

PENGESAHAN TESIS

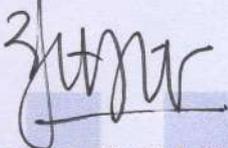
Nama : **Mutia Widya Sari Dalimunthe**
Nomor Pokok Mahasiswa : 2020050001
Prodi/Konsentrasi : Magister Akuntansi / Sektor Publik
Judul Tesis : **PENGARUH PERSONAL COST, KOMITMEN ORGANISASI, SENSITIVITAS ETIS, DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP INTENSITAS WHISTLEBLOWING PADA PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA**

Pengesahan Tesis:

Medan, 05 September 2022

Komisi Pembimbing

Pembimbing I



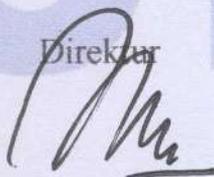
Dr. EKA NURMALA SARI, S.E.,M.Si., Ak.,CA

Pembimbing II



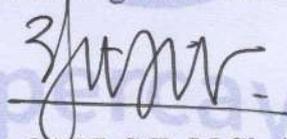
Diketahui

Direktor



Prof. Dr. TRIONO EDDY, SH., M.Hum

Ketua Program Studi



Dr. EKA NURMALA SARI, S.E.,M.Si.,Ak.,CA

PENGESAHAN

**PENGARUH PERSONAL COST, KOMITMEN ORGANISASI, SENSITIVITAS ETIS,
DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP INTENSITAS WHISTLEBLOWING PADA
PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA**

MUTIA WIDYA SARI DALIMUNTHE

NPM : 2020050001

Program Studi : Magister Akuntansi

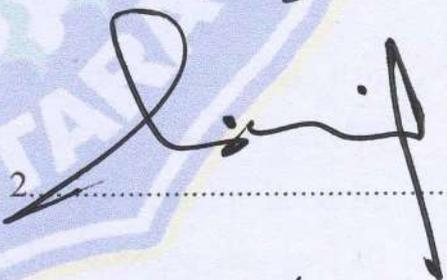
Tesis ini Telah Dipertahankan Dihadapan Komisi Penguji Yang Dibentuk Oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Dinyatakan Lulus Dalam Ujian Tesis dan Berhak Menyandang Gelar Magister Akuntansi (M.Ak) Pada Hari Sabtu, 03 September 2022

Komisi Penguji

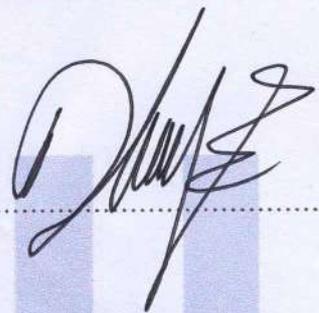
1. **Dr. ZULIA HANUM, SE.,M.Si**
Ketua

1.


2. **Dr. WIDIA ASTUTY, SE.,M.Si.,QIA.,Ak.,CA.,CPA** 2.
Sekretaris

2.


3. **Dr. DAHRANI, SE.,M.Si**
Anggota

3.


UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

PERNYATAAN

PENGARUH PERSONAL COST, KOMITMEN ORGANISASI, SENSITIVITAS ETIS, DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP INTENSITAS WHISTLEBLOWING PADA PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA

Dengan ini peneliti menyatakan bahwa:

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh Gelar Magister pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan Gelar Akademik (Sarjana, Magister, dan/atau Doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan tinggi lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komisi Pembimbing dan masukan Tim Penguji.
4. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya peneliti sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, peneliti bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang peneliti sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, 05 September 2022
Peneliti,



MUTIA WIDYA SARI DALIMUNTHE
NPM : 2020050001

**PENGARUH PERSONAL COST, KOMITMEN ORGANISASI,
SENSITIVITAS ETIS, DAN LOCUS OF CONTROL
TERHADAP INTENSITAS WHISTLEBLOWING PADA
PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA**

Tesis

Oleh

MUTIA WIDYA SARI DALIMUNTHE
NPM : 2020050001



**PROGRAM STUDI MAGISTER AKUNTANSI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**

ABSTRAK

PENGARUH PERSONAL COST, KOMITMEN ORGANISASI, SENSITIVITAS ETIS, DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP INTENSITAS WHISTLEBLOWING PADA PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA

MUTIA WIDYA SARI DALIMUNTHE

NPM : 2020050001

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis apakah personal cost berpengaruh terhadap Intensitas Whistleblowing. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap Intensitas Whistleblowing. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah sensitivitas etis berpengaruh terhadap Intensitas Whistleblowing. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah locus of control berpengaruh terhadap Intensitas Whistleblowing. Pendekatan penelitian dengan menggunakan software SmartPLS.3 yang dijalankan dengan media komputer. Pada penelitian ini instrument penelitian yang digunakan adalah angket/kuesioner. Skala pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Skala ordinal yang berupa Skala Likert. Adapun sampel penelitian ini adalah sebanyak 30 OPD di Pemerintah Provinsi Sumatera Utara dengan responden dalam penelitian ini 3 orang setiap OPD sebesar 90 orang bagian umum/keuangan, dan pegawai yang bekerja sebagai kepala bagian dari staf bagian umum/keuangan. Berdasarkan hasil penelitian personal cost, komitmen organisasi, sensitivitas etis dan locus of control berpengaruh terhadap Intensitas Whistleblowing Pada Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.

Kata Kunci : Personal Cost, Komitmen Organisasi, Sensitivitas Etis, Locus of Control, Intensitas Whistleblowing

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF PERSONAL COST, THE ORGANIZATIONS OF COMMITMENTS, SENSITIVITY OF ETHIC AND LOCUS OF CONTROL THROUGH INTENSITY OF WHISTLEBLOWING TO PRINCIPAL GOVERNMENT OF NORTH SUMATERA

MUTIA WIDYA SARI DALIMUNTHE

NPM : 2020050001

The aim of this study is to determine and analyze whether the personal cost of research is to determine and analyze whether the personal cost has influenced through the intensity of Whistleblowing. To determine and analyze whether the sensitivity has influenced through the intensity of Whistleblowing. To determine and analyze whether locus of control has influence through Intensity of Whistleblowing. The research approach by using SmartPLS.3 software that was running by computer. The instrument of research was use questionnaire. The measuring scale in this research using the ordinal scale, Likert Scale. The sample of this research has 30 OPD in principal government of North Sumatera and the respondent of this research was 3 people each OPD and it has 90 people in accounting field, and the employee who working as the chief from accounting field. Based on this research personal cost, the organization commitments, the sensitivity ethic and locus of control has the influence through the Intensity of Whistleblowing to Principal Government of North Sumatera.

Keywords : Personal Cost, The Organization Commitments, Sensitivity Of Ethic, Locus of Control, The Intensity of Whistleblowing

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji dan syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini. Tidak lupa shalawat dan salam kepada junjungan kita Rasulullah Muhammad SAW yang telah memperjuangkan Islam kepada seluruh umat manusia yang menjadi suri tauladan bagi kita semua dan semoga kita mendapatkan syafa'atnya di akhirat kelak.

Penyusunan tesis ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program magister akuntansi pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Di dalam tesis ini penulis mencoba untuk meneliti mengenai Pengaruh Personal Cost, Komitmen Organisasi, Sensitivitas Etis dan Locus of Control Terhadap Intensitas Whistleblowing Pada Pemerintah Provinsi Sumatera Utara, penulis berharap tesis ini dapat memberikan informasi bagi kita semua.

Dalam penyusunan tesis ini penulis menyadari sepenuhnya bahwa selesainya tesis ini tidak terlepas dari dukungan, semangat, serta bimbingan dari berbagai pihak, baik bersifat moril maupun materil tidak terlepas dari dukungan, semangat, serta bimbingan dari berbagai pihak, baik bersifat moril maupun materil. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada Allah SWT, yang sangat istimewa orang tua tercinta Ayahanda Drs. H. Ahmad Hidayat Dalimunthe, M.Si, Ibunda Hj Nurilam Sari Siregar BA yang selalu senantiasa memberikan kasih sayang, motivasi, dukungan dan do'a yang begitu

besar kepada penulis. Penulis juga mengucapkan terimah kasih yang tak terhingga kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Agusani, M.A.P selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Prof. Dr. Triono Edy, M.Hum selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Fitra Jambak, S.T., M.T. selaku Sekretaris Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
4. Ibu Dr. Eka Nurmala Sari, S.E., M.Si., Ak., CA. selaku Ketua Program Studi Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan sekaligus sebagai Dosen Pembimbing I yang membimbing penulis dalam proses penyusunan tesis ini.
5. Ibu Assoc. Prof. Dr. Maya Sari, S.E., M.Si.,Ak.,CA selaku Sekretaris Program Studi Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Dr. Prawidya Hariani, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing II yang senantiasa membimbing penulis dalam proses penyusunan tesis ini.
7. Seluruh dosen pengajar dan staf administrasi pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Seluruh teman-teman Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2020 yang selalu memberikan dukungan, semangat dan doa kepada penulis.
9. Terima kasih kepada sahabatku tersayang Zili Saidah atas waktu, motivasi, dan penyemangatku dan sama-sama sedang berjuang dalam meraih gelar M.Ak

untuk sukses dikemudian hari dan sahabat-sahabat chibs yang telah memberikan motivasi dan semangat sehingga penulis tidak putus asa dalam menyelesaikan tesis ini.

10. Terima kasih kepada kakakku tersayang Lely Fitri Hasibuan yang selalu setia menemani serta membantu adiknya dalam melakukan penelitian.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu dengan kerendahan hati penulis menerima kritik dan saran yang bersifat membangun guna perkembangan ilmu pengetahuan pada masa yang akan datang. Semoga tesis ini dapat bermanfaat. Semoga Allah SWT senantiasa meridhoi segala usaha kita. Amiiin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, Februari 2022

Penulis,

Mutia Widya Sari Dalimunthe

2020050001

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	11
1.3. Rumusan Masalah.....	11
1.4 Tujuan Penelitian	12
1.5 Manfaat Penelitian	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	14
2.1 Landasan Teori	14
2.1.1 Theory of Planned Behavior (TPB).....	14
2.1.2 Intensitas Whistleblowing.....	17
2.1.3 Personal Cost.....	24
2.1.4 Komitmen Organisasi	27
2.1.5 Sensitivitas Etis	33
2.1.6 Locus of Control.....	36
2.2 Penelitian Terdahulu	40
2.3 Kerangka Konseptual	50
2.4 Hipotesis	54
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	55
3.1 Jenis Penelitian.....	55

3.2 Tempat dan Jadwal Penelitian.....	55
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	56
3.4 Defenisi dan Operasional Variabel	58
3.5 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	66
3.6 Teknik Analisis Data	73
3.7 Analisis Statistik Deskriptif.....	75
3.7.1 Pengujian Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	76
3.7.2 Pengujian Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	77
3.9 Pengujian Hipotesis.....	78
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	80
4.1.2 Tingkat Pengembalian Responden	80
4.1.3 Deskripsi Data	81
4.1.4 Analisis Outer Model.....	98
4.1.5 Analisis Inner Model	102
4.1.6 Pengujian Hipotesis	103
4.2 Pembahasan Penelitian	106
4.2.1 Pengaruh Personal Cost Terhadap Intensitas Whistleblowing	108
4.2.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Intensitas Whistleblowing	111
4.2.3 Pengaruh Sensitivitas Etis Terhadap Intensitas Whistleblowing	114

4.2.4 Pengaruh Locus of Control Terhadap Intensitas Whistleblowing	117
BAB V KESIMPULAN	120
5.1 Kesimpulan	120
5.2 Saran.....	121

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Urutan Kasus Korupsi di Provinsi Sumut	3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	40
Tabel 3.1 Pelaksanaan Waktu Penelitian.....	55
Tabel 3.2 Daftar nama OPD Kota Medan	57
Tabel 3.3 Defenisi Operasional Variabel.....	62
Tabel 3.4 Skala Pengukuran.....	68
Tabel 3.5 Skala Pengukuran.....	68
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas.....	72
Tabel 4.1 Data Sampel Penelitian.....	80
Tabel 4.2 Deskriptif Responden	81
Tabel 4.3 Kategori Rata-rata Skor Tanggapan Responden	82
Tabel 4.4 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Y.....	84
Tabel 4.5 Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Variabel X1	87
Tabel 4.6 Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Variabel X2.....	90
Tabel 4.7 Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Variabel X3.....	93
Tabel 4.8 Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Variabel X4.....	96
Tabel 4.9 Discriminant Validity	100
Tabel 4.10 Hasil <i>AVE</i>	102
Tabel 4.11 Hasil Uji R-Square.....	103
Tabel 4.12 <i>Path Coefficient</i>	105

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	53
Gambar 3.1 Model SEM-PLS.....	75
Gambar 4.1 Persentasi Jawaban Responden Variabel Y	85
Gambar 4.2 Persentasi Jawaban Responden Variabel X1	88
Gambar 4.3 Persentasi Jawaban Responden Variabel X2	91
Gambar 4.4 Persentasi Jawaban Responden Variabel X3	94
Gambar 4.5 Persentasi Jawaban Responden Variabel X4	97
Gambar 4.6 <i>Standardized Loading Factor</i> Inner & Outer Model.....	99
Gambar 4.7 <i>Path Coefficient</i>.....	104

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Seiring berkembangnya perekonomian suatu negara, tuntutan masyarakat semakin meningkat terhadap penyelenggaraan pemerintahan yang baik (good governance government) telah mendorong pemerintah pusat dan pemerintah daerah untuk menerapkan pengelolaan anggaran yang bersih. Good governance diartikan sebagai pemerintahan yang baik dan bertanggung jawab yang sejalan dengan prinsip demokrasi dan pasar yang efisien, penghindaran dari salah alokasi dana investasi dan pencegahan korupsi baik secara politik maupun administratif, menjalankan disiplin anggaran (Mardiasmo, 2002). Salah satu bentuk pertanggungjawaban dalam penyelenggaraan pemerintahan diatur dalam Undang-undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara dan Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah.

