

Determinan Intensi Menjadi *Whistleblowing* dengan Perlindungan Hukum Sebagai Variabel Moderasi



Tiya Restika Putri¹, M. Rasuli², Devi Safitri^{3*}

^{1,2,3}Jurusan Akuntansi, Universitas Riau, Riau, Indonesia

¹tiya.restika1831@student.unri.ac.id, ²mohd.rasuli@lecturer.unri.ac.id,

³devisafitri@lecturer.unri.ac.id

*penulis koresponden

INFO ARTIKEL

Tanggal submit:
30 Desember 2021

Tanggal revisi:
23 Juni 2022

Tanggal diterima:
25 Juli 2022

Kata Kunci:

organizational commitment; personal cost of reporting; moral intensity; legal protection; whistleblowing intention.

ABSTRAK

This study aims to examine the influence of organizational commitment, personal cost of reporting and moral intensity to whistleblowing intention with legal protection as moderating variabel. The sample used in this study is all employees who work in Bank Perkreditan Rakyat Riau Province. From questionnaires distributed, 90 questionnaires can be completed and can be processed. The data analysis method used was multiple linear regression and Moderated Regression Analysis (MRA). The results showed that organizational commitment, personal cost of reporting and moral intensity had a significant to whistleblowing intention. The analysis of the moderating variable shows that legal protection is only able to moderate the personal cost of reporting and is not able to moderate organizational commitment and moral intensity on the intensity of whistleblowing. This research is expected to provide useful results for companies that want to implement whistleblowing in their organizations. It is also expected to add insight, literature, and can be used as reference material for further research.

1. PENDAHULUAN

Praktik pemerintahan yang koruptif memberikan dampak yang sangat negatif bagi kesejahteraan dan pembangunan masyarakat Indonesia. Korupsi merupakan masalah sosial ekonomi dimana memiliki dampak kerugian yang besar. Dengan demikian, korupsi harus diberantas dan dibongkar ke permukaan. Jika ingin memberantas korupsi maka harus

dideteksi terlebih dahulu, *whistleblowing* merupakan salah satu cara pendeteksiannya. Berdasarkan survey *Association of Certified Fraud Examiner (ACFE)* Indonesia tahun 2016 (ACFE, 2017), ditemukan bahwa *fraud* lebih banyak ditemukan melalui laporan/informasi yaitu sebanyak 37%. Sumber terbesar penemuan *fraud* berasal dari karyawan (47,5%). Karyawanlah yang mengetahui kondisi perusahaan, sehingga karyawan berperan penting dalam melaporkan *fraud*.

Whistleblowing ialah tindakan pengungkapan atau pelaporan segala tindakan dan praktik illegal atau tidak bermoral untuk penyelenggaraan suatu organisasi dan/atau pelaporan ke sistem pelaporan yang sudah ada dalam suatu organisasi (Jonetra, 2016). *Whistleblowing* dibagi menjadi kategori internal dan eksternal. *Whistleblowing internal* ialah orang yang melaporkan aktivitas penipuan kepada manajemen organisasi. Sedangkan, *whistleblowing eksternal* ialah tindakan melaporkan kecurangan kepada masyarakat agar tidak merugikan masyarakat (Alfian, Subhan, dan Rahayu, 2018). *Whistleblower* adalah pihak yang melakukan tindakan *whistleblowing*. *Whistleblower* ialah orang yang benar-bener menyaksikan dan melihat tindakan ilegal/penyalahgunaan yang dilakukan oleh anggota organisasi lainnya (Abdullah, 2017).

Beberapa kasus kecurangan banyak terjadi di perbankan, seperti kasus yang dilansir oleh *Cnn.com* terjadi di PT. BPR Multi Artha Mas Sejahtera. Komisaris PT. BPR Multi Artha Mas Sejahtera membuat catatan palsu dalam pembukuan kemudian menyalahgunakan dana nasabah untuk kepentingan sendiri. Kasus serupa juga terjadi di Riau dilansir dari *Tribunnews.com* dimana seorang teller bank BPR Dana Amanah melakukan pembobolan rekening milik nasabah. Teller tersebut memalsukan slip penarikan tanda tangan nasabah untuk menarik dana nasabah yang digunakan untuk penggunaan pribadi.

Dari kedua kasus diatas disinilah peran *whistleblowing* dibutuhkan. Jika ada *whistleblowing*, apabila ada masalah akibat *fraud* bisa diatasi melalui internal sebelum menjadi masalah eksternal dikarenakan adanya mekanisme deteksi dini. Tindakan *whistleblowing* dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor, termasuk komitmen organisasi, *personal cost of reporting* serta intensitas moral.

Komitmen organisasi menjadi faktor pertama yang mempengaruhi intensi melakukan *whistleblowing*. Karyawan yang berkomitmen lebih cenderung melakukan tindakan *whistleblowing* untuk meningkatkan keamanan organisasi, sehingga organisasi terhindar

dari kesalahan yang merugikan (Hirschman, 1972). Karyawan yang berkomitmen tinggi kepada organisasi tidak ragu untuk melaporkan *wrongdoing* karena ia menciptakan *sense of belonging* yang besar kepada organisasi dan percaya bahwa tindakan mereka akan melindungi organisasi dari kehancuran. Hal tersebut diperkuat oleh penelitian Ade Kurniati (2019), Xenia Amelia (2018) dan Riri Permata Sari (2018) yang memperlihatkan bahwa adanya pengaruh komitmen organisasi pada intensi melakukan *whistleblowing*. Akan tetapi, berbeda dengan penelitian Maulid Ulil Barkah dan Annisa Nurbaiti (2020) dan M. Wahyuddin Abdullah (2017).

Personal cost of reporting sebagai faktor kedua yang mempengaruhi intensi melakukan *whistleblowing*. Apabila persepsi *personal cost of reporting* tinggi, kemauan untuk melakukan pelaporan semakin rendah. Namun, jika seseorang merasa bahwa dampak yang akan ditimbulkannya kecil, maka kecenderungan melakukan *whistleblowing* akan meningkat. Diperkuat dengan penelitian yang dilakukan Esther Oktavia (2018) dan Refina Luqfia (2020) yang memperlihatkan bahwa adanya pengaruh pada *personal cost of reporting* dengan intensi melakukan *whistleblowing*. Namun berlawanan dengan hasil penelitian Wahyu Refky Prayogi dan Dwi Suprajitno (2020) yang memperlihatkan bahwa tidak adanya pengaruh pada *personal cost of reporting* dengan intensi melakukan *whistleblowing*.

