

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, PEMBERIAN REWARD, TINGKAT
KESERiusAN KEcURANGAN DAN *PERSONAL COST OF REPORTING*
TERHADAP NIAT UNTUK MELAKUKAN *WHISTLEBLOWING*
(Studi Empiris Pada OPD Di Kota Dumai)**

Refina Luqfia¹⁾, M. Rasuli²⁾, Supriono²⁾

1) Mahasiswa Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

2) Dosen Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

Email : refinaluqfia08@gmail.com

*Influence Of Organizational Commitment, Rewarding, The Fercy Level Of Fraud And
Personal Cost Of Reporting To Intention To Do Whistleblowing
(Empirical Study On Regional Device Organization In Dumai City)*

ABSTRACT

This study was aimed to examine the effect of organizational commitment, rewarding, the fercy level of fraud and personal cost of reporting to whistleblowing intention. Sample of this study is head of organizational regional device, head of sub-finance, and treasurer who working in the Regional Device Organization Dumai city at 2020. The sampling method is used purposive sampling methode with total 102 respondents and the population 34 Regional Device Organization who used in this study. The data source used in the study was the primary data. Analysis of data is carried out using multiple regression analysis with the program of SPSS version 25.0 windows. The result proved that: (1) organizational commitment had a effect to Whistleblowing Intention. (2) rewarding had a effect to Whistleblowing Intention. (3) the fercy level of fraud had effect to Whistleblowing Intention. (4) personal cost of reporting had a effect to Whistleblowing Intention.

*Keyword : Organizational Commitment, Rewarding, The Fercy Level of Fraud and
Personal Cost of Reporting, Whistleblowing Intention*

PENDAHULUAN

Suatu negara dapat dikatakan maju dilihat dari kemampuan dan keberhasilan negara dalam mengelola pembangunannya. Namun semakin berhasil pembangunan yang dikelola oleh negara semakin besar pula praktek kecurangan yang dilakukan oleh pihak-pihak yang berkepentingan. Kecurangan merupakan perbuatan melanggar hukum yang sifatnya menipu dan berpotensi merugikan bagi pihak-pihak tertentu (Rustiarini dan Sunarsih, 2008). Tuanakotta, (2012) menyatakan bahwa *fraud/* kecurangan yang terjadi itu bagaikan gunung es dimana *fraud* yang terjadi dalam jumlah besar, namun

dibandingkan dengan seluruh *fraud* yang terjadi relatif kecil.

Khususnya dalam bidang perekonomian, bentuk kecurangan yang banyak dilakukan dalam bidang ekonomi adalah korupsi. Korupsi di Indonesia seolah-olah sudah menjadi tradisi dan mendarah daging. Sudah sering sekali kasus korupsi Indonesia dibahas dalam media masa dan sudah mendapatkan hukumannya, tetapi masih banyak saja yang melakukan korupsi untuk kepentingan pribadinya sendiri tanpa memikirkan hukuman yang akan didapatkannya nanti.

Pelaporan pelanggaran (*whistleblowing*) adalah pengungkapan tindakan pelanggaran atau pengungkapan perbuatan yang melawan

hukum, perbuatan tidak etis/tidak bermoral atau perbuatan lain yang dapat merugikan organisasi maupun pemangku kepentingan, yang dilakukan oleh karyawan atau pimpinan organisasi kepada pimpinan organisasi atau lembaga lain yang dapat mengambil tindakan atas pelanggaran tersebut. (KNKG, 2008). Niat untuk melakukan *Whistleblowing* adalah indikasi seberapa kuat keyakinan seseorang untuk mengungkapkan tindakan pelanggaran atau perbuatan melawan hukum yang dapat merugikan organisasi maupun pemangku kepentingan, yang dilakukan oleh karyawan atau pimpinan organisasi kepada pimpinan organisasi atau lembaga lain.

Alexander Marwata selaku Wakil Ketua KPK menyatakan selama ini sebenarnya peran aparat pengawasan internal dalam mengungkap kasus kecurangan atau bahkan korupsi tidak signifikan. Jika dipersentasekan, mungkin tidak lebih dari 10% kasus yang berhasil diungkap oleh APIP. Berdasarkan temuan KPK, berbagai kasus korupsi yang ditangani KPK, Kejaksaan, maupun Polri lebih banyak terungkap karena adanya laporan dari masyarakat. Selain itu, kasus dugaan korupsi di level pemerintah pusat maupun daerah bisa terungkap dari laporan orang-orang yang mengetahui atau terlibat dalam proses kegiatan. Lewat *whistleblowing system* di setiap kementerian dan lembaga bahkan pemerintah daerah dapat membuat iklim yang membuat pegawai, maupun staf berani mengungkap adanya kecurangan itu sendiri. (Koran Sindo, 2019)

Menurut Laporan Kinerja BPKP Perwakilan Provinsi Riau Tahun 2018 menyatakan bahwa realisasi tingkat Maturitas SPIP pada 11 Pemerintah Kabupaten/Kota di Provinsi Riau telah mencapai Level 3. Dan pada Pemerintahan Kabupaten Rokan Hilir baru mencapai level 2. Menurut situs resmi BPKP, Tingkat maturitas penyelenggaraan SPIP adalah tingkat kematangan/kesempurnaan penyelenggaraan sistem pengendalian intern pemerintah dalam mencapai

tujuan pengendalian intern sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah.