Semakin berkembangnya suatu negara, kecurangan yang akan terjadi negara tersebut juga akan lebih berkembang lagi. Seperti halnya pada suatu organisasi pemerintahan di Indonesia masih banyak terjadi tindakan kecurangan salah satunya adalah tindakan korupsi. Praktik penyelenggaraan negara yang koruptif berdampak sangat negatif bagi kesejahteraan masyarakat dan pembangunan di Indonesia. Mengutip dari website KPK (www.kpk.go.id), korupsi cenderung memperlambat pertumbuhan ekonomi. Korupsi merupakan tindakan melanggar hukum yang terjadi karena adanya penyalahgunaan wewenang dengan tujuan mendapat keuntungan bagi pribadi, orang lain

maupun perusahaan yang dilakukan dengan berbagai cara yang tidak benar dan tidak sesuai dengan norma, etika, dan aturan yang berlaku (muhammad auzan, 2018)

Provinsi Sumatera Utara dinobatkan sebagai Provinsi terkorup kedua di Indonesia pada tahun 2020 (news.detik.com). Pengadilan Negeri Medan kelas 1A Khusus mencatat sepanjang tahun 2020 sudah menangani Tindak Pidana Korupsi (Tipikor) sebanyak 83 perkara. Namun pada tahun 2021, Pengadilan Negeri Medan kelas 1A mencatat adanya kenaikan jumlah penanganan perkara dari 83 perkara menjadi 100 perkara (pn-medankota.go.id). Hal ini dibuktikan dengan adanya sejumlah kasus korupsi dan suap. Dua mantan pejabat PSSI Kabupaten Asahan dinyatakan bersalah melakukan tindak pidana korupsi yaitu Ade Iskandar Astono, mantan Ketua PSSI Asahan, dan Abdul Rahim Situmorang, mantan wakil Bendahara PSSI Asahan. Mereka dinyatakan terbukti bersalah melakukan tindak pidana korupsi dengan cara bersama-sama, sehingga merugikan negara Rp 176,5 juta. Selain itu Mantan Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Asahan, Herwanto, dijatuhi hukuman 1 tahun 4 bulan penjara. Dia terbukti bersalah karena melakukan tindak pidana korupsi dalam pengadaan alat kesehatan (alkes) dan kedokteran yang merugikan negara Rp 3,4 miliar.

Kasus-kasus yang telah disidangkan di Pengadilan Negeri Medan antara lain, Korupsi Kepala Desa Manjanggung I dan Desa Mahala di Daerah Pakpak Bharat, Korupsi Kepala Desa Narumonda yang dilakukan selama 6 kali tahun anggaran yakni 2010 sampai 2016 di daerah Toba Samosir. Kemudian, kasus korupsi yang dilakukan oleh Kepala Desa Bubun beserta Sekretaris Desa,

korupsi oleh Kepala Desa Tanjungpurba di Deliserdang, korupsi oleh Kepala Desa di Padanglawas Utara, serta kasus korupsi oleh Ketua Operasional Badan Usaha Milik Desa di Padanglawas. Adapun antara lain kasus dugaan korupsi Rp109 miliar pada PT Perkebunan Sumatera Utara yang ditangani Kejaksaan Tinggi Sumatra Utara, kasus dugaan korupsi di Bank Sumut senilai Rp35 miliar dan kasus jual beli vaksin Covid-19 yang melibatkan dokter berstatus Aparatur Sipil Negara (sumatera.bisnis.com Desember 2021).

Indonesian Corruption Watch (ICW) (2020) mengemukakan Pemerintah Kabupaten/Kota menjadi lembaga yang paling sering melakukan korupsi. Jumlah uang yang dikorupsinya juga paling besar dibanding lembaga-lembaga lain. Semakin banyak kasusnya diduga mekanisme pengawasannya tidak berjalan optimal.

Kota Medan masih menempati urutan pertama terbanyak kasus tindak pidana korupsi sepanjang tahun 2020. Dari 33 kabupaten/kota di Sumut, 27 di antaranya terdapat persoalan kasus tindak pidana korupsi. Sentra Advokasi untuk Hak Dasar Rakyat mencatat di antaranya, ada beberapa kasus tindak pidana korupsi yang sudah disidangkan di Pengadilan Negeri Medan yakni, kasus suap Wali Kota Medan, suap di Dinas PU oleh ASN, Penggelapan Materai Pos, Suap Bansos DPRD Sumut.

Kemudian, di urutan kedua kasus korupsi terbanyak diraih Kota Binjai. Di antaranya, kasus suap jabatan oleh kepala seksi pemerintah Kecamatan Binjai Kota dan suap penggunaan alat berat oleh ASN di Binjai. Berikut urutan kabupaten/kota yang terdapat persoalan kasus tindak pidana korupsi.

Tabel 1.1
Urutan Kasus Korupsi Kabupaten dan Kota di Provinsi Sumatera Utara

No.	Kabupaten/Kota
1.	Medan
2.	Binjai
3.	Padanglawas
4.	Padanglawas Utara
5.	Karo
6.	Nias Selatan
7.	Labuhanbatu Selatan
8.	Tanjungbalai
9.	Batubara
10.	Langkat
11.	Humbang Hasundutan
12.	Toba Samosir
13.	Madina
14.	Pakpak Barat

Sumber : Catatan akhir tahun 2020 Sentra Advokasi untuk Hak Dasar Rakyat/(sumutpos.co)

Dilansir dari laman website tribunnews.com tanggal 10 Maret 2018 mengenai “penyalahgunaan aset dan wewenang” yang dilakukan oleh salah satu Kepala Dinas di Kota Medan. Salah seorang honorer yang mengalami pemecatan sepihak membawa kasus ini ke Ombudsman RI Perwakilan Sumut. Pengaduan yang dilakukan menyangkut pemberian gaji kepada honorer. Para honorer dipaksa untuk bekerja di kafe pribadi milik kepala dinas, sementara gaji yang diberikan tetap berasal dari APBD. Kemudian, seorang honorer pernah sekali tidak hadir saat membersihkan kafe tersebut. Karena hal itu, ia kemudian dipecat padahal ia sudah mengabdikan 5 tahun di dinas tersebut. Ia pun meminta dampingan Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Medan untuk melaporkan hal tersebut (tribunnews.com).

Supaya kecurangan yang terjadi tidak semakin buruk, maka perlu ditumbuhkan kesediaan masyarakat agar bersedia melaporkan jika mengetahui telah terjadi korupsi. Korupsi yang minimal akan melahirkan birokrasi yang

efisien sehingga dapat mendukung peningkatan investasi dan pertumbuhan ekonomi. Dengan demikian, korupsi harus diberantas dan dibongkar ke permukaan. Untuk memberantas korupsi yang terjadi dalam suatu organisasi, tentu korupsi tersebut harus dideteksi terlebih dahulu. Salah satu cara pendeteksiannya adalah whistleblowing.

Istilah Whistleblowing merupakan adanya upaya untuk mengungkapkan adanya praktik kecurangan, praktik praktik melanggar hukum, atau praktik kecurangan dalam bentuk lain yang dilakukan oleh individu maupun kelompok yang merupakan bagian dari sebuah organisasi atau instansi (anggota aktif maupun mantan anggota dalam hal ini staf/pegawai) yang terjadi dimana seseorang tersebut bekerja atau pernah bekerja. Whistleblowing merupakan salah satu cara yang efektif dan tepat untuk mencegah terjadinya suatu kecurangan ataupun pelanggaran yang mungkin akan terjadi (Janitra, 2017). Pengungkapan dilakukan kepada seseorang ataupun organisasi lain dengan harapan dilakukannya tindakan terhadap pelaku kecurangan tersebut (Lestari dan Yaya, 2017). Menurut (Empiris et al., 2008) selama beberapa dekade terakhir, isu-isu mengenai whistleblowing menjadi perhatian oleh beberapa kalangan di dunia global, karena dengan adanya whistleblowing tersebut dianggap sebagai sarana dalam pengungkapan kasus-kasus kecurangan.

Berkaitan dengan hal tersebut, berbagai macam upaya telah dilakukan oleh pemerintah dalam mencegah, mendeteksi, dan menanggulangi kasus-kasus kecurangan. Hal ini terlihat dengan dibentuknya Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) yang merupakan salah satu bentuk nyata upaya pemerintah

Indonesia dalam memerangi kecurangan terutama terkait dengan korupsi. Sehubungan dengan itu, KPK bekerjasama dengan berbagai instansi berusaha mengembangkan suatu sistem yang disebut whistleblowing system yang diharapkan dapat menjadi salah satu alternatif solusi dalam pencegahan dan pendeteksian kecurangan.

Sementara itu, pihak pengadu (whistleblower) adalah seseorang yang melaporkan perbuatan yang berindikasi tindak pidana korupsi yang terjadi di dalam organisasi tempatnya bekerja, atau pihak terkait lainnya yang memiliki akses informasi yang memadai atas terjadinya indikasi tindak pidana korupsi tersebut (Permen PANRB Nomor 20 Tahun 2010). Whistleblower (pelapor whistleblowing) akan melaporkan tindakan ilegal atau tindakan yang tidak sesuai dengan aturan dan kaidah moral yang berlaku kepada pihak internal maupun pihak eksternal organisasi (Zanaria, 2016). Namun tidak sedikit para whistleblower mengalami kondisi dilematis dan ironis dan tidak terselesaikannya sebagian kasus dengan tuntas malah meninggalkan banyak teka-teki. Sebagian pihak menganggap para whistleblower tersebut sebagai seorang pahlawan karena memiliki keberanian mengungkap skandal yang terjadi. Dari kasus-kasus tersebut ada dua kondisi sebagai respon terhadap terjadinya whistleblowing sebagai dampak bagi para whistleblower. Sebagian pihak merespon negatif dalam bentuk resistensi, penolakan, sanggahan, perlawanan, tuntutan balik, ancaman, dan terror kepada sang whistleblower dan keluarga. Tetapi, ada pula yang merespon positif sebagai apresiasi atas keberanian mereka dalam bentuk dukungan dan penghargaan. Penelitian tentang intensitas whistleblowing ini telah banyak dilakukan oleh peneliti-

peneliti sebelumnya. Namun terjadi keanekaragaman dan perbedaan hasil dari penelitian-penelitian tersebut, sehingga penelitian terhadap faktor yang mempengaruhi intensitas seseorang untuk melakukan whistleblowing masih dapat diteliti kembali pada penelitian ini.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tindakan untuk melakukan whistleblowing adalah Personal Cost. Personal cost adalah pandangan pegawai terhadap risiko pembalasan/balas dendam atau sanksi dari anggota organisasi, yang dapat mengurangi minat pegawai untuk melaporkan wrongdoing (Schultz et al., 1993) Risiko pembalasan ini dapat berupa penolakan dari rekan kerja, mutasi ke bagian lain, penolakan kenaikan gaji, penilaian kinerja yang tidak adil (dinilai memiliki kinerja yang rendah), bahkan bentuk yang ekstrim adalah pemberhentian kerja (Taylor and Curtis 2013). Tindakan pembalasan dendam dan sejenisnya, atau sanksi yang dijatuhkan atasan atau rekan kerja terhadap whistleblower dianggap menjadi faktor bagi pegawai untuk melakukan tindakan whistleblowing. Pada penelitian sebelumnya oleh (Fitriyah and Elmaghviroh, 2019) personal cost berpengaruh signifikan terhadap intensitas whistleblowing, berbeda dengan hasil penelitian (Bagustianto and Nurkholis, 2015) menyatakan bahwa bahwa personal cost tidak berpengaruh signifikan terhadap minat pegawai negeri sipil dalam melaporkan tindak kecurangan atau pelanggaran (whistleblowing).

Faktor lain yang mempengaruhi intensitas whistleblowing yaitu komitmen organisasi. Mowday et al (1979), mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif identifikasi dan rasa keterlibatan seorang individu dalam organisasi tertentu yang dapat ditandai dengan beberapa faktor

terkait yaitu keyakinan yang kuat dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kesediaan untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (loyalitas). Komitmen dapat meningkatkan keinginan seseorang untuk melakukan whistleblowing dan karyawan yang berkomitmen berorientasi untuk meningkatkan keamanan organisasi mereka dengan ditandai ingin membuat organisasi mereka terhindar dari kesalahan yang merugikan organisasi dengan melakukan tindakan whistleblowing (Hirschmann, 1972). Pada penelitian sebelumnya oleh (Fitriyah dan Maghviroh, 2019) komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap intensi melakukan whistleblowing, berbeda dengan hasil penelitian (Sinaga dan Cristina, 2014) yang hasilnya tidak berpengaruh antara komitmen organisasi dengan intensitas whistleblowing.

Sensitivitas etis salah satu faktor yang mempengaruhi intensitas whistleblowing, dimana sensitivitas etis adalah kemampuan untuk mengetahui masalah - masalah etis yang terjadi (Shaub, 1989). Faktor yang penting dalam menilai perilaku etis adalah adanya kesadaran para individu bahwa mereka adalah agen moral. Seseorang yang memiliki sensitivitas etis yang tinggi akan menganggap kecurangan merupakan hal yang tidak etis dan perlu untuk dilaporkan, salah satunya dengan melakukan tindakan whistleblowing. (Usman and Rura, 2021) mengatakan sensitivitas etis merupakan ciri-ciri tindakan yang mendeteksi kemungkinan seseorang berperilaku etis. Individu yang tidak mengakui sifat dasar etika dalam keputusan, skema moralnya tidak akan mengarah pada masalah etika tersebut. Apabila sensitivitas etis individu semakin tinggi maka semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk

menganggap whistleblowing menjadi suatu hal yang penting serta semakin tinggi pula kemungkinan mereka melakukan whistleblowing. Jadi, sensitivitas etika adalah kemampuan seseorang untuk tetap berperilaku etis dalam keputusan di setiap masalah-masalah yang terjadi. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian (Taufiq Nugraha, 2017) yang dimana penelitian menunjukkan bahwa sensitivitas etis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap intensitas melakukan whistleblowing.