Intensitas moral sebagai faktor ketiga yang mempengaruhi intensi dalam melakukan *whistleblowing*. Karyawan yang bermoral tinggi lebih mungkin bertanggung jawab untuk melaporkan pelanggaran. Di sisi lain, ketika rendahnya intensitas moral maka tidak ada pertanggungjawaban untuk melaporkan setiap pelanggaran yang akan terjadi. Hal tersebut diperkuat oleh penelitian Yudha Priangga Putra (2018) yang memperlihatkan adanya pengaruh pada intensitas moral dengan intensi untuk tindakan *whistleblowing*. Namun bertentangan dengan penelitian Gandamihardja,dkk (2016) yang memperoleh hasil bahwa tidak terdapat pengaruh intensitas moral terhadap *whistleblowing*.

Penelitian ini menggunakan variabel moderasi yaitu perlindungan hukum. Para *whistleblower* sering kali menghadapi serangan balasan dari pihak yang merasa bahwa mereka diserang, sehingga hukum harus melindungi mereka. Perlindungan hukum sangat diperlukan karena peran *whistleblower* dapat memudahkan pengungkapan tindak pidana yang dilakukan.

Komitmen organisasi memperlihatkan keyakinan serta dorongan kuat terhadap nilai dan tujuan yang harus dicapai suatu organisasi. Karyawan dengan komitmen organisasi tinggi akan berpandangan positif dan melakukan yang terbaik demi kebaikan organisasi. Komitmen organisasi dianggap sebagai faktor positif karyawan melakukan pelaporan, yang mana berpotensi berdampak negatif jika melakukan *whistleblowing*, maka perlu perlindungan hukum yang sesuai. Dengan adanya perlindungan hukum maka komitmen organisasi karyawan akan semakin kuat.

Secara keseluruhan, *personal cost* memperlihatkan hubungan negatif dengan intensi melakukan *whistleblowing*. Apabila persepsi *personal cost of reporting* tinggi, kemauan untuk melakukan pelaporan semakin rendah. Adanya upaya perlindungan hukum membuat karyawan untuk lebih percaya diri dalam melaporkan penipuan kepada pihak yang dapat menanganinya.

Karyawan yang bermoral tinggi lebih mungkin bertanggung jawab untuk melaporkan pelanggaran, karena dapat memberikan dampak baik kedepannya. Tetapi ada juga karyawan dengan intensitas moral yang tinggi tidak mau melaporkan, karena beberapa alasan tertentu misalnya dia takut tidak dapat pekerjaan lagi. Sehingga dengan adanya perlindungan hukum maka akan memperkuat intensitas moral karyawan untuk melakukan *whistleblowing*.

Penelitian ini mengacu kepada penelitian yang telah dilakukan oleh Abdullah (2017). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada waktu dan tempat penelitian. Penelitian ini dilakukan di Bank Perkreditan Rakyat Provinsi Riau, mengingat banyaknya kasus kecurangan yang terjadi di perbankan. Serta peneliti tidak menggunakan variabel tingkat keseriusan kecurangan dan sikap profesionalisme, dikarenakan telah banyak hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel tersebut sudah konsisten. Peneliti juga menambah satu variabel independen yaitu intensitas moral yang membedakan dari peneliti sebelumnya.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Prosocial Organizational Behavior Theory

Prosocial organizational behavior ialah perilaku/perbuatan yang dilakukan seseorang yang bermaksud untuk meningkatkan kesejahteraan individu, kelompok atau organisasi tersebut. Teori ini merupakan salah satu teori yang dapat memperkuat adanya tindakan *whistleblowing* karena berfungsi untuk memberikan manfaat bagi organisasi atau orang lain

serta bermanfaat bagi *whistleblower* itu sendiri sehingga *whistleblowing* dapat disebut sebagai tingkah laku *prosocial* (Marliza, 2018). Perilaku *prosocial* ialah semua kegiatan dalam proses untuk menolong orang lain, tidak termasuk motif sang penolong dalam melakukan aksinya (Harahap, Misra, & Firdaus, 2020). Hal ini juga diperkuat dengan Brief dan Motowidlo (1986) menyebutkan *whistleblowing* sebagai salah satu dari 13 bentuk *prosocial organizational behavior*.

Theory of Planned Behaviour

Theory of Planned Behaviour menjelaskan hubungan antara sikap dan tingkah laku. Tujuan dari teori ini yaitu untuk memahami ganjaran pada perilaku, mengidentifikasi strategi guna mengubah perilaku, menjelaskan tingkah manusia yang sebenarnya. Dalam teori ini membuktikan bahwa intensi dapat lebih tepat mendefinisikan tingkah aktual dan sebagai saluran atas hubungan sikap dan tingkah yang sebenarnya. TPB memiliki 3 (tiga) konsep yang mendorong kemungkinan terjadinya perilaku individu yaitu individu yaitu sikap terhadap perilaku (*attitude towards behaviour*), norma subjektif (*subjective norm*), dan persepsi kontrol perilaku (*perceived behavioral control*). Persepsi kontrol perilaku merupakan persepsi yang dimiliki oleh individu atas keyakinan dari kontrol dirinya sendiri (Nur & Hamid, 2018)

Whistleblowing

Whistleblowing ialah pengungkapan atau pelaporan segala tindakan dan aktivitas ilegal pada pimpinan organisasi atau pelaporan ke sistem pelaporan yang memang disediakan dalam organisasi (Jonetra, 2016). Terdapat dua jenis *whistleblowing* yaitu *whistleblowing internal* dan *eksternal*. *Whistleblower* adalah pihak yang melakukan tindakan *whistleblowing*. Menurut Abdullah (2017) *whistleblower* ialah seseorang yang secara nyata telah melihat dan menyaksikan perilaku ilegal/menyimpang oleh rekan anggota organisasinya.