Meskipun telah mencapai level 3 pada 11 Pemerintahan Kabupaten/Kota di Provinsi Riau dan masih ada yang berada pada level 2, K/L/Pemda Riau telah melaksanakan praktik pengendalian intern, namun tidak terdokumentasi dengan baik dan pelaksanaannya sangat tergantung pada individu dan belum melibatkan semua unit organisasi. Efektivitas pengendalian belum dievaluasi sehingga banyak terjadi kelemahan yang belum ditangani secara memadai. Dengan adanya *whistleblowing system* maupun dengan memperketat pengawas internal, suatu tindakan yang mengarah ke tindak kecurangan atau tindakan yang dapat merugikan kelangsungan organisasi tersebut dapat diminimalisir (Wardana. *Et al.*, 2017).

Penelitian yang dilakukan oleh Nugrohaningrum (2018) yang diadakan pada pegawai Pemda Kabupaten Sleman dengan isu korupsi E-KTP yang melibatkan pihak swasta, eksekutif dan legislatif dan menyebabkan kerugian Negara mencapai 2,3 triliun. Serta kasus-kasus yang melibatkan *whistleblower* seperti kasus yang melibatkan Susno Duaji dalam praktik mafia hukum dan Agus Condro dalam kasus pemilihan Deputy Senior Bank Indonesia. Hasil penelitian menyatakan bahwa komitmen organisasi memengaruhi niat seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Marliza (2018) yang juga menyatakan komitmen organisasi berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis akan meneliti kembali dengan mengambil judul penelitian “**Pengaruh Komitmen Organisasi, Pemberian Reward, Tingkat Keseriusan Kecurangan dan Personal Cost of Reporting terhadap niat untuk melakukan Whistleblowing**” (Studi Kasus pada OPD Dikota Dumai).

TINJAUAN PUSTAKA

Theory of Planned Behavior

Theory of Planned Behavior (TPB) adalah teori yang dikemukakan oleh Icek Ajzen (1991) yang menjelaskan hubungan antara sikap dan perilaku. *Theory of Planned Behavior* ini menyatakan bahwa niat (*intention*) lebih akurat dalam memprediksi perilaku aktual dan juga bisa sebagai penghubung antara sikap dan perilaku aktual. Menurut Icek Ajzen, niat digunakan untuk mengetahui motivasi yang mempengaruhi perilaku seseorang. Intensi terbentuk dengan asumsi bahwa selalu memiliki tujuan dalam berperilaku yang berarti ada faktor motivasi yang mempengaruhi perilaku. Intensi yang kuat akan meningkatkan kemungkinan terjadinya perilaku.

Menurut Ajzen (1991) niat seseorang untuk melakukan suatu perilaku dibentuk dari tiga faktor yaitu sikap terhadap perilaku (*attitude toward behavior*), norma subjektif (*subjective norm*), dan persepsi kontrol perilaku (*perceived behavior control*). Pengaruh ke tiga faktor tersebut dapat berbeda-beda dalam berbagai perilaku dan situasi sehingga dalam praktiknya mungkin ditemukan bahwa hanya sikap yang mempunyai pengaruh pada niat, pada situasi lain mungkin sikap dan persepsi kontrol perilaku yang mempunyai pengaruh terhadap niat, atau bahkan sikap. Dan persepsi kontrol perilaku, dan norma subjektif secara bersama-sama berpengaruh terhadap niat.

Prosocial Organizational Behavior Theory

Manusia itu dilahirkan sebagai makhluk sosial yang tidak bisa hidup tanpa bantuan dari orang lain, maka dari itu munculah perilaku prososial di kehidupan bermasyarakat. Perilaku prososial mencakup setiap tindakan untuk membantu orang lain, terlepas dari motif dari si penolong tersebut. Perilaku prososial bisa dimulai dari

tindakan altruisme (menolong tanpa pamrih) sampai tindakan yang dimotivasi oleh pamrih atau kepentingan pribadi. Menurut Eissenberg (1998) memberikan definisi *Prosocial behavior* sebagai tindakan sukarela yang dimaksudkan untuk membantu atau menguntungkan individu atau kelompok dari suatu individu. Definisi tersebut lebih mengacu pada konsekuensi dari tindakan tersebut. Perilaku ini mencakup berbagai tindakan mulai dari berbagi, menghibur, menyelamatkan hingga menolong.

Menurut Brief dan Motowidlo (1986) *prosocial organizational behavior* adalah perilaku yang dilakukan oleh anggota sebuah organisasi terhadap organisasi untuk memberikan manfaat bagi organisasi tersebut. Sedangkan menurut Staub (1978) bahwa *prosocial behavior* adalah perilaku sosial positif yang tujuannya untuk memberikan manfaat pada orang lain. Pelaku *prosocial behavior* bisa memiliki maksud untuk mendapatkan keuntungan atau manfaat untuk dirinya sendiri juga. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Bagustianto (2015) *prosocial behavior* menjadi teori yang mendukung terjadinya *whistleblowing*.

Niat Untuk Melakukan Whistleblowing Niat (Intensi)

Menurut kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Niat adalah kehendak (keinginan dalam hati) untuk melakukan sesuatu. Menurut Ajzen (2005) Niat (intensi) adalah indikasi seberapa kuat keyakinan seseorang akan mencoba suatu perilaku, dan seberapa besar usaha yang akan dilakukan untuk melakukan perilaku.

Niat (Intensi) merupakan keputusan dalam berperilaku melalui cara yang dikehendaki atau stimulus untuk melaksanakan perbuatan, baik secara sadar maupun tidak (Corsini, 2002). Menurut Theory of Planned Behavioral, niat (intensi) untuk

melakukan suatu perilaku merupakan prediktor paling kuat bagi munculnya perilaku tersebut.