Konsep tentang Locus of control (pusat kendali) pertama kali dikemukakan oleh seorang ahli teori pembelajaran sosial (Rotter, 1966) yang menyatakan bahwa Locus of control merupakan salah satu variabel kepribadian yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib sendiri. Adapun menurut (Setyorini and Faizal 2020), dalam (Purnamasari, 2016) locus of control adalah persepsi tentang kendali mereka atas nasib, kepercayaan diri dan kepercayaan mereka atas keberhasilan diri. Locus of control merupakan istilah dalam psikologi yang didefinisikan sebagai harapan umum atas reward atau hasil dalam kehidupan yang dikendalikan oleh tindakan sendiri (internal) atau oleh kekuatan orang lain (eksternal) (Spector, 1988). Locus of control terbagi menjadi dua, yaitu locus of control internal dan locus of control eksternal. Menurut beberapa orang merasa bahwa mereka sendiri yang mengatur diri sepenuhnya, mereka yang penentu nasib mereka sendiri dan mereka yang memiliki tanggungjawab pribadi untuk apapun yang terjadi terhadap diri mereka (Handayani, 2017). Jadi, apabila seorang karyawan memiliki Locus of control yang tinggi maka karyawan tersebut memiliki niat dan keyakinan yang tinggi pula dalam melakukan whistleblowing. Pada

penelitian terdahulu (Hanjani, 2018) locus of control berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan whistleblowing. Penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Kaplan and Whitecotton, 2001) menyatakan bahwa personal cost of reporting berpengaruh negatif secara signifikan terhadap intensi melakukan whistleblowing. Ini berarti semakin tinggi personal cost of reporting, maka semakin rendah intensi seseorang untuk melakukan whistleblowing. Penelitian yang dilakukan oleh Curtis (2006) dan (Alleyne, 2016) juga menghasilkan kesimpulan yang sama.

Maka dari pemaparan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai Intensitas Whistleblowing yang penelitiannya akan dilakukan di Pemerintah Provinsi Sumatera Utara dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh dari Personal Cost, Komitmen Organisasi, Sensitivitas Etis dan Locus of Control Terhadap Intensitas Whistleblowing Pada Pemerintah Provinsi Sumatera Utara”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah di atas maka peneliti mengidentifikasi beberapa masalah penelitian antara lain:

1. Provinsi Sumatera Utara menduduki peringkat kedua dalam kasus korupsi sepanjang tahun 2020 dengan jumlah Tindak Pidana Korupsi (Tipikor).
2. Kota Medan masih menempati urutan pertama terbanyak kasus tindak pidana korupsi sepanjang tahun 2020.
3. Tingginya tingkat korupsi yang dilakukan oleh pejabat dan rekanan pada Pemerintah Provinsi Sumatera Utara yang mengakibatkan sulitnya menekan korupsi di Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah yaitu :

1. Apakah personal cost berpengaruh terhadap intensitas whistleblowing pada Pemerintah Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah komitmen organisasi terhadap intensitas whistleblowing pada Pemerintah Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah sensitivitas etis berpengaruh terhadap intensitas whistleblowing pada Pemerintah Provinsi Sumatera Utara?
4. Apakah locus of control berpengaruh terhadap intensitas whistleblowing pada Pemerintah Provinsi Sumatera Utara?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui, menguji dan menganalisis pengaruh dari personal cost terhadap intensitas whistleblowing pada Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui, menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap intensitas whistleblowing pada Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui, menguji dan menganalisis pengaruh sensitivitas etis terhadap intensitas whistleblowing pada Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.

4. Untuk mengetahui, menguji dan menganalisis pengaruh locus of control terhadap intensitas whistleblowing pada Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

- a) Memperkaya ilmu pengetahuan dan wawasan, serta menambah bahan bacaan mengenai intensitas whistleblowing.
- b) Meneguhkan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan mengenai intensitas whistleblowing.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi Penulis

Penelitian diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan sehingga nantinya dapat mengaplikasikan teori yang telah diperoleh.

b) Bagi Instansi

Penelitian diharapkan dapat memberikan informasi dan saran untuk mendorong para staf dan pegawai dalam mendorong inisiatif dan keberanian untuk menjadi seorang whistleblower jika mengetahui skandal-skandal yang terjadi dalam instansi sehingga mampu mengurangi terjadinya pelanggaran-pelanggaran dalam instansi tersebut.

c) Bagi Peneliti Lain

Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa akan datang.

d) Bagi Akademisi

Bahwa hasil penelitian dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan ilmu Akuntansi serta berguna juga untuk menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan penelitian terhadap kajian teori berhubungan dengan intensitas whistleblowing.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Theory of Planned Behavior (TPB)

Theory of planned behavior (TPB) merupakan teori psikologis yang di perkenalkan oleh (Ajzen, 1991). Teori ini menjelaskan hubungan antara intensi dengan perilaku. Menurut (Ajzen, 1991), intensi dapat diartikan sebagai konsep dari sebuah tindakan yang terencana untuk mencapai tujuan berperilaku. TPB menjelaskan bahwa niat individu untuk berperilaku dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

a. Sikap terhadap perilaku (*Attitude Toward The Behavior*)

Sikap merupakan suatu kecenderungan untuk mendekat atau menghindar, merespon positif atau negatif berbagai keadaan sosial. Individu akan bertindak sesuai dengan sikap yang ada dalam dirinya terhadap suatu perilaku. Sikap terhadap perilaku yang dianggap positif, nantinya akan dijadikan pilihan individu untuk membimbingnya dalam berperilaku di kehidupannya.

b. Norma Subjektif (*Subjective Norm*)

(Ajzen dan Fishbein, 1975) mendefinisikan norma subjektif sebagai persepsi individu mengenai apakah orang-orang yang penting baginya akan mendukung atau tidak untuk melakukan suatu perilaku tertentu dalam kehidupannya. Lebih lanjut, norma subjektif juga diartikan oleh (Feldman, 1995) sebagai persepsi tentang tekanan sosial dalam melaksanakan perilaku

tertentu. Sehingga timbul kesadaran bagi individu untuk dapat mengatasi tekanan sosial yang diterima atas perilakunya.

c. Persepsi kontrol perilaku (*Perceived Behavioral Control*)

Kontrol perilaku mengacu pada persepsi-persepsi individu akan kemampuannya untuk menampilkan perilaku tertentu.

(Ajzen, 1991) mengemukakan bahwa kontrol perilaku menjadi faktor penentu intensi yang sangat penting ketika seseorang telah memiliki pengalaman sebelumnya akan perilaku yang akan ditampilkan merupakan perilaku yang asing atau baru bagi seseorang, kontrol perilaku akan memberikan kontrol prediktif yang rendah bagi intensi untuk berperilaku dalam model TPB.

Teori Perilaku Terencana (*Theory of Planned Behaviour* atau *TPB*) merupakan perluasan dari Teori Perilaku Beralasan (*Theory of Reasoned Action* atau *TRA*) yang dikembangkan oleh Icek Ajzen dan Martin Fishbein pada tahun 1980. Ajzen dan Fishbein mengembangkan teori TPB dengan menambah konstruk yang belum ada di TRA yaitu persepsi kontrol perilaku (*perceived behavioral control*) (Ajzen, 1991).

Theory of Planned Behaviour bertujuan untuk memprediksi niat perilaku individu, seperti yang dikatakan oleh Kreshastuti dan Prastiwi (2014) yaitu: “*Theory of Planned Behaviour* bertujuan untuk memprediksi dan memahami dampak niat berperilaku, mengidentifikasi strategi untuk mengubah perilaku serta menjelaskan perilaku nyata manusia.

Dalam (Ajzen, 1991) target perilaku yang diinginkan harus didefinisikan berdasarkan 4 (empat) elemen yaitu; Target, Action, Context dan

Time (TACT). Target perilaku yang diinginkan memiliki prinsip kesesuaian, kekhususan maupun keadaan umum seperti dijelaskan berikut ini:

1. Compatibility (Kesesuaian)

Walaupun keempat elemen TACT dari perilaku tersebut dapat didefinisikan, namun sangat penting untuk diteliti atau diamati tentang prinsip keserasian/kesesuaian (principle of compatibility) dari seluruh variabel yang membangun teori perilaku terencana ini (sikap, norma subyektif, kontrol terhadap perilaku, dan maksud / tujuan) untuk didefinisikan juga kedalam empat elemen TACT. Selain itu, juga harus dinilai atau diperkirakan maksud dan tujuan dalam menjalankan perilaku tersebut.

2. Specificity dan Generality (Kekhususan dan keadaan umum)

Elemen TACT merupakan contoh yang cukup spesifik, tetapi tidak tertutup kemungkinan untuk meningkatkan ke arah kondisi yang lebih umum untuk masing-masing elemen dengan melakukan agregasi atau penyatuan. Melihat perilaku hanya dalam satu peristiwa / kesempatan biasanya terlalu terbatas untuk menjadi nilai praktis yang lebih. Dengan cara yang sama, dalam beberapa kasus, konteks yang lebih spesifik mungkin tidak menarik. Elemen konteks yang lebih umum dapat dimuat dengan merekam seberapa sering perilaku tersebut dilakukan pada semua konteks yang relevan.

Argumen serupa juga dapat dilontarkan untuk elemen tindakan (Action). Namun demikian, harus digambarkan secara eksplisit perilaku yang dimaksud kepada para responden. Elemen TACT mendefinisikan perilaku dalam tingkat yang teoritis, responden mendefinisikan perilaku

dalam konsep laten (tidak langsung). Sekali dapat didefinisikan, indikator nyata dari perilaku tersebut diperoleh baik dari observasi langsung maupun melalui laporan pribadi. Sikap, norma subyektif, kontrol terhadap perilaku (perceived behavioral control) dan maksud / tujuan (intention) biasanya ditentukan secara langsung berdasarkan prosedur standar penghitungan (standard scaling procedures). Ketika melakukan penghitungan, indikator / ukuran yang digunakan harus sesuai dengan perilaku dalam elemen tindakan, target, tindakan, konteks, dan waktu (TACT).

2.1.2 Intensitas Whistleblowing

a) Pengertian Intensitas Whistleblowing

Whistleblowing adalah suatu tindakan pengungkapan oleh anggota organisasi tentang praktik ilegal, tidak bermoral dalam sebuah organisasi. Individu yang melaporkan kecurangan atau melakukan tindakan whistleblowing disebut whistleblower. Tindakan whistleblowing perlu mendapat dukungan dari berbagai pihak agar bisa berjalan dengan baik. (Miceli dan Near, 1985).

Adanya sistem whistleblowing dalam organisasi menunjukkan tata kelola organisasi yang baik. Akan tetapi untuk menerapkan whistleblowing tidak mudah. Masih banyak individu yang tidak bersedia melaporkan kecurangan yang terjadi walaupun orang tersebut mengetahuinya. Individu yang menjadi whistleblower akan memiliki risiko berupa ancaman pembalasan dendam dari pelaku kecurangan. Ini yang menyebabkan individu tidak melaporkan kecurangan yang ia ketahui.

(Joneta, 2016) menjelaskan bahwa whistleblowing merupakan suatu perbuatan untuk mengungkapkan atau melaporkan berbagai tindakan dan praktik-praktik yang bersifat ilegal, tanpa adanya legitimasi, dan tak bermoral kepada pimpinan organisasi dan atau dilaporkan pada sistem pelaporan yang memang sudah ada dalam organisasi tersebut. (Joneta, 2016) lebih lanjut menjelaskan bahwa pihak yang biasanya melaporkan tersebut ialah anggota organisasi tersebut dan atau mantan pegawai dari organisasi tersebut. Pihak yang melakukan tindakan whistleblowing tersebut biasanya dipanggil dengan whistleblower. (Abdullah, 2018) menjelaskan bahwa whistleblower merupakan seseorang yang memang melihat dan menyaksikan suatu perbuatan yang ilegal/menyimpang tersebut yang dilakukan oleh rekan anggota organisasinya. Seorang whistleblower memiliki peran penting sebagai para pengungkap fakta yang dapat mengungkapkan berbagai skandal, malpraktik dan korupsi yang terjadi pada suatu organisasi (Dempster, 2006).

Whistleblowing adalah tindakan diinisiasi oleh perorangan maupun beberapa orang dalam hal ini lebih dari satu (kelompok) dalam usahanya untuk melaporkan adanya tindakan-tindakan penyelewengan atau fraud yang terjadi yang dilakukan oleh instansi maupun bagian dari instansi tersebut. Praktik tersebut dapat digambarkan sebagai sebuah proses yang melibatkan pelapor kecurangan yang selanjutnya disebut sebagai whistleblower secara pribadi dan sosial organisasi tempat whistleblower tersebut bekerja atau pernah bekerja. Whistleblowing bisa saja terjadi ketika ada konflik antara loyalitas karyawan dan perlindungan kepentingan publik. (Empiris et al. 2008)

(Husniati, 2017) menjelaskan intensi melakukan whistleblowing merujuk pada adanya kemungkinan seseorang yang betul- betul ikut serta dalam sikap whistleblowing serta berkeinginan untuk melaksanakan whistleblowing. Intensi seorang dalam melaksanakan aksi whistleblowing ialah aksi yang bisa jadi dicoba seseorang untuk memberi tahu atau melaporkan adanya pelanggaran kepada pihak internal (dalam organisasi) maupun kepada pihak eksternal (luar organisasi).

Whistleblowing adalah pengungkapan suatu informasi yang dipastikan mengandung pelanggaran hukum, peraturan, pedoman praktisi, atau pernyataan professional atau berkaitan dengan kesalahan prosedur, korupsi, penyalahgunaan wewenang, atau membahayakan public dan keselamatan tempat kerja yang dilakukan oleh karyawan (Hoffman and Robert, 2008). (Elias, 2008) memaparkan bahwa whistleblowing merupakan laporan yang dilakukan oleh anggota dari suatu organisasi (sekarang atau terdahulu) terhadap praktek ilegal, imoral, dan haram yang berada dibawah kontrol karyawan terhadap orang atau organisasi yang mungkin dapat mengakibatkan suatu tindakan. (Elias, 2008) juga menambahkan bahwa whistleblowing dapat dilakukan oleh pihak instansi, di dalam instansi (internal) dan di luar instansi (eksternal). Internal whistleblowing terjadi ketika seorang karyawan mengetahui kecurangan yang dilakukan karyawan lainnya kemudian melaporkan kecurangan tersebut kepada atasannya. Sedangkan, eksternal whistleblowing terjadi ketika seorang karyawan mengetahui kecurangan yang dilakukan perusahaan lalu memberitahukannya kepada masyarakat karena kecurangan itu akan merugikan masyarakat.

