Pengadaan sebesar 3,8%, FA sebesar 1,2%, Tera sebesar 2,5%, SIOP (Seksi Operasi) sebesar 3,8%, PA sebesar 5%, JARDIS (Jaringan Distribusi) sebesar 1,2%, Perencanaan sebesar 1,2%, APDIST sebesar 5%, OPDIST(Operasi Distribusi) sebesar 1,2%, JARDIST sebesar 8,8%

Deskriptif Variabel

Berikut tanggapan responden atas butir-butir pertanyaan dalam kuesioner tentang Sikap terhadap *whistle-blower*, Komitmen Organisasi, *Ethical Climate-Principle, Self Efficacy* dan Niat untuk Melakukan *Whistleblowing*.

Sikap terhadap *Whistle-Blower*

Tanggapan responden menunjukkan bahwa rata-rata pegawai PT. PLN (Persero) Surabaya memahami pentingnya pengaduan pelanggaran atau *whistleblowing* untuk menghentikan perilaku tidak etis dalam organisasi dan mencegah adanya pelanggaran. Selain itu pegawai juga harus memahami kondisi yang sedang dialami perusahaan. Pegawai juga membutuhkan pengetahuan kondisi mana yang patut dicurigai adanya kecurangan dan mana yang bukan tindak kecurangan.

Komitmen Organisasi

Tanggapan responden menunjukkan bahwa rata-rata pegawai pada PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara mempunyai

rasa kepemilikan yang kuat terhadap perusahaan. Selain itu juga, pegawai memiliki sedikit pilihan apabila ingin meninggalkan atau keluar dari pekerjaan/perusahaan. Responden juga berpendapat bahwa menjadi seorang pegawai maka harus memiliki sifat loyal terhadap perusahaannya.

Ethical Climate-Principle

Tanggapan responden menunjukkan bahwa rata-rata pegawai pada PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara memiliki kode etik kerja yang tertulis dan formal yang diberlakukan dengan sangat ketat. Jika karyawan dalam perusahaan diketahui memiliki perilaku tidak etis yang menghasilkan keuntungan pribadi, maka karyawan tersebut akan mendapatkan sanksi.

Self Efficacy

Tanggapan responden menunjukkan bahwa rata-rata pegawai pada PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara senantiasa berkeyakinan bahwa mereka dapat mengungkap suatu tindak kecurangan yang terjadi di perusahaan. Pegawai juga memiliki keyakinan bahwa mereka dapat mengatasi tantangan dalam mengungkap tindak kecurangan tersebut. Selain itu, mereka juga yakin dapat memanage hal-hal yang diperlukan dalam mengungkapkan suatu tindak kecurangan.

Niat untuk Melakukan *Whistleblowing*

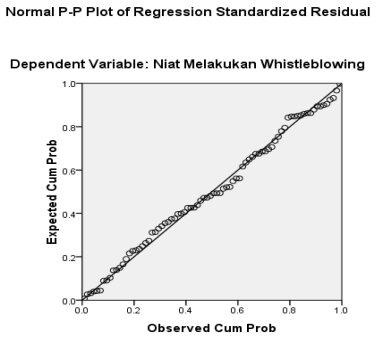
Tanggapan responden menunjukkan bahwa rata-rata pegawai pada PT. PLN (Pe rsero) Area Surabaya Utara berniat untuk melakukan *whistleblowing* jika terjadi tindak kecurangan di perusahaan.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas dari 40 item pertanyaan secara keseluruhan dinyatakan valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan mengunakan alat uji *Cronbach alpha* dengan ketentuan nilai *cronbach alpha* > 0,70. Adapun hasil reliabilitas menunjukkan bahwa secara keseluruhan alat ukur tersebut dapat dikatakan andal.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



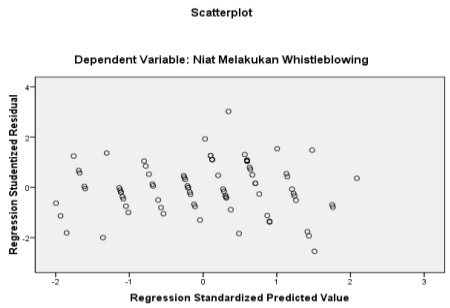
Berdasarkan histogram diatas diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya yang menunjukkan data berdistribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolonieritas

Hasil pengujian dengan menunjukkan nilai VIF <10, maka asumsi tidak terjadi multikolonieritas telah terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan grafik plot. Hasil dari pengujian heteroskedastisitas berupa grafik *scatterplot*



Berdasarkan gambar diatas dapat dijelaskan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel sikap terhadap whistleblower, komitmen organisasi,

Ethical Climate-Principle, dan *Self Efficacy* tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Anlisis data menggunakan perhitungan regresi dengan menggunakan sofware SPSS 21 dan dapat diperoleh dengan persamaan linear berhanda yaitu:

NIAT UNTUK MELAKUKAN *WHISTLEBLOWING* = -0,271 CONSTANT + 0,629 SIKAP TERHADAP *WHISTLE-BLOWER* + 0,672 KOMITMEN ORGANISASI + 0,023 *ETHICAL CLIMATE-PRINCIPLE* + 0,519 *SELF EFFICACY* + e

Berdasarkan dari hasil uji F pada tabel 1 dapat dijelaskan bahwa F hitung sebesar 1.195 yang telah dilakukan didapatkan hasil dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak yang artinya model regresi fit.

Berdasarkan dari hasil analisis regresi linear berganda pada tabel 2 Menunjukkan bahwa nilai adjust R^2adalah sebesar 0,985 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel independen bisa menjelaskan sebesar 98,5 persen terhadap variabel dependen sedangkan sisanya sebesar 1,5 persen dijelaskan oleh faktor lain di luar model regresi.

Tabel 1
Hasil Analisis Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression	362.006	4	90.502	1.195	0,000
Residual	5.681	75	.076		
Total	367.688	79			

Sumber : Data Primer diolah tahun (2017)

Tabel 2
Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
1	.992	.985	.984	.275

Sumber : Data Primer diolah tahun (2017)

Tabel 3
Hasil Analisis Uji t

Model	Unstandarized Coeffients		Standarized cofficients	T	Sig.
	B	Std Error	Beta		
Constant	-.271	.427		-.635	.527
Independensi	.629	.030	.380	20.891	.000
Kompetensi	.672	.028	.416	23.713	.000
Audit fee	.023	.012	.034	2.010	.048
Etika Profesi	.519	.025	.388	20.364	.000

Sumber : Data Primer diolah tahun (2017)

Berdasarkan dari hasil uji pada tabel 3 dapat dijelaskan bahwa tingkat signifikan sebesar 0.000 (sikap terhadap whistleblower), 0.000 (komitmen organisasi), 0.048 (*Ethical climate-principle*), dan 0.000 (*Self Efficacy*). Hal

ini dapat dijelaskan secara parsial bahwa seluruh variabel independen yaitu Sikap Terhadap *Whistle-blower* , Komitmen Organisasi, *Ethical Climate-Principle* dan *Self Eficacy* berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

Hasil ini konsisten dengan penelitian Rizki Bagustianto dan Nurkholis (2015) bahwa sikap terhadap *whistle-blower* berpengaruh dan signifikan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Menurut Rizki Bagustianto dan Nurkholis (2015) kecenderungan sikap mendukung tindakan *whistleblowing* secara logis akan meningkatkan niat untuk melakukakan tindakan *whistleblowing*. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa sikap terhadap *whistleb-lower* berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* diterima.

Pada pernyataan pertama "pengaduan pelanggaran atau *whistleblowing* dirasa penting untuk menghentikan perilaku tidak etis dalam organisasi". Hal ini menunjukkan bahwa seorang pegawai harus melakukan pengaduan apabila terjadi pelanggaran untuk menghentikan perilaku tidak etis dalam suatu perusahaan atau organisasi. Pada pernyataan kedua, "pengaduan pelanggaran atau *whistleblowing* berguna untuk mencegah pelanggaran". Hal ini menujukkan bahwa seorang pegawai yang mengadukan suatu tindak kecurangan atau *whistleblowing* akan mencegah dari pelanggaran.