Whistleblowing

Pelaporan pelanggaran (*whistleblowing*) adalah pengungkapan tindakan pelanggaran atau pengungkapan perbuatan yang melawan hukum, perbuatan tidak etis/tidak bermoral atau perbuatan lain yang dapat merugikan organisasi maupun pemangku kepentingan, yang dilakukan oleh karyawan atau pimpinan organisasi kepada pimpinan organisasi atau lembaga lain yang dapat mengambil tindakan atas pelanggaran tersebut. Pengungkapan ini umumnya dilakukan secara rahasia (*confidential*). (KNKG, 2008)

Menurut Miceli et al. (2008) *Whistleblowing* sebagai pengungkapan oleh anggota organisasi (anggota yang masih berada dalam organisasi maupun yang sudah keluar dari organisasi) terkait dengan praktik ilegal, tidak bermoral, atau praktik yang tidak dapat dilegitimasi secara hukum dibawah kontrol majikan mereka, kepada orang ataupun organisasi yang mungkin mampu untuk mempengaruhi suatu tindakan. Jadi tujuan dari *whistleblowing* disini untuk memperbaiki atau mencegah suatu tindakan yang merugikan. terdapat empat pihak yang terlibat antara *wrongdoers* (pelaku pelanggaran), *whistleblower*, *complaint recipient* (penerima aduan), dan organisasi itu sendiri.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai tingkat identifikasi dan keterlibatan individu dalam organisasi dan ketersediaan untuk meninggalkan peran dan pekerjaan dalam organisasi tersebut (Greenberg dan Baron, 2003). Mowday et al. (1979) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan relative dari identifikasi individu dan keterlibatan

dalam organisasi khusus, meliputi kepercayaan, dukungan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan keinginan yang kuat untuk menggunakan upaya yang sungguh-sungguh untuk kepentingan organisasi. Komitmen organisasi mengambil bagian yang cukup penting terhadap keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Meskipun visi, misi, dan tujuan organisasi dirancang sebaik mungkin akan menjadi sia-sia tanpa adanya dukungan komitmen organisasi. Individu yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi akan memiliki rasa tanggungjawab lebih besar untuk mendukung keberhasilan organisasi dimana individu bekerja. Komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki terhadap organisasi.

Pemberian Reward

Sastrohadiwiryo (2010:17) menyatakan bahwa Penghargaan merupakan imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Moorhead dan Griffin (2013:157) menyatakan bahwa Sistem penghargaan (*reward system*) terdiri atas semua komponen organisasi, termasuk orang-orang, proses, aturan dan prosedur, serta kegiatan pengambilan keputusan, yang terlibat dalam mengalokasikan kompensasi dan tunjangan kepada pegawai sebagai imbalan untuk kontribusi mereka pada organisasi.

Miceli dan Near (1985) menyatakan bahwa sudah banyak perusahaan yang menawarkan *Whistleblower* dengan hadiah uang tunai untuk mendorong pelaporan kecurangan, tapi ini bisa menyebabkan komplikasi. Sementara menawarkan hadiah uang tunai meningkatkan kemungkinan *Whistleblowing*, konsekuensi negatif tertentu (misalnya pengucilan) dapat terjadi jika *Whistleblower* dipandang

oleh sebagian lainnya telah mengungkapkan kecurangan terutama untuk keperluan pribadi berupa penghargaan. *Whistleblower* sering mengklaim uang imbalan atau insentif financial tidak berdampak pada hal untuk membuat keputusannya mengungkapkan kecurangan, Miceli dan Near lebih jauh melaporkan bahwa sangat sedikit pegawai federal yang mengatakan penghargaan tunai akan mendorong mereka untuk mengungkapkan kecurangan.

Tingkat Keseriusan Kecurangan

Menurut Near dan Miceli (1985) anggota organisasi yang mengetahui ataupun mengamati adanya tindakan *wrongdoing* atau kecurangan, terlebih lagi jika tindakan *wrongdoing* tersebut bersifat serius, maka ia akan lebih cenderung ingin melakukan tindakan *whistleblowing*. Hal ini dikarenakan baginya, perusahaan akan terkena dampak berupa kerugian yang besar jika perbuatan *wrongdoing* tersebut sifatnya besar atau serius. Sehingga dapat dilihat bahwa rendah atau tingginya tingkat keseriusan atas suatu kecurangan akan menentukan apakah seseorang akan melakukan *whistleblowing* ataupun tidak.

Bagustianto (2012) menjelaskan bahwa tingkat keseriusan kecurangan antar anggota organisasi mungkin saja dapat berbeda antar satu dengan yang lainnya. Tergantung pandangan masing-masing dari anggota organisasi tersebut. Biasanya persepsi tingkat keseriusan kecurangan selain berkaitan dengan besar atau kecilnya nilai dari kecurangan tersebut, akan tetapi juga tidak dapat dipisahkan dari jenis kecurangan yang terjadi. Anggota organisasi mungkin akan memiliki reaksi yang berbeda terhadap setiap jenis kecurangan yang terjadi.

Personal Cost of Reporting

Schultz *et al.*, (1993) mendefinisikan *Personal cost of reporting* sebagai pandangan pegawai terhadap risiko pembalasan/balas dendam atau sanksi dari anggota

organisasi, yang dapat mengurangi minat pegawai untuk melaporkan *wrongdoing*. Anggota organisasi yang dimaksud dapat saja berasal dari manajemen, atasan, atau rekan kerja. Beberapa pembalasan dapat terjadi dalam bentuk tidak berwujud (*intangible*), misalnya penilaian kinerja yang tidak seimbang, hambatan kenaikan gaji, pemutusan kontrak kerja, atau dipindahkan ke posisi yang tidak diinginkan. Tindakan balasan lainnya mungkin termasuk langkah-langkah yang diambil organisasi untuk melemahkan proses pengaduan, isolasi *whistleblower*, pencemaran karakter dan nama baik, mempersulit atau mempermalukan *whistleblower*, pengecualian dalam rapat, penghapusan penghasilan tambahan, dan bentuk diskriminasi atau gangguan lainnya (Miceli dan Dworkin, 2008).