(Schiffman, 2007) menyatakan bahwa intensi adalah hal yang berkaitan dengan kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau berperilaku tertentu. (Chaplin, 1999) menyatakan bahwa intensi merupakan suatu usaha untuk mencapai tujuan tertentu. Intensi menurut (Corsini, 2002) adalah keputusan bertindak dengan cara tertentu atau dorongan untuk melakukan suatu tindakan, baik itu secara sadar atau tidak sadar. (Horton, 1984) mengatakan bahwa intensi terkait dalam 2 hal yang saling berhubungan yaitu, kecenderungan untuk membeli dan rencana dari keputusan membeli. Jadi intensi berhubungan dengan perilaku. Individu melakukan perilaku tersebut, apabila ia benar-benar ingin melakukannya untuk membentuk intensi. (Ajzen, 2005) menyatakan bahwa intensitas adalah indikasi seberapa kuat keyakinan seseorang akan mencoba suatu perilaku, dan seberapa besar usaha yang akan digunakan untuk melakukan perilaku. Menurut Theory of Planned Behavioral, intensi untuk melakukan suatu perilaku merupakan prediktor paling kuat bagi munculnya perilaku tersebut. Menurut (Ajzen, 1991) yang menjadi faktor utama dalam Theory of Planned Behavior, intensitas adalah fungsi dari tiga penentu utama, pertama adalah faktor personal behavior, kedua bagaimana pengaruh sosial, dan yang ketiga berkaitan dengan control yang dimiliki individu (Ajzen, 2005). Intensitas memiliki empat aspek, yaitu :

1. Sasaran (Target), yaitu sasaran yang ingini dicapai jika menampilkan suatu perilaku.
2. Action, merupakan suatu tindakan yang mengiringi munculnya perilaku.
3. Context, mengacu pada situasi yang akan memunculkan perilaku.

4. Time (Waktu), yaitu waktu terjadinya perilaku yang meliputi waktu tertentu, dalam satu periode atau jangka waktu yang tidak terbatas.

(Ajzen, 2005) mengemukakan intensitas merupakan fungsi dari tiga faktor, yaitu :

1. Faktor personal merupakan sikap individu terhadap perilaku berupa evaluasi positif atau negatif terhadap perilaku yang akan ditampilkan.
2. Faktor sosial diistilahkan dengan kata norma subjektif yang meliputi persepsi individu terhadap tekanan sosial untuk menampilkan atau tidak menampilkan perilaku.
3. Faktor kendali yang disebut *perceived behavioral control* yang merupakan perasaan individu akan mudah atau sulitnya menampilkan perilaku tertentu.

Secara umum, whistleblowing meliputi empat tahapan, yaitu:

- 1) Whistleblower potensial harus memutuskan apakah aktifitas yang disaksikan merupakan suatu pelanggaran, misalnya aktifitas ilegal, tidak bermoral atau tidak sah. Suatu aktifitas akan dianggap sebagai pelanggaran bila bertentangan dengan nilai-nilai dimiliki whistleblower, atau terhadap nilai-nilai lain organisasi.
- 2) Whistleblower harus mempertimbangkan beberapa alternatif ketika mengambil keputusan. Whistleblower harus mempertimbangkan apakah pelanggaran tersebut dapat dihentikan tanpa adanya pelaporan pelanggaran. Whistleblower harus menyadari siapa pihak berwenang yang harus mendapat laporan. Whistleblower juga harus mempertimbangkan, apakah ia akan mampu menanggung biaya keuangan dan situasi mental yang ditimbulkan atas adanya pelaporan

pelanggaran. Whistleblower harus mempertimbangkan pula apakah akan mendapat dukungan mental dan finansial atas adanya pelaporan pelanggaran.

- 3) Ketika ada laporan whistleblowing, organisasi harus segera bertindak. Organisasi dapat memilih untuk menghentikan tindakan pelanggaran atau mungkin memilih membiarkan pelanggaran tersebut.
- 4) Organisasi harus memutuskan apa yang harus dilakukan terhadap whistleblower. Organisasi dapat memilih untuk mengabaikan whistleblower, atau membungkam whistleblower, atau mendiskreditkan tuduhan yang dibuat whistleblower. Organisasi juga dapat memilih untuk menghukum atau memberi sanksi kepada pelaku pelanggaran.

b) Tujuan dan Manfaat Intensitas Whistleblowing

Menurut Komite Nasional Kebijakan Governance (2008) terdapat beberapa tujuan dan manfaat dari penyelenggaraan Whistleblowing yang baik antara lain adalah:

- 1) Tersedianya cara penyampaian informasi penting dan kritis bagi perusahaan kepada pihak yang harus segera menanganinya secara aman;
- 2) Timbulnya keengganan untuk melakukan pelanggaran, dengan semakin meningkatnya kesediaan untuk melaporkan terjadinya pelanggaran, karena kepercayaan terhadap sistem pelaporan yang efektif
- 3) Tersedianya mekanisme deteksi dini (early warning system) atas kemungkinan terjadinya masalah akibat suatu pelanggaran;

- 4) Tersedianya kesempatan untuk menangani masalah pelanggaran secara internal terlebih dahulu, sebelum meluas menjadi masalah pelanggaran yang bersifat publik;
- 5) Mengurangi risiko yang dihadapi organisasi, akibat dari pelanggaran baik dari segi keuangan, operasi, hukum, keselamatan kerja, dan reputasi;
- 6) Mengurangi biaya dalam menangani akibat dari terjadinya pelanggaran;
- 7) Meningkatnya reputasi perusahaan di mata pemangku kepentingan (stakeholders), regulator, dan masyarakat umum; dan
- 8) Memberikan masukan kepada organisasi untuk melihat lebih jauh area kritis dan proses kerja yang memiliki kelemahan pengendalian internal, serta untuk merancang tindakan perbaikan yang diperlukan.

c) Indikator Intensitas Whistleblowing

Indikator variabel whistleblowing dari penelitian ini menurut (Sulistomo, 2012), yaitu :

- 1) Melaporkan perilaku tidak etis dengan motif yang bermoral.
- 2) Membahasnya dengan semua pihak terkait sebelum dilaporkan kepada umum.
- 3) memiliki bukti pendorong untuk mendukung persoalan yang dilaporkan.

Whistleblowing intention diukur menggunakan satu indikator penelitian yaitu tindakan pelaporan dengan menggunakan empat

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

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

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa intensitas whistleblowing adalah tindakan karyawan atau anggota dari suatu instansi atau organisasi untuk menyingkapkan atau melaporkan suatu informasi mengenai pelanggaran, kecurangan, atau kesalahan yang terjadi didalam instansinya, baik kepada atasan atau pihak internal instansi maupun kepada masyarakat atau pihak yang berwenang.

2.1.3 Personal Cost

a) Pengertian Personal Cost

Personal cost adalah risiko balas dendam yang dapat mengakibatkan minat individu berkurang untuk melaporkan kecurangan atau pelanggaran. Pembalasan dendam bisa dalam bentuk tidak berwujud (*intangible*) seperti penilaian kinerja yang tidak adil, penundaan kenaikan gaji, pemecatan, dimutasi ke tempat yang tidak diinginkan (Schutz ,1993). Personal cost menurut (Sabang, 2013) tidak hanya mendapatkan risiko balas dendam dari pelaku kecurangan, melainkan juga tindakan pelapor untuk melaporkan kecurangan akan dianggap sebagai tindakan tidak etis. Semakin besar persepsi

personal cost seseorang maka akan semakin berkurang minat orang tersebut untuk melakukan kecurangan atau melakukan whistleblowing (Bagustianto and Nurkholis, 2015). (Hooks et al., 1994) dalam (Zhuang, 2003) mengatakan persepsi personal cost dipengaruhi oleh karakteristik dari pelapor kecurangan tersebut. Seorang individu yang mempunyai posisi yang kuat dan mudah mendapatkan pekerjaan akan menganggap personal cost itu bukan menjadi masalah apabila ia ingin melaporkan kecurangan yang terjadi.

Menurut (Shutlz et al., 1993) dalam (Bagustianto and Nurkholis, 2015) personal cost of reporting adalah pandangan pegawai terhadap risiko pembalasan, balas dendam atau sanksi dari anggota organisasi, yang dapat mengurangi minat pegawai untuk melaporkan wrongdoing. Personal cost merupakan salah satu alasan utama yang menyebabkan seseorang tidak ingin melaporkan dugaan pelanggaran karena mereka meyakini bahwa laporan mereka tidak akan ditindak lanjuti, mereka akan mengalami retaliasi, atau manajemen tidak akan melindungi mereka dari ancaman retaliasi, khususnya dalam jenis pelanggaran yang melibatkan para manajer (Septianti, 2013).

b) Tujuan dan Manfaat Personal Cost

Penerapan kebijakan whistleblowing tepat diterapkan ketika personal cost pada kondisi yang minim, tujuannya sehingga para pimpinan di dalam suatu organisasi yang hendak menerapkan kebijakan whistleblowing harus mampu memotivasi anggota dalam organisasinya bahwa ada jaminan kerahasiaan dan perlindungan hukum terhadap pelapor (Lestari dan Yahya, 2017).

c) Indikator Personal Cost

Indikator untuk mengukur personal cost dari penelitian (Rahmadani 2018), yaitu :

1. Pengucilan ditempat kerja,
2. Pemindahan bagian kerja/Mutasi kerja,
3. Perlambatan jabatan,
4. Penilaian kinerja yang tidak sesuai,
5. Pemecatan

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

Berdasarkan uraian pengertian personal cost yang telah dijelaskan maka personal cost dianggap mempengaruhi intensi dalam melakukan whistleblowing karena semakin tinggi persepsi personal cost reporting, maka akan semakin rendah intensi melakukan whistleblowing. Maka persepsi mengenai personal cost reporting harus diminimalisir agar dapat meningkatkan intensi seseorang untuk melakukan whistleblowing.

2.1.4 Komitmen Organisasi

a) Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut (Sofyanty, 2019) menyebutkan bahwa komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. (Bagustianto and Nurkholis, 2015) menyatakan bahwa karyawan dengan komitmen organisasional 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 yakin tindakan tersebut akan melindungi organisasi dari kehancuran.

Komitmen organisasi menjadi hal penting bagi sebuah organisasi dalam menciptakan kelangsungan hidup sebuah organisasinya. Komitmen menunjukkan hasrat karyawan sebuah perusahaan untuk tetap tinggal dan bekerja serta mengabdikan diri bagi perusahaan (Amilin dan Rosita, 2008). Komitmen organisasi yang tinggi akan menaikkan tingkat intensi pegawai dalam melakukan whistleblowing, demikian sebaliknya.

Menurut (Abdullah, 2018) komitmen organisasi ialah suatu sikap yang merefleksikan tingkat loyalitas seorang anggota organisasi terhadap organisasinya. (Abdullah, 2018) lebih lanjut menjelaskan bahwa seseorang dengan tingkat loyalitas yang tinggi, akan selalu senantiasa berusaha maksimal turut andil untuk mencapai setiap tujuan dari organisasinya. Selain itu menurut (Kreshatuti dan Prastiwi, 2014) komitmen organisasi dapat menunjukkan dan menyiratkan hubungan antara anggota organisasi dan dengan organisasinya secara aktif. (Kreshastuti and Prastiwi, 2014) lebih lanjut lagi menjelaskan

bahwa anggota organisasi yang berkomitmen yang tinggi akan selalu memiliki keinginan dan rasa tanggung jawab yang lebih dibanding yang lain untuk mewujudkan dan menyokong kesejahteraan organisasinya.

Mowday, Steers, dan Porter (1979) menyatakan bahwa komitmen organisasi ialah sebuah identifikasi dan keterlibatan seorang individu yang dapat ditandai atau dicirikan dengan 3 (tiga) hal berikut, antara lain:

1. Adanya suatu harapan, keyakinan dan keinginan untuk selalu senantiasa menerima setiap tujuan dari organisasinya, yang kemudian ia pun akan selalu berusaha untuk mewujudkan setiap tujuan dari organisasinya.
2. Selalu memiliki keinginan dan keyakinan yang sangat kuat untuk memaksimalkan setiap usahanya jika berkaitan dengan pelaksanaan kegiatan organisasinya.
3. Selalu memiliki keinginan dan suatu usaha untuk tetap mempertahankan keanggotaannya pada organisasinya atau selalu bersikap loyal pada organisasinya.

b) Tujuan dan Manfaat Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi bertujuan atas sejauh mana mereka mengenal dan terlibat dalam hal yang dapat memajukan organisasi, yang tergambar dalam sikap dan perilaku yang positif terhadap organisasi. Komitmen organisasi menunjukkan loyalitas dan perasaan pegawai terhadap organisasi (Napitupulu dan Bernawati, 2016). Semakin tinggi loyalitas yang diberikan pegawai semakin tinggi dedikasi yang diberikan kepada organisasi. Dedikasi ini dapat dibuktikan dengan perhatian terhadap hal yang mendukung keberhasilan dan

kemajuan organisasi, salah satunya dengan melakukan whistleblowing. Sesuai dengan teori prosocial organization bahwa tindakan whistleblowing merupakan bentuk dari tindakan prososial karena tindakan yang dilakukan akan memberikan manfaat kepada individu yang melakukan tindakan tersebut, namun juga bertujuan untuk kemakmuran organisasi (Brief dan Motowidlo, 1986). Seseorang dengan tingkat komitmen organisasional yang tinggi cenderung mementingkan tujuan organisasinya, sehingga berpengaruh terhadap intensi seseorang melakukan tindakan whistleblowing. Individu yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi berpotensi untuk menjadi whistleblower saat mengetahui ada kecurangan dan pelanggaran dalam organisasi sehingga memberikan manfaat untuk mengurangi berbagai tindakan kecurangan tersebut.

c) Dimensi Komitmen Organisasi

Terdapat tiga bentuk dimensi komitmen organisasi menurut (Allen dan Meyer, 1991)

1) Komitmen Afektif

Komitmen ini mengacu pada hubungan emosional anggota terhadap organisasi. Orang-orang ingin terus bekerja untuk organisasi tersebut karena mereka sependapat dengan tujuan dan nilai dalam organisasi tersebut. Orang-orang dengan tingkat komitmen afektif yang tinggi memiliki keinginan untuk tetap berada di organisasi karena mereka mendukung tujuan dari organisasi tersebut dan bersedia membantu untuk mencapai tujuan tersebut.