Intensi Melakukan Whistleblowing

Intensi adalah keinginan kuat untuk melakukan sesuatu yang muncul dari dalam diri setiap individu. Dalam *Theory Of Planned Behavior* dijelaskan, perilaku *whistleblowing* yang ditampilkan seseorang timbul karena adanya minat (*intention*) untuk berprilaku. Ketika karyawan mempunyai intensi untuk mengambil tindakan, ia cenderung mengambil tindakan itu. Sebaliknya, jika seorang karyawan tidak mau mengambil tindakan maka ia cenderung tidak akan melakukan tindakan tersebut.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi ialah bentuk sikap yang mencerminkan kesetiaan karyawan terhadap organisasinya (Abdullah, 2017). Ketika karyawan mempunyai komitmen organisasi yang tinggi, sehingga tumbuh rasa ingin mempunyai organisasi didalam dirinya (*sense of belonging*) pun tinggi, serta akan melakukan tindakan *whistleblowing* sebab kepercayaan dirinya dengan melakukan *whistleblowing* dapat melindungi organisasi dari kehancuran.

Personal Cost of Reporting

Personal cost ditentukan oleh persepsi karyawan terhadap risiko pembalasan dari karyawan lain jika melaporkan *wrongdoing* yang berlangsung di organisasi (Schultz et al.,1993). Contoh pembalasan tersebut bisa berupa evaluasi *performance* yang tidak proporsional, halangan untuk kenaikan gaji, PHK atau penugasan kembali ke posisi tak diinginkan (Curtis, 2006). Menurut Zarefar et al. (2018) semakin besar persepsi *personal cost* seseorang maka akan semakin mengurangi niat seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

Intensitas Moral

Intensitas moral merupakan pemikiran seseorang tentang baik atau buruk suatu tindakan yang akan dilakukan (Setiawati dan Sari, 2016). Karyawan dengan intensitas moral tinggi rentan terhadap *whistleblowing* karena ia mempunyai tanggung jawab untuk *whistleblowing*.

Perlindungan Hukum

Kurangnya perlindungan hukum menyebabkan karyawan enggan untuk menjadi *whistleblower*. Dengan adanya upaya hukum membuat karyawan untuk lebih percaya diri dalam melaporkan penipuan kepada pihak yang dapat menanganinya. Perlindungan hukum sangat penting diberikan kepada *whistleblower*. Karena peran *whistleblower* dapat mempermudah penemuan kejahatan yang terjadi.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Untuk Melakukan *Whistleblowing*

Komitmen organisasi ialah hubungan tingkat kesetiaan karyawan kepada organisasi (Abdullah, 2017). Karyawan yang berkomitmen lebih cenderung melakukan tindakan *whistleblowing* untuk meningkatkan keamanan organisasi, sehingga organisasi terhindar dari kesalahan yang merugikan (Hirschman, 1972). Tingginya komitmen organisasi

seorang karyawan akan menciptakan *sense of belonging* kepada organisasi, sehingga ia akan melakukan pelaporan sebab ia percaya bahwa tindakannya akan melindungi organisasi dari ancaman (Janitra *et al.*, 2016). Sesuai dengan penelitian Ade Kurniati (2019), Xenia Amelia (2018) dan Riri Permata Sari (2018) yang memperlihatkan bahwa adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap intensi dalam melakukan *whistleblowing*.

H1: Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*.

Pengaruh *Personal Cost of Reporting* Terhadap Intensi Untuk Melakukan *Whistleblowing*

Personal cost ialah persepsi karyawan terhadap risiko pembalasan dari karyawan lain jika melaporkan *wrongdoing* yang berlangsung di organisasi (Schutlz *et al.*,1993). Semakin tinggi persepsi *personal cost* karyawan, semakin kecil kemungkinan karyawan tersebut untuk melakukan *whistleblowing*. Karyawan akan memperhatikan dampak negatif yang akan mereka terima setelah melakukan *whistleblowing*. Jika dampaknya besar, akan mengurangi keinginan karyawan untuk melakukan *whistleblowing*. Berkaitan dengan hal-hal tersebut, *personal cost* dianggap menjadi faktor yang signifikan bagi keputusan calon *whistleblower* untuk melaporkan kecurangan. Hal ini sesuai dengan penelitian Esther Oktavia (2018) dan Refina Luqfia (2020) yang memperlihatkan bahwa adanya pengaruh *personal cost of reporting* terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.

H2: *Personal cost of reporting* berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*.

Pengaruh Intensitas Moral Terhadap Intensi Untuk Melakukan *Whistleblowing*

Intensitas moral bermula dari pemikiran pribadi tentang seberapa bagus dan buruk perilakunya (Setiawati & Sari, 2016). Semakin tinggi intensitas moral karyawan, semakin besar kemauan untuk melakukan *whistleblowing*. Karena karyawan dengan intensitas yang tinggi lebih mungkin untuk melaporkan pelanggaran dikarenakan ia bertanggung jawab melaporkannya, sedangkan karyawan dengan moral yang rendah enggan bertanggung jawab melaporkan tindakan pelanggaran (Nur & Hamid, 2018). Hal ini sesuai dengan penelitian Yudha Priangga Putra (2018) yang memperlihatkan bahwa adanya pengaruh intensitas moral dengan intensi melakukan *whistleblowing*.

H3: Intensitas moral berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*

Perlindungan Hukum Memoderasi Hubungan Antara Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Untuk Melakukan *Whistleblowing*

Komitmen organisasi memperlihatkan kepercayaan serta dorongan yang kuat untuk *value* dan tujuan yang ingin dicapai. Karyawan dengan komitmen yang tinggi terhadap organisasi mempunyai sikap positif dan lakukan yang terbaik atas kepentingan organisasinya. Karyawan yang berkomitmen tinggi kepada organisasi tidak ragu untuk melaporkan *wrongdoing* karena ia mempunyai *sense of belonging* yang besar kepada organisasi dan percaya bahwa tindakan mereka akan melindungi organisasi dari kehancuran.

Keterlibatan komitmen organisasi merupakan faktor berdampak positif pada intensi melakukan *whistleblowing*, dapat berdampak negatif terhadap tindakan *whistleblowing*, oleh karena itu dibutuhkannya perlindungan hukum yang memadai. Perlindungan hukum memperkuat komitmen organisasi karyawan.