Winardi, (2013) juga menambahkan bahwa *personal cost* bukan hanya dampak tindakan balas dendam dari pelaku kecurangan, melainkan juga keputusan menjadi pelapor dianggap sebagai tindakan tidak etis, misalnya melaporkan kecurangan atasan dianggap sebagai tindakan yang tidak etis karena menentang atasan.

Hipotesis Penelitian

1. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Niat Untuk Melakukan Whistleblowing

Pegawai pemerintahan melakukan segala tindakan yang sesuai dengan ketentuan instansi dan memberikan yang terbaik bagi instansi. Hal ini berarti dapat meminimalisir tindakan kecurangan yang terjadi dalam instansi. Semakin tinggi komitmen organisasi pegawai pemerintah, maka akan meningkatkan niat pegawai pemerintah tersebut untuk melakukan *whistleblowing* dengan tujuan untuk melindungi instansinya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Nugrohanigrum (2018) yang

menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap whistleblowing. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa :

H1 : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Niat untuk melakukan Whistleblowing.

2. Pengaruh Pemberian Reward Terhadap Niat Untuk Melakukan Whistleblowing

Dengan pemberian reward maka akan memberikan suatu kepuasan tersendiri bagi seorang whistleblower dalam mengungkapkan kecurangan. Logikanya dengan diberikannya reward yang tinggi kepada pegawai pemerintahan, maka akan meningkatkan loyalitas pegawai pemerintahan terhadap instansinya, sehingga setiap pegawai pemerintahan akan termotivasi jika mengetahui ada rekan kerja maupun atasan yang melakukan kecurangan untuk segera mengungkapkannya, serta dapat meminimumkan kecurangan yang terjadi pada instansinya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nugrohaningrum (2018) yang menyatakan bahwa pemberian reward berpengaruh terhadap whistleblowing. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa :

H2 : Pemberian Reward berpengaruh terhadap Niat untuk melakukan Whistleblowing.

3 Pengaruh Tingkat Keseriusan Kecurangan Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing

Seseorang akan cenderung melaporkan kecurangan yang terjadi jika menimbulkan kerugian keuangan yang signifikan, atau ia justru akan melaporkan kecurangan yang memberikan dampak negatif pada lebih dari satu orang. Logikanya, jika seseorang melihat dampak yang sangat negatif dari sebuah pelanggaran yang ada di sekitarnya, maka kemungkinan orang tersebut untuk melakukan pelaporan juga menjadi tinggi. Jika

masalah dianggap serius, individu tersebut berkemungkinan akan melakukan pelaporan untuk meminimalisir kemungkinan kerugian yang diterima organisasi dan kerugian yang mungkin juga melibatkan diri individu tersebut. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marliza (2018) yang menyatakan bahwa tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa :

H3 : Tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh terhadap Niat untuk melakukan *Whistleblowing*

4. Pengaruh *Personal Cost of Reporting* terhadap Niat Melakukan Whistleblowing

Jika seseorang atau pihak tertentu melakukan pelaporan, tentu saja mereka mempertimbangkan dampak buruk yang akan diterimanya setelah melakukan pelaporan. Jika dampak yang ditimbulkan pelaporan tersebut besar, tentu saja akan mengurangi keinginan seseorang untuk melakukan pelaporan. Oleh karenanya apa yang menjadi ancaman bagi si pelapor (whistleblower) akan menjadi pertimbangan besar bagi dia untuk melaporkannya. Dan hal tersebut sangat mempengaruhinya dalam mengambil sebuah keputusan untuk melaporkannya atau tidak. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hastiti (2018) menyatakan bahwa *personal cost of reporting* berpengaruh terhadap intensi whistleblowing. Dimana *personal cost of reporting* itu sendiri berdampak atau mempengaruhi bagi niat seseorang untuk melakukan pelaporan pelanggaran atau yang disebut dengan whistleblowing.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa :

H4 : *Personal Cost of Reporting* berpengaruh terhadap Niat untuk melakukan Whistleblowing.

METODE PENELITIAN

Pengambilan sampel dilakukan menggunakan metode Purposive Sampling karena peneliti mempunyai tujuan atau target tertentu dalam memilih sampel secara tidak acak (Indriantoro dan Supomo, 2014:131). Masing-masing OPD diwakili oleh Kepala Organisasi Perangkat Daerah (OPD), Kepala Sub Bagian Keuangan, dan Bendahara sehingga jumlah sampel $34 \text{ OPD} \times 3 = 102$ orang.

Adapun Kriteria pemilihan sampel adalah sebagai berikut :

1. Pegawai yang bekerja pada OPD yang ada di Pemerintahan Kota Dumai.
2. Pegawai yang sudah bekerja minimal 1 tahun, dinilai telah memiliki pengalaman dan sudah mengetahui kondisi perkembangan di OPD Kota Dumai.