2) Komitmen Berkelanjutan

Komitmen ini mengacu pada keinginan pegawai untuk tetap tinggal di organisasi tersebut karena adanya perhitungan atau analisis tentang untung dan rugi dimana nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Semakin lama karyawan tinggal dengan organisasi mereka, semakin mereka takut kehilangan apa yang telah mereka investasikan di dalam organisasi selama ini.

3) Komitmen Normatif

Komitmen ini mengacu pada perasaan pegawai dimana mereka diwajibkan untuk tetap berada di organisasinya karena adanya tekanan dari yang lain. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen normatif yang tinggi akan sangat memperhatikan apa yang dikatakan orang lain tentang mereka jika mereka meninggalkan organisasi tersebut. Mereka tidak ingin mengecewakan atasan mereka dan khawatir jika rekan kerja mereka berpikir buruk terhadap mereka karena pengunduran diri tersebut.

Seseorang yang berkomitmen tinggi terhadap organisasi akan lebih memikirkan tujuan dan keberlangsungan organisasinya daripada tujuan atau kepentingan individu dari rekan kerjanya. Oleh karena itu apabila seseorang berkomitmen tinggi terhadap organisasi, maka dia bisa saja menjadi whistleblower dengan tujuan yang baik terhadap organisasinya.

d) Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi

Terdapat tiga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu

(Allen dan Meyer, 1990):

1) Karakteristik pribadi individu

Karakteristik pribadi terbagi kedalam dua variabel, yaitu variabel demografis dan variabel disposisional. Variabel demografis mencakup gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, dan lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi. Sedangkan variabel disposisional mencakup kepribadian dan nilai yang dimiliki anggota organisasi. Variabel disposisional ini memiliki hubungan yang lebih kuat dengan komitmen berorganisasi, karena adanya perbedaan pengalaman masing-masing anggota dalam organisasi tersebut.

2) Karakteristik organisasi

Yang termasuk dalam karakteristik organisasi itu sendiri yaitu: struktur organisasi, desain kebijaksanaan dalam organisasi dan bagaimana kebijaksanaan organisasi tersebut disosialisasikan.

3) Pengalaman organisasi

Sedangkan pengalaman berorganisasi tercakup ke dalam kepuasan dan motivasi anggota organisasi selama berada dalam organisasi, perannya dalam organisasi tersebut, dan hubungan antara anggota organisasi dengan supervisor atau pimpinannya.

e) Indikator Komitmen Organisasi

Menurut (Rahmadani, 2018) Indikator dalam komitmen organisasi dari penelitian, yaitu :

1. Tindak whistleblowing merupakan rasa peduli dengan organisasi,
2. Keterkaitan/keterlibatan dengan organisasi (*Job Involvement*),
3. Motivasi untuk berkinerja, Kecenderungan untuk tinggal atau pergi (*intent to remain or leave*),

4. Loyalitas, Rasa bangga pada organisasi, Kepuasan kerja secara umum (*general job satisfaction*), Whistleblowing adalah hal positif yang harus dilakukan untuk menjaga keselamatan organisasi, Persepsi bahwa organisasi ini berarti besar dalam hidup pegawai.

Komitmen organisasi diukur berdasarkan tiga indikator dengan tujuh pernyataan yang diadopsi oleh (Urumsah dkk., 2018) dari penelitian (Kanning dan Hill, 2013).

1. Indikator pertama adalah usaha pegawai dalam membantu organisasi mencapai tujuannya, usaha ini dapat dibuktikan dengan kesediaan pegawai dalam menerima segala tugas yang diberikan kepadanya dan sikap peduli mereka terhadap kelangsungan organisasi.
2. Indikator kedua merupakan rasa bangga dan setia yang dimiliki pegawai terhadap organisasinya.
3. Indikator ketiga berkaitan dengan rasa memiliki pegawai terhadap organisasinya.

Tujuh pernyataan yang berkaitan dengan komitmen organisasi meliputi:

1. Berusaha keras untuk mencapai tujuan organisasi
2. Menerima segala penugasan dalam organisasi
3. Mempunyai tujuan dan nilai-nilai yang sama dengan organisasi
4. Bangga menjadi bagian dari organisasi
5. Keputusan yang benar dalam memilih organisasi
6. Peduli terhadap kelangsungan organisasi
7. Organisasi merupakan tempat kerja terbaik

2.1.5 Sensitivitas Etis

a) Pengertian Sensitivitas Etis

Etika (*ethics*) adalah suatu sistem atau kode perilaku berdasarkan tugas dan kewajiban moral yang mengindikasikan bagaimana seorang individu seharusnya berperilaku. Sikap etis merupakan dasar peradaban modern. Hal ini mendukung kesuksesan fungsional yang hampir selalu ada di setiap aspek masyarakat, dari kehidupan keluarga sehari-hari hingga hukum, kesehatan, bisnis dan didasarkan pada tugas dan kewajiban moral yang mengindikasikan bagaimana seorang individu untuk menilai lebih dari sekedar kepentingan pribadi dan untuk mengakui dan menghargai kepentingan orang lain juga. Masyarakat akan jatuh ke kekisruhan jika orang-orang tidak memiliki rasa etika dan sentimen moral. Selain itu juga sikap etis merupakan dasar profesionalisme modern (Messier et al., 2014).

Sensitivitas etis merupakan kepekaan individu terhadap permasalahan etika. Ketika dihadapkan dalam suatu permasalahan, seorang akuntan harus memiliki kemampuan tersebut sebelum mengambil keputusan. Oleh karena itu, sensitivitas etis berperan penting bagi akuntan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi sensitivitas etis, diantaranya adalah ethical reasoning dan karakteristik personal. Ethical reasoning merupakan pertimbangan atau pemikiran untuk memberikan beberapa alasan apakah suatu kejadian tergolong dalam cakupan etis atau bukan. Seorang akuntan harus mampu menafsirkan apakah suatu tindakan tersebut etis atau tidak (Anjelina, 2019).

Kemampuan seorang profesional untuk berperilaku etis sangat dipengaruhi oleh sensitivitas individu tersebut. Individu yang tidak mengakui

sifat dasar etika dalam keputusan, skema moralnya tidak akan mengarah pada masalah etika tersebut. Jadi kemampuan untuk mengakui sifat dasar etika dari sebuah keputusan merupakan sensitivitas etika (Falah, 2010).

Salah satu bentuk tanggungjawab etis ialah munculnya motivasi untuk melakukan pelaporan kecurangan atau whistleblowing (Janitra, 2017). Salah satu contoh seseorang mempunyai sensitivitas etis yang tinggi adalah bila seseorang menilai whistleblowing merupakan tindakan yang penting. Sehingga kecenderungan untuk melakukan tindakan tersebut juga akan meningkat.

Menurut (Shaub, 1989) sensitivitas etis adalah kemampuan untuk mengetahui masalah-masalah etis yang terjadi. Sensitivitas etis (*ethical sensitivity*) merupakan kemampuan seseorang untuk menyadari adanya nilai-nilai etika atau moral dalam pengambilan suatu keputusan. Menurut (Armstrong, 2002) mendefinisikan sensitivitas etis sebagai proses menafsirkan situasi, pengambilan peran bagaimana berbagai tindakan akan mempengaruhi pihak terkait, membayangkan rantai sebab-akibat peristiwa, dan menyadari bahwa ada masalah etis/moral yang saat itu ada. Sensitivitas Etis adalah kemampuan untuk mengetahui masalah-masalah etis yang terjadi.

b) Tujuan dan Manfaat Sensitivitas Etis

Lebih lanjut dijelaskan bahwa sensitivitas etis kemampuan untuk mengetahui bahwa suatu situasi memiliki makna etika ketika situasi itu dialami individu-individu. Faktor yang penting dalam menilai perilaku etis adalah adanya kesadaran para individu bahwa mereka adalah agen moral. Kesadaran individu tersebut dapat dinilai melalui kemampuan untuk menyadari adanya nilai-nilai etis dalam suatu keputusan yang disebutkan sebagai sensitivitas etis.

(Hunt dan Vitell, 1986) dalam (Lia, 2011) Sensitivitas etika adalah salah satu bagian dari proses pengambilan keputusan moral, yang terdiri dari:

- a. Kesadaran moral (moral awareness).
Mengenai moral alamiah dari situasi yang ada.
- b. Keputusan moral (moral judgement).
Membuat suatu keputusan yang secara moral benar dalam keadaan itu.
- c. Maksud moral (moral intent).
Memutuskan menempatkan suatu nilai dalam norma moral daripada norma yang lainnya.
- d. Aksi Moral (moral action).
- e. Melibatkan dalam perilaku moral.

c) Faktor-faktor yang mempengaruhi Sensitivitas Etis

(Khomsiyah dan Indriantoro, 1998) mengembangkan persepsi komponen etika pada penelitian Hunt dan Vitell dimana faktor-faktor yang mempengaruhi sensitivitas etika adalah lingkungan budaya dan pengalaman pribadi yang membentuk orientasi etika, lingkungan organisasi yang membentuk komitmen pada organisasi dan lingkungan profesi merupakan komitmen pada profesinya.

d) Indikator Sensitivitas Etis

Menurut (Octavia, 2021) Indikator untuk mengukur sensitivitas etis dapat berupa :

1. Penilaian etika,
2. Tindak mentolelir kesalahan,
3. Moralitas

2.1.6 Locus of Control

a) Pengertian Locus of Control

Konsep tentang Locus of control (pusat kendali) pertama kali dikemukakan oleh seorang ahli teori pembelajaran sosial (Rotter, 1966) yang menyatakan bahwa Locus of control merupakan salah satu variabel kepribadian yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib sendiri. Adapun menurut (Hariani, 2013) dalam (Purnamasari, 2016) locus of control adalah persepsi tentang kendali mereka atas nasib, kepercayaan diri dan kepercayaan mereka atas keberhasilan diri.

Locus of control merupakan istilah dalam psikologi yang didefinisikan sebagai harapan umum atas reward atau hasil dalam kehidupan yang dikendalikan oleh tindakan sendiri (internal) atau oleh kekuatan orang lain (eksternal) (Spector, 1988). Locus of control terbagi menjadi dua, yaitu locus of control internal dan locus of control eksternal. Individu dengan locus of control internal percaya bahwa peristiwa yang terjadi merupakan akibat dari perilaku atau tindakan mereka sendiri. Mereka juga percaya bahwa pengalaman mereka dikendalikan oleh kemampuan atau upaya mereka sendiri. Sebaliknya, individu dengan locus of control eksternal cenderung percaya bahwa peristiwa yang mereka alami merupakan takdir, nasib, kesempatan, atau keberuntungan semata. (Spector, 1988) mengatakan bahwa individu dengan locus of control internal cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka daripada individu dengan locus of control eksternal. Selanjutnya, ia mengatakan bahwa individu dengan locus of control eksternal mungkin lebih

tunduk pada otoritas. Hal ini mungkin menyebabkan mereka tidak akan melakukan tindakan whistleblowing.

b) Tujuan dan manfaat Locus of Control

(Robbins, 1996) menyatakan mereka yang yakin dapat mengendalikan tujuan mereka dikatakan memiliki locus of control internal, sedangkan yang memandang hidup mereka dikendalikan oleh kekuatan pihak luar disebut memiliki locus of control eksternal. Internal kontrol mengacu pada persepsi terhadap kejadian baik positif maupun negatif sebagai konsekuensi dari tindakan ataupun perbuatan sendiri dan berada dibawah pengendalian dirinya. Eksternal kontrol mengacu pada keyakinan bahwa suatu kejadian tidak memiliki hubungan langsung dengan tindakan yang telah dilakukan oleh dirinya sendiri dan berada di luar kontrol dirinya (Susanti, 2001).

c) Indikator Locus of Control

Indikator untuk mengukur variabel locus of control internal yaitu :

(1) kemampuan;

(2) minat dan

(3) usaha;

sedangkan locus of control eksternal terdiri dari

(1) nasib;

(2) sosial ekonomi dan

(3) pengaruh orang lain

(Sanjiwani dan Wisadha, 2016)

Locus of control yang berbeda bisa mencerminkan motivasi yang berbeda dan kinerja yang berbeda, dimana locus of control internal akan

cenderung lebih sukses dalam karir mereka dibandingkan locus of control eksternal, dikarenakan level kerja mereka yang cenderung lebih tinggi, adanya promosi yang lebih cepat dan mendapatkan uang yang lebih (Saputra, 2012).

Individu yang memiliki kecenderungan locus of control internal dan eksternal memiliki faktor keyakinan yang berbeda-beda mengenai penyebab dari peristiwa atau hasil yang diperoleh dalam hidupnya. Locus of control internal dan eksternal memiliki beberapa faktor di dalamnya. (Rotter, 1992) menjelaskan faktor dalam aspek internal dan eksternal yaitu aspek internal terdiri dari faktor:

- 1) kemampuan, individu dengan kecenderungan locus of control internal percaya bahwa keberhasilan dan kegagalan sangat dipengaruhi oleh kemampuan;
- 2) minat, individu dengan kecenderungan locus of control internal memiliki minat yang besar terhadap kendali perilaku dan tindakan;
- 3) usaha, individu dengan kecenderungan locus of control internal memiliki sikap pantang menyerah dan berusaha mengendalikan perilaku dengan semaksimal mungkin,

sedangkan aspek eksternal terdiri dari faktor:

- 1) nasib, individu dengan kecenderungan locus of control eksternal mempercayai firasat baik, buruk, menganggap kesuksesan dan kegagalan yang diperoleh merupakan takdir dan tidak dapat merubah peristiwa yang telah terjadi;

- 2) keberuntungan, individu dengan kecenderungan locus of control eksternal menganggap setiap orang memiliki keberuntungan dan mempercayai adanya keberuntungan;
- 3) sosial ekonomi, individu dengan kecenderungan locus of control eksternal memiliki sifat materialistik dan menilai orang berdasarkan tingkat kesejahteraan;
- 4) pengaruh orang lain, individu dengan kecenderungan locus of control eksternal sangat mengharapkan bantuan orang lain dan menganggap bahwa perilakunya dipengaruhi oleh orang yang memiliki kekuasaan lebih tinggi darinya.