Hasil ini konsisten dengan penelitian Rizki Bagus dan Kholis (2015) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* pada pegawai di Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPKRI). Hasil ini sejalan dengan konsep *prosocial organizational behavior* yaitu bahwa tindakan *whistleblowing* merupakan perilaku sosial positf yang dapat memberikan manfaat bagi organisasi dalam bentuk melindungi organisasi dari bahaya kecurangan (*fraud*). Namun, Hasil berbeda diperoleh pada peneliti Siti Aliyah (2015) yang menemukan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* diterima.

Penelitian ini menunjukkan bahwa hasil pengujian variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Hal ini disebabkan pegawai memiliki rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan serta memiliki sedikit pilihan apabila ingin meninggalkan pekerjaan dari perusahaan. Selain itu, pegawai memiliki kepercayaan bahwa seseorang harus loyal terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Serta uji deskriptif, masing-masing terdapat pada pernyataan pertama, ke dua, dan ketiga.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Intan dkk (2015) yang menyatakan bahwa *Ethical Climate-Principle* berpengaruh signifikan terhadap niat untuk melakukan *Whistleblowing*. Menurut Intan dkk (2015) Anggota organisasi cenderung melakukan *whistleblowing* karena hal tersebut merupakan kewajiban. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa *Ethical Climate-Principle* berpengaruh signifikan terhadap niat untuk melakukan *Whistleblowing* diterima

Penelitian ini menunjukkan bahwa hasil pengujian variabel *ethical climate - principle* berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Hal ini disebabkan perusahaan memiliki kode etik kerja yang tertulis dan formal serta kebijakan- kebijakan yang etis dengan sangat ketat. Apabila pegawai dalam perusahaan diketahui memiliki perilaku tidak etis yang menghasilkan keuntungan pribadi, maka pegawai tersebut akan dikenakan sanksi. Hal ini menjadikan para pegawai di perusahaan benar-benar mematuhi kebijakan yang ada

diperusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Tria dkk (2016) yang menunjukkan *Self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap niat untuk untuk melakukan *Whistleblowing.*Dengan demikian hipotesis ke empat yang menyatakan bahwa *Self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap niat untuk untuk melakukan *Whistleblowing* diterima.

Penelitian ini menunjukkan bahwa hasil pengujian variabel *Self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Hal ini disebabkan keyakinan pegawai yang tinggi dalam mengungkap tindak kecurangan yang terjadi serta dapat mengatasi dan memanage tindak kecurangan.

SIMPULAN, IMPLIKASI, SARAN DAN KETERBATASAN

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah sikap terhadap whistleblower, komitmen organisasi, *ethicalclimate – principle*, dan *self efficacy* berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* pada pegawai kantor PT.PLN (persero) Area Surabaya Utara. Penelitian ini dilakukan dengan menganalisis 80 kuesioner hasil jawaban responden dari 80 pegawai PT.PLN (persero) Area Surabaya Utara. Dari hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan hasil penelitian ini yaitu :

1. Sikap terhadap whistleblower berpengaruh dan berarah positif terhadap niat melakukan untuk *whistleblowing*. Sehingga, Semakin tinggi sikap terhadap whistleblower yang dimiliki seorang pegawai maka akan meningkatkan niat melakukan *whistleblowing*.
2. Komitmen Organisasi berpengaruh dan berarah positif terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Semakin tinggi tingkat komitmen organisasi yang dimiliki seorang pegawai maka akan meningkatkan niat melakukan *whistleblowing*.
3. *Ethical Climate – Principle* berpengaruh dan berarah positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Tingginya *Ethical Climate – Principle* di suatu perusahaan maka akan meningkatkan niat untuk melakukan *whistleblowing* pada diri pegawai.
4. *Self Efficacy* berpengaruh dan berarah positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Semakin tinggi *tingkat Self Efficacy* yang dimiliki seorang pegawai maka akan meningkatkan niat untuk melakukan *whistleblowing*.

Beberapa keterbatasan yang dapat mempengaruhi hasil dalam penelitian ini adalah Responden mayoritas adalah (SMA) yang merupakan pelaksana bukan para penanggung jawab seperti Manajer, Audit, Supervisor dan lainnya. Sehingga berdampak pada pembahasan terhadap *whistleblowing*.

Saran bagi peneliti selanjutnya apabila mengambil topik yang sama dengan penelitian saat ini adalah Pertama, Peneliti selanjutnya perlu menguji kembali konsistensi dari pengaruh faktor *ethical climate* terhadap niat melakukan *whistleblower* dan variabel lain seperti *personal cost* yang sesuai dengan kondisi di Indonesia.