Pada penelitian ini, sumber data yang digunakan adalah :

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber atau tempat di mana penelitian dilakukan. Data primer dalam penelitian diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden.
- b. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara. Sebagai suatu penelitian empiris, maka dalam penelitian ini diperoleh melalui jurnal, buku dan penelitian-penelitian terdahulu. Data sekunder dimaksudkan untuk memperoleh landasan teoritis yang mendukung penulisan proposal ini.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Niat Melakukan *Whistleblowing* (Y)

Untuk mengukur niat melakukan *whistleblowing* peneliti menggunakan kuesioner penelitian yang digunakan Bagustianto dan Nurkholis (2012). Indikator kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini untuk menilai niat responden untuk melakukan *whistleblowing* adalah sebagai berikut :

1. Keinginan untuk melaporkan suatu pelanggaran dinilai dengan mengansumsikan responden sebagai karyawan yang menyadari adanya tindakan-tindakan yang mencurigakan dalam kasus tersebut
2. elemen-elemen infrastruktur sistem pelaporan pelanggaran.
3. mekanisme dan prosedur kerja sistem pelaporan pelanggaran.
4. memastikan bahwa sistem pelaporan pelanggaran ini dapat berkelanjutan dan meningkat efektifitasnya

Semua item pertanyaan/ Pernyataan diukur menggunakan skala Likert dengan rentang 1-5.

1. **Komitmen Organisasi (X1)**

Instrumen pengukuran komitmen organisasi dalam penelitian ini menggunakan model kuesioner OCQ (*The Organizational Commitment Questionnaire*) dari Mowday *et al* (1979). Indikator kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Sikap loyalitas terhadap OPD
2. Kesamaan Nilai individu dengan nilai organisasi di OPD
3. Bangga menjadi bagian OPD
4. Pernyataan Negatif tentang OPD
5. Persepsi Pribadi dalam bekerja di OPD

Setiap responden akan diminta untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan (indikator) tersebut menggunakan skala Likert 1-5, dengan keterangan 1 ialah sangat tidak setuju, 2 ialah tidak setuju, 3 ialah netral, 4 ialah setuju, dan 5 ialah sangat setuju.

2. **Pemberian *Reward* (X2)**

Instrumen pengukuran Pemberian *Reward* dalam penelitian ini dari Mohammad Mahsun (2006). Indikator kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Gaji yang diperoleh
2. Penghargaan yang diberikan
3. Pengembangan karir
4. Pujian dari atasan
5. Pemberian cuti

6. Jaminan kesehatan yang diberikan
7. Promosi jabatan

Setiap responden akan diminta untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan (indikator) tersebut menggunakan skala Likert 1-5, dengan keterangan 1 ialah sangat tidak setuju, 2 ialah tidak setuju, 3 ialah netral, 4 ialah setuju, dan 5 ialah sangat setuju.

3. Tingkat Keseriusan Kecurangan (X3)

Instrumen pengukuran Tingkat Keseriusan Kecurangan dalam penelitian ini dari Tuanakotta (2012). Indikator kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kasus Mengenai penyalahgunaan asset
2. Kasus mengenai korupsi
3. Kasus mengenai *Fraud*

Setiap responden akan diminta untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan (indikator) tersebut menggunakan skala Likert 1-5, dengan keterangan 1 ialah sangat tidak setuju, 2 ialah tidak setuju, 3 ialah netral, 4 ialah setuju, dan 5 ialah sangat setuju.

4. *Personal Cost of Reporting* (X4)

Instrumen pengukuran *Personal Cost of Reporting* dalam penelitian ini dari Kaplan dan whitecotton (2001). Indikator kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ancaman pemecatan
2. Ancaman dikucilkan
3. Ancaman tidak akan memperoleh promosi jabatan
4. Ancaman penundaan pangkat
5. Ancaman mutasi
6. Ancaman pembalasan
7. Ancaman keselamatan diri sendiri dan keluarga

Setiap responden akan diminta untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan (indikator) tersebut menggunakan skala Likert 1-5, dengan keterangan 1 ialah

sangat tidak setuju, 2 ialah tidak setuju, 3 ialah netral, 4 ialah setuju, dan 5 ialah sangat setuju.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan persamaan analisis regresi berganda (*multiple linier regression*) dan analisis uji interaksi variabel moderasi digunakan untuk memecahkan rumusan masalah yang ada, yaitu untuk melihat pengaruh diantara dua variabel atau lebih. Data dalam penelitian ini diolah dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) versi 25. Adapun persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Keterangan:

Y : Niat untuk melakukan *Whistleblowing*

A : Konstanta

B1, B2, B3, B4, B5: Koefisien Regresi

X1 : Komitmen Organisasi

X2 : Pemberian *Reward*

X3 : Tingkat Keseriusan Kecurangan

X4 : *Personal Cost of Reporting*

e : Nilai Residu

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu yang dilihat dari kriteria nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, dan minimum (Ghozali, 2013: 19).

Tabel 1 Statistik Deskriptif

	N	Mini mum	Maxi mum	Mean	Std. Dev
Komitmen Organisasi	90	3	5	4,1163	0,5240
Pemberian <i>Reward</i>	90	3	5	4,2059	0,5352
Tingkat Keseriusan Kecurangan	90	3	5	4,3600	0,5690
<i>Personal Cost of Reporting</i>	90	1	3	1,8778	0,6218
Niat untuk Melakukan <i>Whistleblowing</i>	90	3	5	4,2139	0,5453
<i>Valid n (listwise)</i>	90				

Sumber: *Data Olahan, 2020.*

**Hasil Uji Asumsi Kalsik
Uji Kualitas Data**

Kesimpulan penelitian berupa jawaban atau pemecahan masalah penelitian dibuat berdasarkan proses pengujian data yang meliputi pemilihan, pengumpulan, dan analisis data. Oleh karena itu, hasil kesimpulan tergantung pada kualitas data dan instrument yang digunakan (Ghozali, 2013). Maka penelitian ini menggunakan dua pengujian kualitas data yaitu:

Uji Validitas Data

Setelah dilakukan pengolahan data dapat dilihat bahwa seluruh butir pertanyaan kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini telah menunjukkan nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel. Selain itu, seluruh butir kuisisioner penelitian ini juga telah memiliki nilai signifikansi 0,01 atau lebih kecil dari 0,05. Sehingga, seluruh kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini telah dapat dikatakan *valid*.