H4: Perlindungan hukum memoderasi komitmen organisasi terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*

Perlindungan Hukum Memoderasi Hubungan Antara *Personal Cost of Reporting* Terhadap Intensi Untuk Melakukan *Whistleblowing*

Secara keseluruhan *personal cost* berdampak negatif dengan intensi melakukan *whistleblowing*. Apabila persepsi *personal cost of reporting* tinggi, kemauan untuk melakukan pelaporan semakin rendah. Tentu saja, seorang karyawan akan mempertimbangkan konsekuensi yang akan mereka terima setelah melakukan *whistleblowing*. Upaya perlindungan hukum memberikan keringanan dan menggunakan hak guna meyakinkan saksi dan korban (Soerjono Soekanto, 1984). Ancaman atau retaliasi dari pelaku *froud* ialah salah satu pertimbangan karyawan untuk melaporkan *froud*. Ancaman berdasarkan UU nomor 31 tahun 2014 ialah segala jenis tindakan dengan akibat langsung atau tidak yang membuat seorang saksi enggan untuk bertindak berdasarkan kesaksiannya. Sehingga dengan adanya hukum dapat mendorong karyawan semakin berani dalam melaporkan suatu kecurangan pada pihak yang mampu menanganinya.

H5: Perlindungan hukum memoderasi *personal cost of reporting* terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*.

Perlindungan Hukum Memoderasi Hubungan Antara Intensitas Moral Terhadap Intensi Untuk Melakukan *Whistleblowing*

Intensitas moral bermula dari persepsi seberapa baik serta buruknya sebuah perilaku yang ingin dilakukannya (Setiawati & Sari, 2016). Karyawan dengan intensitas moral tinggi rentan terhadap *whistleblowing* karena ia mempunyai tanggung jawab untuk *whistleblowing*. Tetapi ada juga karyawan dengan intensitas moral yang tinggi tidak mau melaporkan, karena beberapa alasan tertentu misalnya dia takut tidak dapat pekerjaan lagi. Sehingga dibutuhkan adanya perlindungan hukum. Mengetahui bahwa peran seorang *whistleblower* dapat memudahkan pengungkapan tindak pidana yang terjadi sehingga penting untuk memberikan perlindungan hukum. Dengan adanya perlindungan hukum maka akan memperkuat intensitas moral karyawan untuk melakukan *whistleblowing*.

H6: Perlindungan hukum memoderasi intensitas moral terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*.

3. METODE PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian menggunakan penelitian kuantitatif yaitu nilai atau skor melalui jawaban responden pada pertanyaan dikuesioner. Pernyataan- pernyataan dalam kuesioner dibuat dengan menggunakan skala likert yaitu skala 1 sampai dengan 5. Sumber data dalam penelitian ini ialah data primer. Pengumpulan data berasal dari jawaban responden dalam kuesioner yang diberikan.

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini yakni semua karyawan di Bank Perkreditan Rakyat Provinsi Riau. Teknik pengambilan sampel digunakannya metode *purposive sampling* dengan kriteria Bank Perkreditan Rakyat yang mempunyai *whistleblowing system*, seluruh kepala bagian, auditor internal, *accounting*, dan karyawan yang bekerja pada Bank Perkreditan Rakyat Provinsi Riau, dan berpengalaman kerja minimal dua tahun. Terdapat 27 Bank Perkreditan Rakyat di provinsi Riau yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini. Terdapat 135 responden pada penelitian ini. Ada 45 kuesioner yang tidak dapat digunakan. Sehingga terdapat 90 karyawan dari 135 karyawan dalam penelitian ini yang bersedia menjadi responden.

Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Penelitian ini menggunakan pengukuran variabel yaitu skala Likert dimana 5 (lima) alternatif jawabannya antara lain (1) Sangat Tidak Setuju, (2) Tidak Setuju, (3) Netral, (4) Setuju, dan (5) Sangat Setuju.

Intensi Melakukan *Whistleblowing*

Ajzen (1975) mengemukakan intensi sebagai disposisi tingkah laku yang terdapat waktu dan kesempatan yang akan diwujudkan dalam bentuk perilaku. Pengukuran variabel ini peneliti menggunakan kuesioner penelitian Bagustianto (2014).

Komitmen Organisasi

Abdullah (2017) mengemukakan komitmen organisasi sebagai bentuk sikap yang merefleksikan tingkat loyalitas karyawan dengan organisasinya. Model kuesioner OCQ (*The Organizational Commitment Questionnaire*) dari (Mowday et al., 1979) menjadi pengukuran variabel pada penelitian ini. OCQ yang digunakan yaitu 15 item pernyataan dimana enam diantaranya ialah kalimat negatif dan diukur terbalik (*reverse scored*).

Personal Cost of Reporting

Personal cost of reporting tentu bisa mengurangi keinginan karyawan dalam melaporkan *wrongdoing*, karena pandangan karyawan akan mendapat balas dendam dari anggota organisasi Schutlz *et al.*, (1993). Variabel ini diukur dengan instrument Syifah Rodiyah (2015), yakni digunakannya 3 kasus kecurangan penyalahgunaan anggaran terkait dengan *personal cost* yang berbeda untuk kasusnya.

Intensitas Moral

Intensitas moral merupakan pemikiran seseorang tentang baik atau buruk suatu tindakan yang akan dilakukan (Setiawati dan Sari, 2016). Variabel ini diukur dengan mengadopsi kuesioner yang bersumber dari Gandamihardja (2016).