Locus of control internal dan eksternal memiliki perbedaan karakteristik. Crider (Rini, 2012) menyebutkan, individu yang memiliki locus of control internal mempunyai ciri-ciri: suka bekerja keras, memiliki inisiatif tinggi, selalu berusaha menemukan pemecahan masalah, selalu mencoba berpikir seefektif mungkin, selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil, sedangkan individu yang memiliki locus of control eksternal mempunyai ciri-ciri: kurang memiliki inisiatif, mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan, kurang suka berusaha karena percaya bahwa faktor luarlah yang mengontrol, kurang mencari informasi untuk memecahkan masalah.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang membahas tentang pengaruh personal cost, komitmen organisasi, sensitivitas etis dan locus of control terhadap intensi melakukan whistleblowing belum banyak dilakukan. Adapun hasil-hasil

sebelumnya dari penelitian-penelitian terdahulu mengenai topik yang berkaitan dengan penelitian ini dapat dilihat dalam tabel 2.1.

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No.	Nama	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	(Yusriadi Hala, 2020)	Pengaruh Komitmen Profesional Dan Locus of Control Terhadap Intensitas Melakukan Whistleblowing Dengan Sensitivitas Etis Sebagai Variabel Intervening	Variabel dependen : Intensitas Whistleblowing Variabel Independen : Komitmen Profesional dan Locus of Control Variabel Intervening : Sensitivitas Etis	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komitmen profesional memiliki pengaruh positif terhadap sensitivitas etis. 2. Locus of control tidak berpengaruh positif terhadap sensitivitas etis. 3. Komitmen profesional memiliki pengaruh positif terhadap intensitas whistleblowing. 4. Locus of control tidak pengaruh positif terhadap intensitas whistleblowing. 5. Sensitivitas etis memiliki pengaruh positif terhadap intensitas whistleblowing. 6. Komitmen profesional memiliki pengaruh positif terhadap intensitas melakukan whistleblowing melalui sensitivitas etis. 7. Locus of control memiliki pengaruh positif terhadap intensitas melakukan whistleblowing melalui sensitivitas etis.
2.	(Muhammad Sidiq Ridho)	Pengaruh Komitmen Profesional, Locus of	Variabel dependen : Intensi Whistleblowing	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komitmen Profesional tidak berpengaruh terhadap Intensi Whistleblowing.

	and Rini 2016)	Control, Keseriusan Pelanggaran dan Suku Bangsa Terhadap Intensi Whistleblowing	Variabel Independen : Komitmen Profesional, Locus of Control, Keseriusan Pelanggaran dan Suku Bangsa	<ol style="list-style-type: none"> 2. Locus of Control tidak berpengaruh terhadap Intensi Whistleblowing. 3. Keseriusan Pelanggaran berpengaruh terhadap Intensi Whistleblowing. 4. Suku Bangsa tidak berpengaruh terhadap Intensi Whistleblowing
3.	(Usman and Rura, 2021)	Pengaruh Personal Cost dan Pemberian Reward Terhadap Tindakan Whistleblowing	<p>Variabel dependen : Tindakan Whistleblowing</p> <p>Variabel Independen : Personal Cost, Reward</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Personal Cost berpengaruh positif terhadap Whistleblowing berdasarkan persepsi mahasiswa akuntansi Universitas Muhammadiyah Palopo. Hal ini menandakan bahwa hipotesis 1 (H1) diterima. 2. Pemberian Reward berpengaruh positif terhadap Whistleblowing berdasarkan persepsi mahasiswa akuntansi Universitas Muhammadiyah Palopo. Hal ini bahwa hipotesis 2 (H2) diterima.
4.	(Khamainy and Faisol, 2021)	Faktor yang Mempengaruhi Intensi Untuk Melakukan Whistleblowing Internal Pada OPD Kabupaten Sumenep	<p>Variabel dependen : Intensi Whistleblowing</p> <p>Variabel Independen : Orientasi etika relativisme, Intensitas Moral, Komitmen Organisasi, Identitas Profesional</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Orientasi etika relativisme merupakan salah satu faktor yang mendorong individu untuk melakukan tindakan whistleblowing internal pada OPD di Kabupaten Sumenep. 2. Intensitas moral merupakan salah satu faktor yang mendorong individu untuk melakukan tindakan whistleblowing internal pada OPD di Kabupaten Sumenep.

				<p>3. Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang mendorong individu untuk melakukan tindakan whistleblowing internal pada OPD di Kabupaten Sumenep.</p> <p>4. Identitas profesional merupakan salah satu faktor yang mendorong individu untuk melakukan tindakan whistleblowing internal pada OPD di Kabupaten Sumenep.</p>
5.	(Yuri Khairunnisa, 2016)	Faktor-faktor Yang Berpengaruh Terhadap Intensi Whistleblowing (Studi Kasus Pada Satuan Pengawasan Internal Perguruan Tinggi Negeri di Kota Malang)	<p>Variabel dependen : Intensi Whistleblowing</p> <p>Variabel Independen : norma subjektif, komitmen organisasional, gender dan tingkat pendidikan</p>	<p>Kesimpulan yang dapat diambil oleh peneliti pada penelitian ini adalah sikap terhadap whistleblowing (attitude towards whistleblowing), norma subjektif dan komitmen organisasional berpengaruh positif pada intensi auditor internal Sistem Pengawasan Internal Perguruan Tinggi Negeri (SPI PTN) di Kota Malang untuk melakukan whistleblowing. Sedangkan gender dan tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap intensi melakukan whistleblowing.</p>
6.	(Sofyanty, 2019)	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Tindakan Whistleblowing	<p>Variabel dependen : Tindakan Whistleblowing</p> <p>Variabel Independen : Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dan iklim organisasi yang ada di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) tergolong baik, hal ini didukung oleh hasil penelitian yang</p>

				menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan komitmen organisasi dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap tindakan whistleblowing.
7.	(Ulil Barkah and Nurbaiti, 2020)	Pengaruh Komitmen Organisasi, Intensitas Moral dan Sosialisasi Antisipatif Terhadap Tindakan Whistleblowing	Variabel dependen : Tindakan Whistleblowing Variabel Independen : Komitmen Organisasi, Intensitas Moral dan Sosialisasi Antisipatif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komitmen organisasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap tindakan whistleblowing pada alumni S1 Akuntansi Telkom University yang lulus pada tahun 2017-2019. 2. Intensitas moral berpengaruh secara parsial dengan terhadap tindakan whistleblowing pada alumni S1 Akuntansi Telkom University yang lulus pada tahun 2017-2019. 3. Sosialisasi antisipatif tidak berpengaruh secara parsial terhadap tindakan whistleblowing pada alumni S1 Akuntansi Telkom University tahun 2017-2019
8.	(Taufiq Nugraha, 2017)	Pengaruh Komitmen Profesional, Lingkungan Etika, Sifat Machiavellian dan Personal Cost Terhadap Intensi Whistleblowing dengan Retaliasi Sebagai	Variabel dependen : Intensi Whistleblowing Variabel Independen : Komitmen Profesional, Lingkungan Etika, Sifat Machiavellian dan Personal Cost Variabel Moderating : Retaliasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa Komitmen Profesional (X1) berpengaruh terhadap Whistleblowing (Y), 2. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan Lingkungan Etika (X2) berpengaruh terhadap Whistleblowing (Y), 3. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa

		<p>Variabel Moderating (Studi Empiris pada Perusahaan Perbankan yang berada di Kota Pekanbaru)</p>		<p>Sifat Machiavellian (X3) berpengaruh terhadap Whistleblowing (Y),</p> <p>4. Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa Personal Cost (X4) berpengaruh terhadap Whistleblowing (Y),</p> <p>5. Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa Komitmen Profesional (X1) berpengaruh terhadap Whistleblowing (Y) dengan dimoderasi Retaliasi (M), artinya hipotesis kelima dalam penelitian ini diterima,</p> <p>6. Hasil pengujian hipotesis keenam menunjukkan bahwa Lingkungan Etika (X2) berpengaruh terhadap Whistleblowing (Y) dengan dimoderasi Retaliasi (M), artinya hipotesis keenam dalam penelitian ini diterima,</p> <p>7. Hasil pengujian hipotesis ketujuh menunjukkan bahwa Sifat Machiavellian (X3) berpengaruh terhadap Whistleblowing (Y) dengan dimoderasi Retaliasi (M), artinya hipotesis ketujuh dalam penelitian ini diterima.</p> <p>8. Hasil pengujian hipotesis kedelapan menunjukkan bahwa Personal Cost (X4) berpengaruh terhadap Whistleblowing (Y)</p>
--	--	--	--	--

				dengan dimoderasi Retaliasi (M), artinya hipotesis kedelapan dalam penelitian ini diterima.
9.	(Siti Aliyah, 2015)	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pegawai Dalam Melakukan Tindakan Whistleblowing	Variabel dependen : Tindakan Whistleblowing Variabel Independen : Sikap, Komitmen Organisasi, Personal Cost, Tingkat Keseriusan, Tanggung jawab personal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sikap terhadap whistle blowing tidak berpengaruh signifikan terhadap minat pegawai dalam melakukan tindakan whistle-blowing. 2. Komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap minat pegawai dalam melakukan tindakan whistle-blowing. 3. Personal cost berpengaruh negatif dan signifikan terhadap minat pegawai dalam melakukan tindakan whistleblowing. 4. Tingkat keseriusan kecurangan tidak berpengaruh signifikan terhadap minat pegawai dalam melakukan tindakan whistle-blowing. 5. Tanggung jawab personal tidak berpengaruh signifikan terhadap minat pegawai dalam melakukan tindakan whistle-blowing.
10.	(Esther Oktavia, 2018)	Pengaruh Personal Cost, Komitmen Organisasi, Sensitivitas Etis dan Machiavellian Terhadap	Variabel dependen : Minat Melakukan Whistleblowing Variabel Independen : Personal Cost, Komitmen Organisasi, Sensitivitas Etis dan Machiavellian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Personal cost berpengaruh negatif terhadap minat melakukan whistleblowing 2. Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap minat

		Minat Melakukan Whistleblowing (Studi Empiris Pada ANS di OPD Kota Pekanbaru)		<p>melakukan whistleblowing</p> <p>3. Sensitivitas etis berpengaruh positif terhadap minat melakukan whistleblowing</p> <p>4. Machiavellian berpengaruh positif terhadap minat melakukan whistleblowing</p>
11.	(Zakaria et al., 2020)	Predicting Internal and External Whistleblowing Intentions: A Comparative Study between Malaysian and Indonesian Police Forces	<p>Variabel dependen : Intensitas Whistleblowing</p> <p>Variabel Independen : sikap dan norma sosial</p>	<p>Internal niat whistleblowing personel kepolisian Malaysia tidak Berhubungan dengan sikap tetapi berhubungan dengan norma-norma sosial. Temuan personel kepolisian Indonesia, menunjukkan bahwa sikap dan norma sosial adalah penentu penyebab intensi whistleblowing internal dan eksternal</p>
12.	(Purnamasari, 2012)	Pengaruh Sensitivitas Etis, Professional Identity, dan Locus of Control terhadap Whistleblowing Intention (Studi Persepsi Mahasiswa Akuntansi Kota Bandung)	<p>Variabel dependen : Intensitas Whistleblowing</p> <p>Variabel Independen : Sensitivitas etis, professional identity dan locus of control</p>	<p>1. Sensitivitas etis, professional identity dan locus of control secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap whistleblowing intention. Hasil tersebut terlihat dalam persepsi Mahasiswa Akuntansi Kota Bandung mengenai perilaku-perilaku tersebut yang sangat berperan dalam pertimbangan terhadap niatnya menjadi whistleblower (whistleblowing intention).</p>

				<p>2. Sensitivitas etis memiliki pengaruh yang signifikan terhadap whistleblowing intention pada persepsi Mahasiswa Akuntansi s1 di Kota Bandung.</p> <p>3. Professional identity memiliki pengaruh yang signifikan terhadap whistleblowing intention pada persepsi Mahasiswa Akuntansi s1 di Kota Bandung.</p> <p>4. Locus of control memiliki pengaruh yang signifikan terhadap whistleblowing intention pada persepsi Mahasiswa Akuntansi s1 di Kota Bandung.</p>
13.	(Pramudiaty and Aziz, 2020)	Determinan Intensi Whistleblowing Internal pada OPD Kabupaten Purbalingga	<p>Variabel dependen : Intensi Whistleblowing</p> <p>Variabel Independen : komitmen profesional, lingkungan etika, intensitas moral, dan personal cost</p>	Kesimpulan dari penelitian ini adalah komitmen profesional, lingkungan etika, intensitas moral, dan personal cost adalah determinan parsial yang memiliki arah positif terhadap intensi untuk melakukan whistleblowing internal di OPD Kabupaten Purbalingga
14.	(Zanaria, 2020)	Pengaruh Faktor Organisasional, Faktor Individual, Dan Faktor Demografi Terhadap Intensi Whistleblowing	<p>Variabel dependen : Intensi Whistleblowing</p> <p>Variabel Independen : Faktor Organisasional, Faktor Individual, Dan Faktor Demografi</p>	Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan yang dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor organisasional (status manajerial), faktor individual (komitmen organisasional, locus of control, dan personal cost), dan faktor demografi (gender dan suku bangsa) berpengaruh signifikan terhadap intensi whistleblowing auditor