Uji Reliabilitas

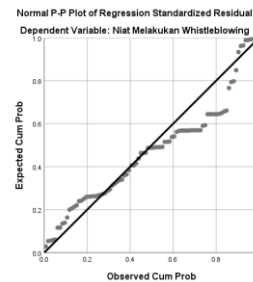
Setelah dilakukan pengolahan data dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* dari variabel komitmen organisasi (X_1) adalah sebesar 0,849, variabel pemberian *reward* (X_2) adalah sebesar 0,824, variabel tingkat keseriusan kecurangan (X_3) adalah sebesar 0,697, variabel *personal cost of reporting* (X_4) adalah sebesar 0,789, dan variabel niat untuk melakukan *whistleblowing* (Y) adalah sebesar 0,871. Seluruh variabel dalam penelitian ini telah menunjukkan bahwa semua instrument dalam penelitian ini telah reliabel.

Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah melihat grafik *normal probability plot*. Distribusi normal akan membentuk satu

garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data yang sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2013:160).

Gambar 1 Grafik Normal P-P Plot of Regression



Sumber: Data Olahan SPSS 25 (2020)

Berdasarkan gambar grafik di atas, dapat dilihat bahwa titik-titiknya telah menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Multikolinieritas dapat dilihat pada nilai tolerance dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). Nilai *cut-off* yang umum dipakai untuk menunjukkan nilai *tolerance* > 0,10 atau nilai $VIF > 10$. (Ghozali, 2013: 104).

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Komitmen Organisasi (X_1)	0,541	1,847	Bebas Multikolinieritas
Pemberian <i>Reward</i> (X_2)	0,396	2,524	Bebas Multikolinieritas
Tingkat Keseriusan Kecurangan (X_3)	0,689	1,451	Bebas Multikolinieritas
<i>Personal Cost of Reporting</i> (X_4)	0,562	1,780	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Data Olahan SPSS 25 (2020)

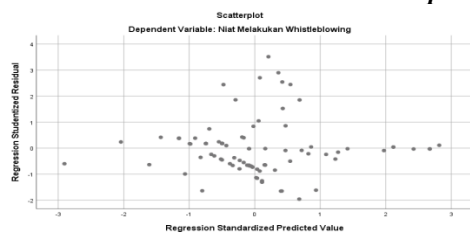
Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa seluruh variabel dalam independent yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan nilai

$tolerance > 0,10$ dan nilai $VIF < 10$. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini telah bebas dari multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2013:139) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Penelitian ini menggunakan metode melihat grafik *scatterplot* dan uji *spearman's rho*. Grafik plot dapat diketahui dengan melihat nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*. Selain itu, pengujian dengan uji *spearman's rho* adalah dengan melihat apakah nilai sig. masing-masing variabel independent telah lebih besar dari 0,05, maka model regresi telah dapat dikatakan bebas dari heteroskedastisitas.

Gambar 2 Gambar Grafik *Scatterplot*



Sumber: Data Olahan SPSS 25 (2020)

Berdasarkan gambar grafik di atas, dapat dilihat bahwa tidak terdapat bentuk pola tertentu pada nilai X_1 , X_2 , X_3 , dan Y . Sehingga, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji Regresi Linear Berganda

Bagian ini membahas hasil analisis regresi linear berganda yang

diterapkan untuk menguji variabel independen yaitu komitmen organisasi (X_1), pemberian *reward* (X_2), tingkat keseriusan kecurangan (X_3) dan *personal cost of reporting* (X_4) terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* (Y). Berikut adalah hasil analisis statistik atas model regresi linear berganda yang disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 3 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	22,602	8,852		2,553	0,012
Komitmen Organisasi (X_1)	0,318	0,104	0,279	3,047	0,003
Pemberian Reward (X_2)	0,258	0,126	0,219	2,048	0,044
Tingkat Keseriusan Kecurangan (X_3)	0,656	0,216	0,246	3,031	0,003
Personal Cost of Reporting (X_4)	-0,411	0,158	-0,234	-2,607	0,011

Sumber: Data Olahan SPSS 25 (2020)

Uji Statistik t

Untuk melakukan pengujian terhadap masing-masing hipotesis, maka akan digunakan uji regresi parsial (uji t) yang bertujuan untuk menentukan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hipotesis dapat diterima dan ditolak dengan melihat kriteria sebagai berikut.

1. Jika nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka hipotesis diterima.
2. Jika nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} maka hipotesis ditolak.

a. Komitmen organisasi terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa variabel komitmen organisasi memiliki nilai koefisien regresi beta bernilai positif dengan signifikansi 0,003. Nilai t_{hitung} variabel komitmen organisasi menunjukkan nilai sebesar 3,047 dan lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,98667. Dengan demikian,

berdasarkan kriteria, hipotesis H1 diterima.

Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Koefisien regresi beta yang bernilai positif mengindikasikan bahwa ketika komitmen organisasi pegawai di suatu organisasi atau instansi semakin besar, maka niat untuk melakukan *whistleblowing* akan menjadi meningkat.

Mowday, Steers, dan Porter (1997) 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*).

Staff/ pegawai yang memiliki sebuah komitmen organisasi yang tinggi dalam dirinya akan menimbulkan rasa memiliki organisasi yang tinggi pula, sehingga ia tidak akan merasa ragu untuk melakukan tindakan *whistleblowing* karena ia yakin tindakan yang dilakukannya tersebut akan melindungi organisasi dari kehancuran.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2018) yang menemukan hasil bahwa Komitmen organisasi berpengaruh terhadap *intensi whistleblowing*.

b. Pemberian *reward* terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa variabel pemberian reward memiliki nilai koefisien regresi beta bernilai positif dengan signifikansi 0,044. Nilai *t* hitung variabel pemberian reward menunjukkan nilai sebesar 2,048 dan lebih besar dari nilai *t* tabel 1,98667.