Perlindungan Hukum

Undang-Undang No. 31 Tahun 2014 mengatur perlindungan hukum atas *whistleblower* di Indonesia yaitu mengenai Perlindungan Saksi dan Korban. Variabel ini terdapat lima indikator yang disesuaikan berdasarkan pernyataan Tatawi (2015),

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data yaitu metode (SPSS) dengan bantuan SPSS versi 25, sebagai penguji hipotesis yang diajukan

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

a. Intensi Untuk Melakukan *Whistleblowing*

Variabel intensi untuk melakukan *whistleblowing* (Y) mempunyai nilai min. sebesar 16, nilai max sebesar 25. Nilai mean sebesar 22,18 dengan std. deviasi 2,795.

b. Komitmen Organisasi

Variabel komitmen organisasi (X1) memiliki nilai Min. sebesar 45, nilai max. sebesar 75. Nilai mean sebesar 55,58 dengan std. deviasi 5,900.

c. *Personal Cost Of Reporting*

Variabel *personal cost of reporting* (X2) memiliki nilai Min. sebesar 13, nilai max. sebesar 30. Nilai mean sebesar 22,89 dengan std. deviasi 5,598.

d. Intensitas Moral

Variabel intensitas moral (X3) memiliki nilai Min. sebesar 12, nilai max. sebesar 25. Nilai mean sebesar 18,79 dengan std. deviasi 3,621.

e. Perlindungan Hukum

Variabel Perlindungan Hukum (Z) memiliki nilai Min. sebesar 14, nilai max. sebesar 25. Nilai mean sebesar 21,88 dengan std. deviasi 2,952

Tabel 1. Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Intensi Untuk melakukan <i>Whistleblowing</i>	90	16	25	22,18	2,795
Komitmen Organisasi	90	45	70	56,58	5,900
Personal Cost Of Reporting	90	13	30	22,89	5,598
Intensitas Moral	90	12	25	18,79	3,621
Perlindungan Hukum	90	14	25	21,88	2,952
Valid N (listwise)	90				

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2021.

Uji Validitas

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa nilai r hitung terendah yaitu pada item KO7 pada kuesioner komitmen organisasi, namun didapat bahwa nilai r hitung tersebut lebih besar r tabel ($0,253 > 0,207$), sehingga dapat disimpulkan seluruh item dinyatakan valid

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keputusan
Komitmen organisasi (X1)	KO1	0,469	0,207	Valid
	KO2	0,500	0,207	Valid
	KO3	0,389	0,207	Valid
	KO4	0,347	0,207	Valid
	KO5	0,503	0,207	Valid
	KO6	0,391	0,207	Valid
	KO7	0,253	0,207	Valid
	KO8	0,439	0,207	Valid
	KO9	0,262	0,207	Valid
	KO10	0,337	0,207	Valid
	KO11	0,474	0,207	Valid
	KO12	0,320	0,207	Valid
	KO13	0,489	0,207	Valid
	KO14	0,567	0,207	Valid
	KO15	0,453	0,207	Valid
<i>Personal cost of reporting</i> (X2)	PCOR1	0,751	0,207	Valid
	PCOR2	0,695	0,207	Valid
	PCOR3	0,726	0,207	Valid
	PCOR4	0,758	0,207	Valid
	PCOR5	0,771	0,207	Valid
	PCOR6	0,820	0,207	Valid
Intensitas moral (X3)	IM1	0,555	0,207	Valid
	IM2	0,583	0,207	Valid
	IM3	0,681	0,207	Valid
	IM4	0,556	0,207	Valid
	IM5	0,540	0,207	Valid
Perlindungan hukum (X4)	PH1	0,793	0,207	Valid
	PH2	0,860	0,207	Valid
	PH3	0,818	0,207	Valid
	PH4	0,832	0,207	Valid
	PH5	0,810	0,207	Valid
Intensi melakukan <i>whistleblowing</i> (Y)	IMW1	0,807	0,207	Valid
	IMW2	0,912	0,207	Valid
	IMW3	0,901	0,207	Valid
	IMW4	0,749	0,207	Valid
	IMW5	0,746	0,207	Valid

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
1	Komitmen organisasi	0,791	0,60	Reliabel
2	<i>Personal cost of reporting</i>	0,909	0,60	Reliabel
3	Intensitas moral	0,785	0,60	Reliabel
4	Perlindungan hukum	0,929	0,60	Reliabel
5	Intensi melakukan <i>whistleblowing</i>	0,919	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria uji reliabilitas dan dinyatakan reliabel yang ditunjukkan dengan nilai cronbach alpha > 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 4. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Residual		Unstandardized
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,69024627
Most Extreme Differences	Absolute	0,079
	Positive	0,079
	negative	-0,061
Test Statistic		0,079
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2021.

Berdasarkan tabel 2 memperlihatkan jumlah nilai uji one sampel kolmogorov smirnow terdistribusi normal karena nilai sig. diatas 0,05 yaitu 0,200.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

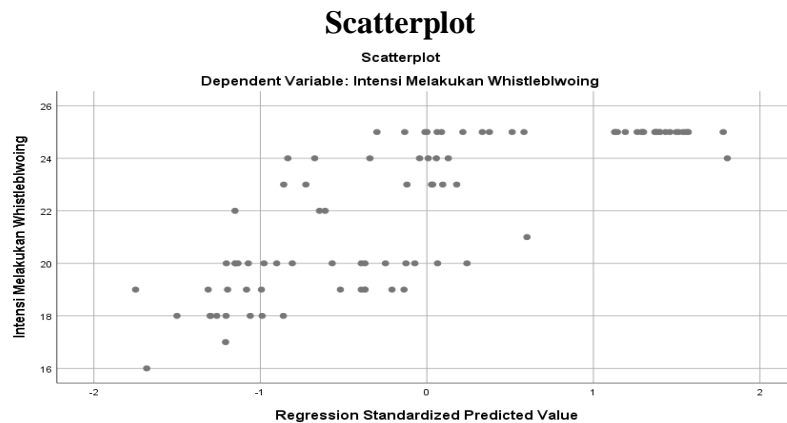
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Komitmen Organisasi	0,423	2,362
	<i>Personal cost of reporting</i>	0,580	1,725
	Intensitas moral	0,389	2,570
	Perlindungan Hukum	0,632	1,583

a. Dependent Variabel: Intensi Untuk Melakukan Whistleblowing

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2021

Tabel 3 di atas memperlihatkan keseluruhan variabel bernilai *tolerance* > 0,1 serta bernilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10. Hingga disimpulkan bahwasannya data tersebut tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2021

Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik di atas memperlihatkan bahwasanya titik tersebar secara acak, dengan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, lalu tersebar diatas dan dibawah angka nol. Kesimpulannya model regresi dalam penelitian terbebas dari heteroskedastisitas.