				internal BPKP, sedangkan untuk Kaktor organisasi (status manajerial) dan Faktor individual (locus of control) tidak diperoleh cukup bukti untuk menjelaskan pengaruhnya terhadap intensi whistleblowing.
15.	(Prasetyo et al., 2017)	Pengaruh Tingkat Keseriusan Pelanggaran, Faktor Demografi dan Faktor Organisasional terhadap Intensi Whistleblowing (Survei pada Karyawan Otoritas Jasa Keuangan Regional 2 Jawa Barat)	<p>Variabel dependen : Intensi Whistleblowing</p> <p>Variabel Independen : Tingkat Keseriusan Pelanggaran, Faktor Demografi dan Faktor Organisasional</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat Keseriusan Pelanggaran berpengaruh positif signifikan terhadap intensi whistleblowing. Artinya, jika tingkat keseriusan lebih serius, maka niat seseorang untuk melakukan whistleblowing akan meningkat. Hasil ini konsisten dengan penelitian Bagustianto dan Nurkholis (2015). 2. Jenis Kelamin tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi whistleblowing. Hasil ini konsisten dengan penelitian Mustapa dan Shaw (2012). 3. Suku Bangsa tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi whistleblowing. Hasil ini konsisten dengan penelitian Tavakoli et al (2003). 4. Status Manajerial berpengaruh positif signifikan terhadap intensi whistleblowing. Artinya, jika status manajerial lebih tinggi, maka niat seseorang untuk melakukan whistleblowing akan meningkat. Hasil ini konsisten dengan

				penelitian Keenan (2002)
16.	(Bagusti anto and Nurkholi s, 2012)	Faktor- Faktor Yang Mempengar uhi Minat PNS Untuk Melakukan Tindakan Whistle- Blowing (Studi Pada PNS BPK RI)	Variabel dependen : Intensi Whistleblowing Variabel Independen : Sikap, Komitmen Organisasi, Personal Cost	1. Sikap terhadap whistleblowing terbukti berpengaruh positif terhadap niat minat PNS melakukan tindakan whistleblowing 2. Komitmen organisasi terbukti berpengaruh positif terhadap niat minat PNS melakukan tindakan whistleblowing 3. Personal cost tidak terbukti signifikan terhadap niat minat PNS melakukan tindakan whistleblowing
17.	(Ahmad dkk., 2010)	Internal Whistleblo wing Intentions in in Malaysia: Factors that Influence Internal Auditors' Decision- Making Process	Variabel dependen : Intensi Whistleblowing Variabel Independen : Faktor demografi, Kekuatan status pelaku kesalahan	-Faktor demografi tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi melakukan whistleblowing. Ukuran perusahaan tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi melakukan whistleblowing. -Intensi melakukan whistleblowing oleh internal auditor senior lebih tinggi dibandingkan dengan internal auditor junior. Semakin serius sebuah kecurangan atau kesalahan akan semakin tinggi pula intensi melakukan whistleblowing. -Kekuatan status pelaku kesalahan tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi melakukan whistleblowing

2.3 Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Personal Cost terhadap Intensitas Whistleblowing

(Bagustianto and Nurkholis, 2012) personal cost adalah pandangan pegawai terhadap risiko pembalasan, balas dendam atau sanksi dari anggota organisasi, yang dapat mengurangi minat pegawai untuk melaporkan wrongdoing. Personal cost merupakan salah satu alasan utama yang menyebabkan seseorang tidak ingin melaporkan dugaan pelanggaran karena mereka meyakini bahwa laporan mereka tidak akan ditindak lanjuti, mereka akan mengalami retaliasi, atau manajemen tidak akan melindungi mereka dari ancaman retaliasi, khususnya dalam jenis pelanggaran yang melibatkan para manajer (Septianti, 2013).

Personal cost berpengaruh negatif terhadap niat pegawai untuk melakukan whistleblowing. Dapat diartikan bahwa semakin rendah personal cost maka semakin tinggi intensi pegawai untuk melakukan whistleblowing. Terbukti dengan penelitian yang dilakukan oleh (Napitupulu dan Bernawati, 2016) dan (Latan dkk., 2016) menemukan bahwa individu yang mempunyai pengetahuan yang lebih mengenai personal cost akan memandang risiko yang diberikan tidak lebih besar dari dampak yang diberikan apabila tidak melakukan whistleblowing, yang tentunya akan menghancurkan organisasi. Namun jika semakin besar pandangan negatif pegawai atas risiko yang akan diberikan sebagai akibat dari pengungkapan tindakan kecurangan maka semakin rendah pula niat individu tersebut untuk melakukan whistleblowing. Penelitian yang dilakukan oleh (Putriana dkk., 2018), (Abdullah and Hasma, 2018) dan (Bagustianto dan Nurkholis, 2012) mendukung penjelasan tersebut.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Intensitas Whistleblowing

Menurut (Sofyanty, 2019) menyebutkan bahwa komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi.

Theory of Planned Behavior (TPB) adalah teori psikologi yang dikemukakan oleh (Ajzen, 1991) yang berusaha menjelaskan hubungan antara sikap dengan perilaku. Komitmen organisasi merupakan sikap yang dimiliki oleh pegawai untuk senantiasa berkontribusi dan mempunyai perilaku memiliki organisasi. Komitmen organisasi mendorong pegawai untuk melakukan tindakan serupa perilaku melaporkan tindakan kecurangan yang terjadi dalam organisasi. Semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai maka semakin tinggi pula perilaku pegawai dalam melakukan tindakan whistleblowing.

(Bagustianto dan Nurkholis, 2012) menyatakan bahwa karyawan dengan komitmen organisasional 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 yakin tindakan tersebut akan melindungi organisasi dari kehancuran.

3. Pengaruh Sensitivitas Etis terhadap Intensitas Whistleblowing

Kemampuan seorang profesional untuk berperilaku etis sangat dipengaruhi oleh sensitivitas individu tersebut. Individu yang tidak mengakui sifat dasar etika dalam keputusan, skema moralnya tidak akan mengarah pada masalah etika tersebut. Jadi kemampuan untuk mengakui sifat dasar etika dari sebuah keputusan merupakan sensitivitas etika (Falah, 2010). Apabila sensitivitas etis individu semakin tinggi, maka semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk

menganggap whistleblowing menjadi suatu hal yang penting sehingga semakin tinggi pula kemungkinan mereka melakukan whistleblowing. Seseorang yang memahami pentingnya informasi yang terdapat di dalam laporan keuangan bagi para penggunanya akan memahami pula tanggung jawab etis dalam profesi ASN sehingga muncul motivasi untuk melakukan whistleblowing. Semakin tinggi sensitivitas etis seorang pegawai, maka semakin tinggi tingkat kemungkinan Whistleblowing yang terjadi di institusi terkait.

Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian (Taufiq Nugraha, 2017) yang berjudul Pengaruh Komitmen Profesional Dan Locus of Control Terhadap Intensitas Melakukan Whistleblowing Dengan Sensitivitas Etis Sebagai Variabel Intervening dimana penelitian menunjukkan bahwa sensitivitas etis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap intensitas melakukan whistleblowing.

4. Pengaruh Locus of Control terhadap Intensitas Whistleblowing

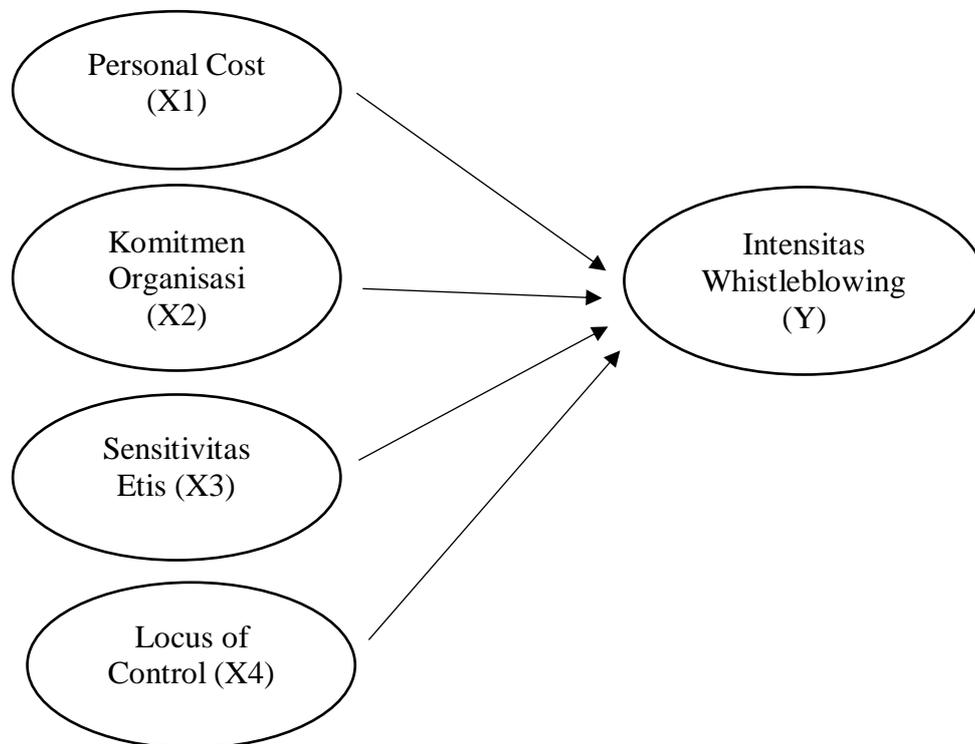
(Purnamasari et al. n.d., 2016) locus of control adalah persepsi tentang kendali mereka atas nasib, kepercayaan diri dan kepercayaan mereka atas keberhasilan diri.

Menurut (Myers, 2012): “Locus of control adalah sejauh mana orang merasakan hasil sebagai sesuatu yang dikendalikan secara internal oleh usaha mereka sendiri atau eksternal oleh kebetulan atau kekuatan diluar dirinya.”

Dalam penelitian (Purnamasari et al. n.d., 2016) yang menganalisis pengaruh locus of control terhadap whistleblowing intention, yang dilakukan pada 100 mahasiswa Jurusan Akuntansi di Universitas Islam Bandung, hasil penelitian menjelaskan bahwa locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap whistleblowing intention. Sejalan dengan penelitian di atas, penelitian oleh

(Prasetyo et al., 2017) tentang pengaruh locus of control mahasiswa Jurusan Akuntansi terhadap perilaku whistleblowing, yang dilakukan pada 145 mahasiswa Jurusan Akuntansi di Universitas Wijaya Kusuma Surabaya, hasil penelitian memaparkan bahwa locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku whistleblowing. Kedua penelitian di atas juga didukung oleh penelitian (Dian Bakar dkk., 2019) tentang pengaruh locus of control terhadap whistleblowing, yang dilakukan pada 100 mahasiswa Jurusan Akuntansi di Universitas Negeri Padang, hasil penelitian menunjukkan bahwa locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap whistleblowing.

Berdasarkan penjelasan di atas maka hubungan antar variabel dapat digambarkan melalui model kerangka konsep penelitian berikut ini:



Gambar II.1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Dari pernyataan diatas maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

- 1 : Personal Cost Berpengaruh Terhadap Intensitas Whistleblowing
- 2 : Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Intensitas Whistleblowing
- 3 : Sensitivitas Etis Berpengaruh Terhadap Intensitas Whistleblowing
- 4 : Locus of Control Berpengaruh Terhadap Intensitas Whistleblowing

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dan Sampel dalam Penelitian ini yaitu :

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2010), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah OPD Badan dan Dinas yang berada di Pemerintahan Provinsi Sumatera Utara yaitu sebanyak 30 OPD.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel dengan metode non probability sampling dengan pendekatan sampling jenuh.

Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 30 OPD di Pemerintah Provinsi Sumatera Utara dengan responden dalam penelitian ini 3 orang setiap OPD sebesar 90 orang yang berfungsi kepegawaian/keuangan, dan pegawai yang bekerja sebagai kepala bagian dari staf kepegawaian/umum dan bagian keuangan. Penentuan ini berdasarkan tugas dari tiap-tiap jabatan yang sesuai dengan pembahasan penelitian ini, yakni mengenai whistleblowing. Bagian Kepegawaian atau Umum sebagai pihak yang menangani urusan kepegawaian atau yang melakukan penyusunan program bisa menjadi pihak yang melakukan whistleblowing. Bagian keuangan sebagai pengelola keuangan pada OPD terkait dapat menjadi orang yang melakukan whistleblowing.

Tabel 3.2
Daftar nama OPD Pemerintah Provinsi Sumatera Utara

No.	Daftar Nama OPD	Jumlah Populasi pada setiap OPD
1	BPKAD (Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah)	3
2	Balitbang (Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah)	3
3	Inspektorat	3
4	BKD (Badan Kepegawaian Daerah)	3
5	Bappeda	3
6	Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi	3
7	Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral	3
8	Dinas Kebudayaan dan Pariwisata	3
9	Dinas Kehutanan	3
10	Dinas Kelautan dan Perikanan	3
11	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	3
12	Dinas Kesehatan	3
13	Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan	3
14	Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah	3
15	Dinas Perpustakaan dan Arsip	3
16	Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah	3
17	Dinas Lingkungan Hidup	3
18	Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak	3
19	Dinas Pemuda dan Olahraga	3
20	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu	3
21	Dinas Pendidikan	3
22	Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (KB)	3
23	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	3
24	Dinas Sosial	3
25	Dinas Komunikasi dan Informatika	3
26	Badan Kesatuan Bangsa, Politik, dan Perlindungan Masyarakat	3
27	Dinas Tenaga Kerja	3
28	Sekretariat DPRD	3
29	Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang	3
30	Dinas Perhubungan	3
	Jumlah	90

3.4 Defenisi dan Operasional Variabel

Variabel adalah sesuatu yang dapat membedakan atau mengubah nilai. Nilai dapat berbeda pada waktu yang berbeda untuk obyek atau orang yang sama, atau nilai dapat berbeda dalam waktu yang sama untuk orang atau obyek yang berbeda (Erlina, 2007)

a. Variabel Dependen

Variabel ini sering juga disebut dengan variabel terikat atau variabel tidak bebas. Variabel ini dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen. Jadi variabel dependen adalah konsekuensi dari variabel independen. Dalam penelitian ini, variabel dependennya adalah :

1) Intensitas Whistleblowing

Whistleblowing adalah tindakan dari seorang pegawai (atau mantan pegawai) untuk mengungkapkan 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 public (*external whistleblowing*) (Bouville n.d., 2007).