Dengan demikian, berdasarkan kriteria, hipotesis H2 diterima.

Hasil ini menunjukkan bahwa pemberian reward berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Koefisien regresi beta yang bernilai positif mengindikasikan bahwa ketika pemberian reward di suatu organisasi atau instansi semakin tinggi, maka niat untuk melakukan *whistleblowing* juga akan menjadi meningkat.

Reward adalah mengenai bagaimana orang-orang diberi penghargaan sesuai dengan nilai-nilai mereka dalam suatu organisasi. Hal ini meliputi financial reward maupun nonfinancial reward. Sistem reward yang diberikan suatu organisasi kepada karyawan merupakan kebijakan organisasi tersebut, yang proses pembuatan dan prakteknya terhadap karyawan dibuat sesuai dengan nilai-nilai kontribusi, skill dan kompetensi mereka terhadap organisasi (Elias,2001).

Reward merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan *whistleblowing*, dimana pada umumnya niat seseorang akan terpengaruh dengan adanya reward yang diberikan atas tindakan baik yang dilakukan. Begitu pula hal ini akan berpengaruh terhadap *whistleblower*, apabila reward yang diterima saat melakukan *whistleblowing* cukup menarik perhatiannya, maka intensitas seseorang melakukan *whistleblowing* akan meningkat. Semakin sering seorang karyawan menerima reward atas tindakan baik yang dilakukan maka semakin besar pula kemungkinan karyawan tersebut mengulangi tindakan yang baik. Sama halnya jika seseorang diberikan reward atas tindakan *whistleblowing* maka ia akan memiliki intensi yang tinggi dalam melakukan *whistleblowing*.

Penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nugrohaningrum (2018) yang menemukan hasil bahwa reward berpengaruh terhadap niat para pegawai

untuk melakukan tindakan whistleblowing.

c. Tingkat keseriusan kecurangan terhadap niat untuk melakukan whistleblowing

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa variabel tingkat keseriusan kecurangan memiliki nilai koefisien regresi beta bernilai positif dengan signifikansi sebesar 0,003. Nilai thitung variabel tingkat keseriusan kecurangan menunjukkan nilai sebesar 3,031 dan lebih besar dari nilai ttabel 1,98667. Dengan demikian, berdasarkan kriteria, hipotesis H3 diterima.

Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh terhadap niat untuk melakukan whistleblowing. Koefisien regresi beta yang bernilai positif mengindikasikan bahwa ketika tingkat keseriusan kecurangan yang terjadi di suatu organisasi atau instansi semakin tinggi, maka niat untuk melakukan whistleblowing juga akan menjadi meningkat.

Kecurangan yang serius tentu signifikan merugikan atau berpotensi membahayakan organisasi. Sehingga tingkat keseriusan kecurangan dapat mendorong seseorang untuk melakukan tindakan whistleblowing demi mencegah terjadinya kerugian yang lebih besar.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bagustianto (2014) dan Winardi (2013) yang menyatakan dalam penelitian bahwa tingkat keseriusan kecurang berpengaruh terhadap niat untuk melakukan whistleblowing. Kedua penelitian tersebut menggunakan konsep materialitas sebagai pembeda tingkat keseriusan kecurangan. Meterialitas sebuah kecurangan merupakan alat ukuran tingkat keseriusan kecurangan yang paling mudah diamati, diukur dan dinilai dampaknya. Tingkat keseriusan kecurangan juga berkaitan dengan isu moral (Jones,1991). Semakin tinggi

tingkat keseriusan kecurangan berarti semakin besar konsekuensi kerugian, dengan demikian semakin tidak etis tindakan tersebut. Sehingga hal tersebut semakin mendorong niat melakukan whistleblowing.

d. Personal cost of reporting terhadap niat untuk melakukan whistleblowing

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa variabel personal cost of reporting memiliki nilai koefisien regresi beta bernilai negatif dengan signifikansi sebesar 0,011. Nilai thitung variabel personal cost of reporting menunjukkan nilai sebesar -2,607 dan lebih besar dari nilai ttabel 1,98667, sedangkan nilai negatif tersebut menunjukkan arah hubungan yang negatif. Dengan demikian, berdasarkan kriteria, hipotesis H4 diterima.

Hasil ini menunjukkan bahwa personal cost of reporting berpengaruh terhadap niat untuk melakukan whistleblowing. Koefisien regresi beta yang bernilai negatif mengindikasikan bahwa ketika personal cost of reporting yang dihadapi oleh anggota organisasi atau pegawai di suatu organisasi atau instansi semakin besar, maka niat untuk melakukan whistleblowing akan menjadi menurun. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa personal cost of reporting seseorang di OPD kota Dumai akan cenderung menurunkan niat melakukan whistleblowing. Dengan demikian, semakin besar persepsi personal cost seseorang maka akan semakin berkurang niat orang tersebut untuk melakukan tindakan whistleblowing.