Uji Regresi Berganda

Berdasarkan tabel di bawah persamaan model regresi yang terjadi adalah:

$$Y = 14,315 + 0,117X_1 - 0,140X_2 + 0,238X_3 + e$$

Tabel 6. Hasil Uji Statistik Regresi Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,315	3,214		4,453	0,000
	Komitmen Organisasi	0,117	0,053	0,246	2,222	0,029
	Personal cost of reporting	-0,140	0,048	-0,280	-2,911	0,005
	Intensitas moral	0,238	0,086	0,308	2,772	0,007

a. Dependent Variable: Intensi Untuk Melakukan Whistleblowing

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2021.

Moderated Regression Analysis (MRA)

a. Dampak Perlindungan Hukum pada Pengaruh Komitmen organisasi terhadap Intensi untuk melakukan *Whistleblowing*

Dari hasil berikut menunjukkan bahwa signifikansi dari korelasi komitmen organisasi setelah dimoderasi oleh perlindungan hukum sebesar 0,066. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel perlindungan hukum (Z) tidak dapat memoderasi hubungan antara komitmen organisasi (X1) terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* (Y).

Tabel 7. Hasil Uji Statistik *Moderated Regression Analysis I*

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-33,820	19,532		-1,732	0,087
	Komitmen Organisasi	0,852	0,357	1,799	2,388	0,019
	Perlindungan Hukum	1,964	0,839	2,075	2,342	0,021
	X1.Z	-0,028	0,015	-2,654	-1,862	0,066

a. Dependent Variabel: Intensi Untuk Melakukan *Whistleblowing*

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2021.

b. Dampak Perlindungan Hukum pada Pengaruh *Personal cost of reporting* terhadap Intensi untuk melakukan *Whistleblowing*

Tabel 8. Hasil Uji Statistik *Moderated Regression Analysis II*

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	32,229	6,202		5,197	0,000
	Personal Cost Of Reporting	-0,906	0,262	-1,815	-3,458	0,001
	Perlindungan Hukum	-0,196	0,271	-0,207	-0,724	0,471
	X2.Z	0,030	0,012	1,354	2,595	0,011

a. Dependent Variabel: Intensi Untuk Melakukan *Whistleblowing*

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2021.

Dari hasil di atas menunjukkan bahwa signifikansi dari korelasi *personal cost of reporting* setelah dimoderasi oleh perlindungan hukum sebesar 0,011. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel perlindungan hukum (Z) dapat memoderasi hubungan antara *personal cost of reporting* (X2) terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* (Y).

c. Dampak Perlindungan hukum pada Pengaruh Intensitas moral terhadap Intensi untuk melakukan *Whistleblowing*

Tabel 9. Hasil Uji Statistik *Moderated Regression Analysis III*

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-10,861	10,025		-1,083	0,282
	Intensitas Moral	1,346	0,550	1,743	2,446	0,016
	Perlindungan Hukum	1,224	0,456	1,293	2,688	0,009
	X3.Z	-0,046	0,024	-1,976	-1,875	0,064

a. Dependent Variabel: Intensi Untuk Melakukan *Whistleblowing*

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2021.

Dari hasil di atas menunjukkan bahwa signifikansi dari korelasi intensitas moral setelah dimoderasi oleh perlindungan hukum sebesar 0,064. Sehingga dapat disimpulkan

bahwa variabel perlindungan hukum (Z) tidak dapat memoderasi hubungan antara intensitas moral (X3) terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 10. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	0,725 ^a	0,525	0,509		1,959
a. Predictors: (Constant), Intensitas Moral, Personal Cost of Reporting, Komitmen Organisasi					

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2021.

Berdasarkan hasil tabel di atas diperoleh nilai R Square sebesar 0,509. Variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen hanya 50,9 %. Sisanya dijelaskan oleh variabel lain.

Pembahasan

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Untuk Melakukan *Whistleblowing*

Hasil pengujian menunjukkan bahwa komitmen organisasi terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasinya, mereka ingin melakukan *whistleblowing* agar organisasi terhindar dari kesalahan yang merugikan dan untuk melindungi organisasi dari kehancuran.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa jika seorang karyawan menjunjung tinggi komitmen organisasinya, ketika terjadi pelanggaran di dalam perusahaan tempat ia bekerja, ia akan mengungkapkan pelanggaran tersebut. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian Ade Kurniati (2019), Xenia Amelia (2018) dan Riri Permata Sari (2018) yang menemukan bahwa adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Akan tetapi, berlawanan dengan hasil penelitian Maulid Ulil Barkah dan Annisa Nurbaiti (2020) dan M. Wahyuddin Abdullah (2017).

Pengaruh *Personal Cost Of Reporting* Terhadap Intensi Untuk Melakukan *Whistleblowing*

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *personal cost of reporting* terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Karyawan yang melihat *personal cost* sebagai faktor yang mengurangi kecenderungan dalam melakukan tindakan *whistleblowing*. Karyawan merasa ragu untuk melaporkan kecurangan karena ada

kekhawatiran dari dalam dirinya atas apa yang akan ia dapat di kemudian hari dari tindakannya tersebut. Karyawan merasa takut terhadap ancaman yang ada jika melakukan pengungkapan tindakan kecurangan yang ada di lingkungan kerja.

Hasil penelitian ini dapat membuktikan bahwa *personal cost of reporting* berpengaruh negatif terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Semakin besar persepsi *personal cost of reporting* seseorang maka akan semakin berkurang niat dari orang tersebut untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Hal tersebut sesuai dengan penelitian Esther Oktavia (2018) dan Refina Luqfia (2020) yang memperlihatkan bahwa adanya pengaruh *personal cost of reporting* pada intensi melakukan *whistleblowing*. Namun berlawanan dengan penelitian Wahyu Refky Prayogi dan Dwi Suprajitno (2020).