Kedua, Hasil penelitian ini hanya mencerminkan mengenai kondisi pegawai di PT. PLN (persero) Area Surabaya Utara. Jumlah sampel penelitian selanjutnya dapat ditambahkan seperti pada cabang-cabang PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara.

Ketiga, Pada penelitian selanjutnya disarankan agar menggabungkan penyebaran kuesioner dengan wawancara sehingga persepsi responden terhadap

pernyataan yang ada dapat diketahui secara mendalam.

Keempat, Pada peneliti selanjutnya sebaiknya ditambahkan lama bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul,H.S.,Ferry,S.,dan Wahyu,W. 2011. *Memahami Whistleblower*, Jakarta Pusat : Penerbit Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (LPSK)

Aliyah (2015). " Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Pegawai Dalam Melakukan Tindakan *Whistleblowing*". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* .Vol. 12 . No. 2 Bandura, A, 1991, *Self Efficacy Mechanism in Psychological and Health Promoting Behavior*, Prentice Hall, New Jersey. hal : 1693-8275

Bagustianto, Rizki & Nurkholis. 2013. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk Melakukan Tindakan *Whistleblowing*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa* Feb. Vol 3 (1). Hal. 2548-5024

Bandura, A, 1991, *Self Efficacy Mechanism in Psychological and Health Promoting Behavior*, Prentice Hall, New Jersey.

Bouville, Mathieu. 2007, "Whistle-Blowing and Morality*", Journal of Business Ethics*, 2008 (81); hal. 579–585.

Buchan, Howard F, "Ethical Decision Making in the Public Accounting Profession: An Extension of Ajzen's Theory of Planned Behavior*", Journal of Business Ethics*, 61, 165-181, 2005.

Carsa Maegar Putri (2015). " Pengaruh Jalur Pelaporan dan Tingkat Religiusitas terhadap Niat Seseorang Melakukan *Whistleblowing*". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* .Vol. 17. No. 1. Hal. 22-52

Ilham Maulana Saud (2016). " Pengaruh Sikap dan Persepsi Kontrol Perilaku terhadap Niat *Whistleblowing* Internal-Eksternal dengan Persepsi dukungan Organisasi sebagai Variabel Kontrol". *Jurnal Akuntansi dan Investasi* .Vol. 17 . No. 2. Hal. 209-219

Imam Ghozali. .2012*"Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 19"*, Badan Penerbit Universitas Dipenogoro, Semarang.

Intan Setyawati, dkk (2015). " Profesionalisme Internal Auditor Dan Intensi Melakukan *Whistleblowing* Internal". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* .Vol. 17 (September 2015) . No. 2. Hal. 209-219

Jogiyanto. 2007. *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman – Pengalaman*. BPFE – FE UGM Yogyakarta

Park, Heungsik, John Blenkinsopp, dan Myongsik Park, " The Influence of an Observer's Value Orientation and Personality Type on Attitudes Toward *Whistleblowing", Journal Nusiness Ethics*, 120, 121-129, 2014.

Ratno Purnomo & SriLestari. (2010). "Pengaruh Kepribadian, Self Efficacy, dan Locus of Control terhadap Persepsi Kinerja Usaha

Skala Kecil dan Menengah.”Jurnal Bisnis dan Ekonomi. Hal. 144-160.

Tria Heni Hidayati (2016). “ Pengaruh Komitmen Profesi Dan Self Efficacy Terhadap Niat Untuk Melakukan *Whistleblowing* ”. *Jurnal Nominal* .Vol. 5 . No. 1. Hal. 97-108

Victor, Bart dan Cullen J.B. (1993), “The Ethical Climate Quistionnaire : An Assesment Of Its Development And Validity ”.*Psychological Reports*, 1993,73, 667-674.

Yusar Sagara . (2013). “ Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Niat Untuk Melakukan *Whistleblowing*”. *Jurnal Liquidity* .Vol. 2 (Januari-Juni 2013) . No. 1. Hal. 97-108

_____Profesionalisme Internal Auditor Dan Intensi Melakukan *Whistleblowing*, Jurnal, Jakarta: STIE Ahmad Dahlan.