Penjelasan diatas sejalan dengan penelitian yang terdahulu yang telah dilakukan oleh Hastiti (2018). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa personal cost berpengaruh negatif terhadap niat melakukan whistleblowing.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang tinggi akan menimbulkan rasa memiliki organisasi yang tinggi pula, sehingga ia tidak akan merasa ragu untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel Pemberian *Reward* berpengaruh positif terhadap niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Berdasarkan *teori planned of behavior* (TPB), bahwasannya ada pengaruh-pengaruh motivasional yang mengendalikan perilaku individu. Pemberian hadiah atau *reward* adalah salah satu faktor yang dapat mendorong perilaku individu sesuai dengan keinginan organisasi dalam melakukan *whistleblowing*. Bahwa ketika pemberian *reward* di suatu organisasi atau instansi tinggi, maka niat untuk melakukan *whistleblowing* juga akan menjadi meningkat.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel Tingkat Keseriusan Kecurangan berpengaruh positif terhadap niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Individu cenderung melihat seberapa besar kesalahan yang dilakukan dan seberapa besar efek negatif yang akan merugikan organisasi sebelum memutuskan untuk melaporkannya. Jadi semakin tinggi tingkat keseriusan kecurangan yang terjadi di suatu organisasi atau instansi, maka niat untuk melakukan *whistleblowing* juga akan menjadi meningkat.

4. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel *Personal Cost Of Reporting* berpengaruh negatif terhadap niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika *personal cost of reporting* yang dihadapi oleh anggota organisasi atau pegawai di suatu organisasi atau instansi semakin besar, maka niat untuk melakukan *whistleblowing* akan menjadi menurun.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian terdapat beberapa hal yang dapat menjadi masukan bagi Penelitian mengenai *whistleblowing* dimasa yang akan datang dengan mempertimbangkan saran dibawah ini :

1. Diharapkan penelitian selanjutnya bisa dilakukan di kota-kota besar di Pulau Sumatera lainnya agar hasil penelitian bisa mempresentasikan lebih baik mengenai niat melakukan *whistleblowing* dan tentunya dengan jumlah responden lebih besar dan beragam.
2. Kemampuan model atau variabelitas dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen sebesar 59,7%. Artinya belum mampu menunjukkan semua kemungkinan pegawai mempertimbangkan tindakan *whistleblowing* sehingga untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk memasukkan variabel-variabel lainnya yang mungkin lebih mempengaruhi kemungkinan niat melakukan *whistleblowing*.
3. Selain pengambilan data menggunakan kuesioner, diharapkan penelitian selanjutnya bisa menggunakan teknik yang lain seperti wawancara terhadap responden secara langsung agar data yang diambil lebih valid dan menggambarkan situasi sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajzen. I. (1988). *Attitudes, personality, and behavior*. Milton Keynes: Open University Press.
- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211.
- Ajzen. I. (2005). *Attitudes, Personality and Behavior*. New York, USA: Open University Press.
- Bagustianto, R dan Nurkholis. 2012. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing". *Jurnal ilmiah Mahasiswa FEB*. Vol 3. No. 1.
- Bagustianto, Rizki. 2014. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing*. Jurnal. Jimfeb.ub.ac.id
- Brief, A. P dan J. S. Motowidlo (1986). "Prosocial Organization Behavior." *Academy of Management Review*, 710-725.
- Corsini, Ray. (2002). *The Dictionary of Psychology*. London: Brunner/Routledge.
- Eisenberg. 1998. *The Roots of Prosocial Behavior in Children*. New York. Cambridge University Press.
- Elias, 2008, *Auditing Student Professional Commitment and Anticipatory Socialization and Their Relationship to Whistleblowing*, *Managerial Auditing Journal*, Vol. 23, No. 3, 283-294.
- Hastiti, N. M. (2018). "Pengaruh Personal Cost of Reporting, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Intensi Whistleblowing Pegawai Otoritas Jasa Keuangan Regional IV Jawa Timur" Skripsi, Universitas Airlangga.
- Laporan Kinerja BPKP Perwakilan Provinsi Riau, 2018. Riau
- Mahsun, Mohamad. 2006. Pengukuran Kinerja Sektor Publik Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE
- Marliza, R. (2018). "Pengaruh Personal Cost of Reporting, Komitmen Organisasi, dan Tingkat Keseriusan Kecurangan Terhadap Niat Melakukan whistleblowing" *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis*. Unveristas Riau.
- Miceli, M. P., Near, J. P., dan Dworkin, T. M. (2008). *Whistleblowing in organizations*. New York: Routledge
- Moorhead, Gregory dan Ricky W. Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Mowday, T. R., Steers, R. M., Dan Porter, L. W (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14. 224-247.
- Near, J. P., & Miceli, M. P. (1985). Organizational Dissidence: The Case of Whistle-blowing. *Journal of Business Ethics*, 4(1), 1–6.
- Rustiarini, N. W., & Sunarsih, N. M. (2008). Fraud dan Whistleblowing: Pengungkapan Kecurangan Akuntansi oleh Auditor Pemerintah. *Simposium Nasional Akuntansi*.

- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2010. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Setiawan, T. (2018).” Faktor-Faktor yang mempengaruhi Intensi untuk melakukan Whistleblowing Internal ” *Jurnal Online Mahasiswa.Fakultas Ekonomi dan Bisnis*. Unveristas Riau.
- Tuanakotta, Theodorus M, 2012. *Akuntansi Forensik dan Audit Investigatif*. Edisi 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Wardana, Gede A,K., Surjana, E., Wahyuni, Made A (2017). “Pengaruh Pengendalian Internal, *Whistleblowing System*, dan Moralitas Aparat terhadap Pencegahan Fraud Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng”. *Jurnal Jurusan Akuntansi Program S*. Vol: 8 No: 2
- Winardi, Rijadh Djatu., The Influence of Individual and Situational Factors on Lower-Level Civil Servants’ Whistle-Blowing Intention in Indonesia. *Journal of Indonesian Economy and Business*. Vol. 28 (3); 361-376. 2013.