Pengaruh Intensitas Moral Terhadap Intensi Untuk Melakukan *Whistleblowing*

Hasil pengujian menunjukkan bahwa intensitas moral terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Intensitas moral merupakan sesuatu yang penting bagi setiap individu. Karyawan yang memiliki intensitas moral yang tinggi cenderung melakukan tindakan yang dianggapnya benar yang memiliki dampak yang baik untuk ke depannya, termasuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

Karyawan yang mempunyai intensitas moral yang baik akan lebih cenderung untuk melakukan *whistleblowing*. Dapat dibuktikan bahwa apabila seorang karyawan dengan intensitas moral yang bagus akan melaporkan *wrongdoing* karena ia bertanggung jawab dalam melaporkannya. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian Yudha Priangga Putra (2018) dan Valentine & Godkin (2019) yang memperlihatkan bahwa adanya pengaruh intensitas moral terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Tetapi tidak sesuai dengan hasil penelitian Gandamihardja,dkk (2016) yang mengungkapkan tidak adanya pengaruh intensitas moral terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*.

Pengaruh Komitmen Organisasi Setelah Dimoderasi Oleh Perlindungan Hukum Terhadap Intensi Untuk Melakukan *Whistleblowing*

Karyawan yang bertindak melakukan *whistleblowing* karena loyalitas terhadap organisasi agar dapat menjaga organisasi dari bahaya, atau memilih tidak melakukan *whistleblowing*. Pertama lainnya, karyawan tidak memikirkan apakah ada atau tidak perlindungan pada hukum sebab komitmen organisasi tertuju kepada sikap individual karyawan tersebut. Seperti pada *theory of planned behavior* mengenai determinan sikap

terhadap perilaku (*attitude towards behaviour*). Sikap merupakan suatu kecenderungan untuk mendekat atau menghindari, merespon positif atau negatif berbagai keadaan sosial. Karyawan akan bertindak sesuai dengan sikap yang ada dalam dirinya terhadap suatu perilaku.

Hasil ini sesuai dengan penelitian M. Wahyuddin Abdullah (2017) yang membuktikan bahwa perlindungan hukum tidak dapat memoderasi pengaruh antara komitmen organisasi dengan intensi untuk melakukan *whistleblowing*.

Pengaruh *Personal Cost Of Reporting* Setelah Dimoderasi Oleh Perlindungan Hukum Terhadap Intensi Untuk Melakukan *Whistleblowing*

Sebagian karyawan siap mengambil risiko atas dirinya, keluarganya dan harta bendanya dalam melaporkan suatu kecurangan tidak mendapatkan perlindungan dari ancaman kemungkinan timbul karena laporan tersebut. Karyawan tidak akan memberikan penjelasan berdasarkan fakta yang diperoleh jika tidak dapat perlindungan hukum yang sesuai. Hasil penelitian ini dapat membuktikan bahwa berlakunya sistem perlindungan hukum bisa meningkatkan keberanian karyawan dalam intensi untuk melakukan *whistleblowing*.

Pengaruh Intensitas Moral Setelah Dimoderasi Oleh Perlindungan Hukum Terhadap Intensi Untuk Melakukan *Whistleblowing*

Karyawan tidak memikirkan ada tidaknya perlindungan pada hukum disebabkan intensitas moral terhadap kontrol perilaku/sikap individu karyawan tersebut. Intensitas moral dalam *theory of planned behaviour* merepresentasikan persepsi kontrol perilaku. Persepsi kontrol perilaku merupakan keyakinan seseorang bahwa persepsi yang dimilikinya merupakan hasil dari kontrol dirinya sendiri mengenai persepsi perilaku tersebut. Pengendalian seorang karyawan terhadap perilakunya dapat disebabkan oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal berasal dari dalam diri karyawan tersebut, sedangkan faktor eksternal berasal dari lingkungan yang ada di sekeliling individu tersebut.

Hasil penelitian ini dapat membuktikan bahwa perlindungan hukum tidak dapat memoderasi pengaruh antara intensitas moral dengan intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Karena karyawan akan berperilaku dan memilih keputusan apakah harus melakukan *whistleblowing* atau tidak, tergantung dari kontrol dirinya sendiri.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan guna untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, *personal cost of reporting* dan intensitas moral terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, maka disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan komitmen organisasi, *personal cost of reporting* dan intensitas moral terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Perlindungan hukum hanya dapat memoderasi *personal cost of reporting* dan tidak bisa memoderasi komitmen organisasi dan intensitas moral terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*.

6. IMPLIKASI, KETERBATASAN DAN SARAN

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat bagi perusahaan yang ingin menerapkan *whistleblowing* di organisasinya. Jika perusahaan mengetahui apa yang membuat karyawannya memutuskan melakukan *whistleblowing*, maka ini akan memudahkan para pembuat keputusan untuk membuat sebuah regulasi atau aturan. Selain itu penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, literature kepustakaan, serta dapat dijadikan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

Keterbatasan pada penelitian ini yaitu tidak dilakukannya metode wawancara dalam penelitian ini, dikarenakan pandemi Covid-19 yang terjadi ketika peneliti melakukan penelitian. Disarankan untuk peneliti selanjutnya, instrument penelitian tidak hanya berbentuk kuesioner, tetapi juga wawancara guna memperoleh data yang berkualitas dan hasil yang lebih baik lagi. Penelitian ini terbatas pada beberapa faktor yang mempengaruhi intensi untuk melakukan *whistleblowing* ialah komitmen organisasi, *personal cost of reporting* dan intensitas moral. Dalam meningkatkan kebenaran hasil yang didapatkan pada masa depan bisa lebih sempurna, peneliti berikutnya dapat menambahkan variabel lain yang bisa mempengaruhi intensi untuk melakukan *whistleblowing*.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M.W. and Hasma, H. 2017. Determinan intensi auditor melakukan tindakan *whistleblowing* dengan perlindungan hukum sebagai variabel moderasi, *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya, Vol. 1(3): 385–407.
- ACFE. 2017. *Survai Fraud Indonesia*. The Association of Certified Fraud Examiners Indonesia Chapter.
- Ajzen, I., Hill, R.J. and Fishbein, M. 1975. Belief, Attitude, Intention and Behavior: An Introduction to Theory and Research. *Contemporary Sociology*, Vol. 6(2): 244.
- Alfian, N., Subhan, & Rahayu, R. P. 2018. Penerapan *Whistleblowing System* dan Surprise

- Audit sebagai Strategi Anti Fraud dalam Industri Perbankan, *Jurnal Akuntansi Muhammadiyah*, Vol. 8 No. 2: 1-8
- Amelia, X., Anisma, Y. and Anif, R.A. 2018. Pengaruh Intensitas Moral, Komitmen Profesional, Komitmen Organisasi, Dan Sensitivitas Etis Terhadap Whistleblowing (Studi Kasus Pada Perusahaan Unilever Di Kota Payakumbuh, Bukittinggi, dan Padang). *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Ekonomi*, Vol. 1(1): 1–15.
- Bagustianto, R. and Kholis, N. 2014. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing (Studi Pada PNS BPK RI). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, Vol. 3(1): 1-18
- Barkah, M.U. and Nurbaiti A. 2020. Pengaruh Komitmen Organisasi, Intensitas Moral dan Sosialisasi Antisipatif Terhadap Tindakan Whistleblowing. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*, Vol.4(2): 278-292.
- Brief, A.P. and Motowidlo, S.J. 1986. Prosocial Organizational Behaviors. *The Academy of Management Review*. Vol. 11(4): 710-725.
- Curtis, M.B. 2006. Are audit-related ethical decisions dependent upon mood?. *Journal of Business Ethics*, Vol. 68(2): 191–209.
- Gandamihardja, V.K., Gunawan, H., Maemunah, M., Suma, B., Duta, B., Co, E., Brothers, L., et al. 2016. Pengaruh Komitmen Profesional dan Intensitas Moral terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing (Studi Auditor Internal yang Bekerja di BUMN). *Prosding Akuntansi*, Vol. 2 No. 2460–6561, pp. 271–278.
- Harahap, H. F., Misra, F., & Firdaus, F. 2020. Pengaruh Jalur Pelaporan Dan Komitmen Religius Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing: Sebuah Studi Eksperimen. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*. Vol. 5 (1): 130-150
- Hirschman, A.O. 1972. *Exit, Voice, and Loyalty*. MA:Harvard University Press, Cambridge.
- Joneta, C. 2016. Pengaruh Komitmen Profesional dan Pertimbangan Etis terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing: Locus of Control Sebagai Variabel Moderasi. *JOM Fekon*. Vol. 3(1): 735-748
- Kurniati, A., Anugerah, R. and Indrawati, N. 2019. Pengaruh Locus Of Control Eksternal, Komitmen Organisasi, Kesadaran Etis Terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing (Studi Empiris pada Bank Perkreditan Rakyat di Provinsi Riau). *PEKBIS (Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis)*. Vol. 11(1): 30-42.
- Luqfia, R. 2020. Pengaruh Komitmen Organisasi, Pemberian Reward, Tingkat Keseriusan Kecurangan dan Personal Cost of Reporting terhadap Niat Untuk Melakukan Whistleblowing. *JOM FEB*, Vol.2(2):1-15.
- Marliza, R. 2018. Pengaruh Personal Cost of Reporting, Komitmen Organisasi, dan Tingkat Keseriusan Kecurangan terhadap Niat Melakukan Whistleblowing. *Jurnal Akuntansi*. Vol. 6 (1): 1-20
- Mowday, R.T., Steers, R.M. and Porter, L.W. 1979. The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*. Academic Press. Vol. 14 (2): 224–247.
- Nur, S. W., & Hamid, N. A. 2018. Pengaruh Profesionalisme dan Intensitas Moral Auditor Terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing Pada Kantor Akuntan Publik Makassar. *Assets*, Vol.8 (2): 115–124.
- Oktavia, E. 2018. Pengaruh Personal Cost, Komitmen Organisasi, Sensitivitas Etis dan Machiavellian terhadap Minat Melakukan Whistleblowing (Studi Empiris Pada ANS di OPD Kota Pekanbaru). *JOM FEB*, Vo.1(1):1-15.
- Prayogi, W.R. and Suprajitno, D. 2020. Pengaruh Komitmen Profesional, Personal Cost,

- dan Moral Reasoning Terhadap Niat Seseorang untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, P4M STIE Putra Bangsa. Vol. 2 (1): 10–16.
- Putra, Y.P. 2018. Pengaruh Komitmen Organisasi, Tingkat Keseriusan Kecurangan, Komitmen Profesi, Dan Intensitas Moral Terhadap Niat Melakukan WhistleBlowing. *Skripsi*: Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.
- Rodiyah, S. 2015. Pengaruh Sifat *Machiavellian*, Lingkungan Etika dan *Personal Cost* Terhadap Intensi Melakukan *Whistleblowing*. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta.
- Sari, R.P. 2018. Faktor Faktor yang Mempengaruhi Pegawai Negeri Sipil Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing (Studi Empiris Pada BPK Sumatera Barat). *Jurnal Akuntansi*. Vol. 6(1): 1-22
- Schultz, J.J., Johnson, D.A., Morris, D. and Dyrnes, S. 1993. An Investigation of the Reporting of Questionable Acts in an International Setting. *Journal of Accounting Research*, JSTOR. Vol. 31(supl. 93): 75-103.
- Setiawati, L. P., & Sari, M. M. R. 2016. Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Intensitas Moral Dan Tindakan Akuntan Melakukan Whistleblowing. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. Vol.17(1): 257– 282.
- Soerjono Soekanto. 1984. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta, UI Presss.
- Tatawi, M.L. 2015. Perlindungan Hukum Terhadap Saksi dan Korban (Kajian Undang-Undang No. 31 Tahun 2014). *LEX ET SOCIETATIS*. Vol. 3(7): 41-49
- Valentine, S. and Godkin, L. 2019. Moral Intensity, Ethical Decision Making, and Whistleblowing Intention. *Journal of Business Research*, Elsevier. Vol. 98(3): 277–288.
- Zarefar, A., Adri, R. S. S., & Mela, N. F. 2018. The Machiavellian Character, Ethical Environment And Personal Cost In Their Impact To Whistleblowing Intention (Empirical Study On Samsat Of Pekanbaru City And Rokan Hulu Regency). *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*. Vol. 11(1): 79-88.