Indikator variabel whistleblowing dari penelitian (Sulistomo Andri Prastiwi, 2012) yaitu :

1. Melaporkan perilaku tidak etis dengan motif yang bermoral.
2. Membahasnya dengan semua pihak terkait sebelum dilaporkan kepada umum.
3. Memiliki bukti pendorong untuk mendukung persoalan yang dilaporkan.

b. Variabel Independen

Variabel ini sering juga disebut dengan variabel bebas, variabel stimulus prediktor, atau antecedent. Variabel yang dapat mempengaruhi perubahan dalam variabel dependen dan mempunyai hubungan yang positif maupun negatif bagi variabel dependen lainnya. Dalam penelitian ini variabel independennya adalah :

1) Personal Cost

Personal cost adalah pandangan pegawai terhadap risiko pembalasan/balas dendam atau sanksi dari anggota organisasi, yang dapat mengurangi minat pegawai untuk melaporkan kecurangan (Schultz et al., 1993). Risiko pembalasan ini dapat berupa penolakan dari rekan kerja, mutasi ke bagian lain, penolakan kenaikan gaji, penilaian kinerja yang tidak adil (dinilai memiliki kinerja yang rendah), bahkan bentuk yang ekstrim adalah pemberhentian kerja (Curtis, 2006).

Indikator untuk mengukur personal cost dari penelitian (Rahmadani 2018), yaitu :

- 1) Pengucilan ditempat kerja
- 2) Pemindehan bagian kerja dan Mutasi kerja
- 3) Perlambatan jabatan
- 4) Penilaian kinerja yang tidak sesuai
- 5) Pemecatan

2) Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif identifikasi dan rasa keterlibatan seorang individu dalam organisasi tertentu yang dapat ditandai

dengan beberapa faktor terkait yaitu keyakinan yang kuat dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kesediaan untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (loyalitas). Komitmen dapat meningkatkan keinginan seseorang untuk melakukan whistleblowing dan karyawan yang berkomitmen berorientasi untuk meningkatkan keamanan organisasi mereka dengan ditandai ingin membuat organisasi mereka terhindar dari kesalahan yang merugikan organisasi dengan melakukan tindakan whistleblowing (Hirschmann, 1972).

Indikator untuk mengukur komitmen organisasi dari penelitian (Urumsah dkk., 2018) yaitu :

1. Usaha pegawai dalam membantu organisasi mencapai tujuannya, usaha ini dapat dibuktikan dengan kesediaan pegawai dalam menerima segala tugas yang diberikan kepadanya dan sikap peduli mereka terhadap kelangsungan organisasi.
2. Rasa bangga dan setia yang dimiliki pegawai terhadap organisasinya.
3. Rasa memiliki pegawai terhadap organisasinya.

3) Sensitivitas Etis

Sensitivitas etis adalah kemampuan untuk mengetahui masalah - masalah etis yang terjadi (Shaub, 1989). Faktor yang penting dalam menilai perilaku etis adalah adanya kesadaran para individu bahwa mereka adalah agen moral. Seseorang yang memiliki sensitivitas etis yang tinggi akan menganggap kecurangan merupakan hal yang tidak etis dan perlu untuk dilaporkan, salah satunya dengan melakukan tindakan whistleblowing.

Indikator untuk mengukur sensitivitas etis dari penelitian (Oktavia, 2018), yaitu :

- 1) Penilaian etika
- 2) Tindak mentolelir kesalahan
- 3) Moralitas

4) Locus of Control

Locus of control merupakan istilah dalam psikologi yang didefinisikan sebagai harapan umum atas reward atau hasil dalam kehidupan yang dikendalikan oleh tindakan sendiri (*internal*) atau oleh kekuatan orang lain (*eksternal*) (Spector, 1988). Locus of control terbagi menjadi dua, yaitu locus of control internal dan locus of control eksternal. Individu dengan locus of control internal percaya bahwa peristiwa yang terjadi merupakan akibat dari perilaku atau tindakan mereka sendiri. Mereka juga percaya bahwa pengalaman mereka dikendalikan oleh kemampuan atau upaya mereka sendiri. Sebaliknya, individu dengan locus of control eksternal cenderung percaya bahwa peristiwa yang mereka alami merupakan takdir, nasib, kesempatan, atau keberuntungan semata.

Locus of control yang berbeda bisa mencerminkan motivasi yang berbeda dan kinerja yang berbeda, dimana locus of control internal akan cenderung lebih sukses dalam karir mereka dibandingkan locus of control eksternal, dikarenakan level kerja mereka yang cenderung lebih tinggi, adanya promosi yang lebih cepat dan mendapatkan uang yang lebih (Saputra, 2012).

Indikator untuk mengukur locus of control, locus of control internal yaitu :

(1) kemampuan;

(2) minat dan

(3) usaha;

locus of control eksternal terdiri dari :

(1) nasib;

(2) sosial ekonomi dan

(3) pengaruh orang lain

(Sanjiwani dan Wisadha, 2016)

Berdasarkan kelima variabel tersebut, maka disusun kuesioner yang memuat indikator-indikator yang tercantum pada table berikut.

Tabel 3.3
Defenisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala Pengukuran
1.	Intensitas Whistleblowing (Y)	Whistleblowing adalah tindakan dari seorang pegawai (atau mantan pegawai) untuk mengungkapkan apa yang ia percaya sebagai perilaku ilegal atau tidak etis kepada manajemen yang lebih tinggi/manajemen puncak (internal whistleblowing)	1. Melaporkan perilaku tidak etis dengan motif yang bermoral. 2. membahasnya dengan semua pihak terkait sebelum dilaporkan kepada umum. 3. memiliki bukti pendorong untuk mendukung persoalan yang dilaporkan (Sulistomo, 2012)	<i>Ordinal</i>

		atau kepada otoritas/pihak berwenang di luar organisasi maupun kepada public (external whistleblowing)		
2.	Personal Cost (X1)	Personal cost adalah risiko balas dendam yang dapat mengakibatkan minat individu berkurang untuk melaporkan kecurangan atau pelanggaran. Pembalasan dendam bisa dalam bentuk tidak berwujud (intangible) seperti penilaian kinerja yang tidak adil, penundaan kenaikan gaji, pemecatan, dimutasi ke tempat yang tidak diinginkan	1) Pengucilan ditempat kerja 2) Pemindahan bagian kerja/Mutasi kerja 3) Perlambatan jabatan 4) Penilaian kinerja yang tidak sesuai 5) Pemecatan (Rahmadani 2018)	<i>Ordinal</i>
3.	Komitmen Organisasi (X2)	Komitmen organisasi ialah suatu sikap yang merefleksikan tingkat loyalitas seorang anggota organisasi terhadap organisasinya.	1. Tindak whistleblowing merupakan rasa peduli dengan organisasi, 2. Keterkaitan/keterlibatan dengan organisasi (Job Involvement), 3. Motivasi untuk berkinerja, Kecenderungan	<i>Ordinal</i>

			<p>untuk tinggal atau pergi (intent to remain or leave),</p> <p>4. Loyalitas, Rasa bangga pada organisasi, Kepuasan kerja secara umum (general job satisfaction), Whistleblowing adalah hal positif yang harus dilakukan untuk menjaga keselamatan organisasi, Persepsi bahwa organisasi ini berarti besar dalam hidup pegawai. Rahmadani (2018) atau</p> <p>1) Usaha pegawai dalam membantu organisasi mencapai tujuannya, usaha ini dapat dibuktikan dengan kesediaan pegawai dalam menerima segala tugas yang diberikan kepadanya dan sikap peduli mereka terhadap</p>	
--	--	--	---	--

			<p>kelangsungan organisasi.</p> <p>2) Rasa bangga dan setia yang dimiliki pegawai terhadap organisasinya.</p> <p>3) Rasa memiliki pegawai terhadap organisasinya.</p> <p>Urumsah dkk., (2018) dari penelitian (Kanning dan Hill, 2013</p>	
4.	Sensitivitas Etis (X3)	<p>Sensitivitas etis merupakan kemampuan untuk mengetahui masalah - masalah etis yang terjadi</p> <p>Seseorang yang memiliki sensitivitas etis yang tinggi akan menganggap kecurangan merupakan hal yang tidak etis dan perlu untuk dilaporkan, salah satunya dengan melakukan tindakan whistleblowing</p>	<p>1) Penilaian etika</p> <p>2) Tindak mentolelir kesalahan</p> <p>3) Moralitas (Oktavia, 2018)</p>	<i>Ordinal</i>
5.	Locus of Control (X4)	Locus of control memiliki	locus of control internal yaitu :	Ordinal

		<p>pengertian sejauh mana orang merasakan hasil sebagai sesuatu yang dikendalikan secara internal oleh usaha mereka sendiri atau eksternal oleh kebetulan atau kekuatan diluar dirinya.</p>	<p>1) kemampuan; 2) minat dan 3) usaha; locus of control eksternal terdiri dari 1) nasib; 2) sosial ekonomi dan 3) pengaruh orang lain (Sanjiwani dan Wisadha, 2016).</p>	
--	--	---	---	--

Penelitian ini menggunakan skala ordinal. Variabel-variabel tersebut dapat diukur oleh Instrument pengukuran dalam bentuk kuisioner berskala ordinal yang memenuhi pernyataan-pernyataan tipe *rating scale*.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *rating scale* karena dalam tingkatan pengukuran terdapat titik pengukuran, yaitu titik 1 sampai 5 yang artinya tingkat pengukuran setiap item pernyataan di kuesioner.

3.5 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

Penelitian yang digunakan menggunakan :

3.5.1 Sumber data

Sumber data yang digunakan adalah data primer. Data yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian adalah data kuantitatif. Menurut (Lubis, 2012) data primer merupakan data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti pada saat berlangsungnya penelitian.. Maka, data primer yaitu data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli dan data dikumpulkan secara khusus untuk menjawab pertanyaan penelitian yang sesuai dengan keinginan peneliti.

Data primer pada penelitian ini meliputi jawaban responden melalui penyebaran kuesioner yang berupa butir pernyataan untuk variabel dependen, yakni Whistleblowing dan variabel independen, yaitu personal cost, komitmen organisasi, sensitivitas etis dan locus of control.

3.5.2 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Dalam memperoleh data-data pada penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian lapangan.

Penelitian Lapangan (*Field Research*) Data utama penelitian ini diperoleh melalui penelitian lapangan, peneliti memperoleh data langsung dari pihak pertama (data primer). Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (Indriantoro dan Supomo, 2002).

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan teknik survei penelitian lapangan (*field research*) yaitu dengan memberikan kuesioner. Kuesioner. Menurut (Sugiyono 2016), "Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya".

Kuesioner atau angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui. Kuesioner langsung disebarkan kepada kriteria responden di OPD Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. Jika tidak bisa tatap muka dengan responden maka peneliti menggunakan *google form*. *Google form* merupakan sebuah sistem internet

yang dapat memberikan atau menyebarkan pernyataan yang telah dibuat untuk dibagikan secara online.

Tabel 3.4
Skala Pengukuran untuk Variabel Personal Cost, Komitmen Organisasi, dan Sensitivitas Etis memakai kategori sebagai berikut

No.	Pernyataan	Skala Item
1.	Sangat Tinggi (ST)	5
2.	Tinggi (T)	4
3.	Sedang (S)	3
4.	Rendah (R)	2
5.	Sangat Rendah (SR)	1

Sumber : Sugiyono (2016)

Tabel 3.5
Skala Pengukuran untuk variable Intensitas Whistleblowing, dan Locus of Control memakai kategori sebagai berikut :

No.	Pernyataan	Skala Item
1.	Sangat Sering	5
2.	Sering	4
3.	Kadang-kadang	3
4.	Jarang	2
5.	Tidak Pernah	1

Sumber : Sugiyono (2016)

Penelitian ini menggunakan skala ordinal. Variabel-variabel tersebut dapat diukur oleh Instrument pengukuran dalam bentuk kuisioner berskala ordinal yang memenuhi pernyataan-pernyataan tipe *rating scale*.

(Sugiyono, 2017) mendefenisikan skala rating adalah data mentah yang diperoleh berupa angka kemudian ditafsirkan dalam pengertian kualitatif. Dalam skala model *rating scale*, responden tidak akan menjawab salah satu dari jawaban kualitatif yang telah disediakan, tapi menjawab salah satu jawaban kuantitatif yang telah disediakan. Maka dapat dikatakan bahwa *rating scale* adalah alat

pengumpulan data dari jawaban responden yang dicatat secara bertingkat.

Sebelum melakukan pengumpulan data, seluruh kuesioner harus dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian instrumen penelitian dilakukan untuk mengukur validitas dan reliabilitas instrumen dalam penelitian. Pengujian ini dilakukan pada 30 OPD Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.

3.5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Uji validitas ini dapat dilakukan dengan menggunakan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Setelah itu tentukan hipotesis H₀: skor butir pertanyaan tidak berkorelasi positif dengan total skor konstruk dan H_a: skor butir pertanyaan tidak berkorelasi positif dengan total skor konstruk. Setelah menentukan hipotesis H₀ dan H_a, kemudian uji signifikan dengan membandingkan nilai r hitung (*table corrected item-total correlation*) dengan r tabel (table Product Moment dengan signifikan 0,05) untuk degree of freedom (df) = n-k (Ghozali, 2011).

Adapun rumus perhitungan uji validitas adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2) (n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Sumber : (Juliandi, 2014)

Dimana :

R = Koefisien korelasi antara variable (X) dan variabel (Y)

N = Banyaknya pasangan pengamatan

Σx = Jumlah pengamatan variabel X

Σy_i = Jumlah pengamatan variabel Y

(Σx^2) = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X

(Σy^2) = Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

Kriteria dalam menentukan validitas suatu kuesioner adalah sebagai berikut:

Menurut (Juliandi, 2014) ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya.

1. Suatu item instrumen dapat dikatakan valid apabila nilai korelasinya (r) $\geq r$ tabel atau nilai probabilitas $\text{sig} < = 0,05$.
2. Suatu item instrumen dapat dikatakan tidak valid apabila nilai korelasi (r) $\leq r$ tabel atau nilai probabilitas $\text{sig} > = 0,05$

Kriteria lainnya dalam menentukan validitas suatu kuesioner adalah sebagai berikut: Bila korelasi positif dan $r > 0,3$ maka butir instrumen tersebut dinyatakan valid. Butir pertanyaan tidak valid tidak diikutsertakan dalam uji hipotesis. Dalam pengujian kualitas data responden, apakah data dapat digunakan untuk analisis selanjutnya. Maka dilakukan tahapan pengujian data dengan menggunakan uji validitas sebagai ukuran untuk menguji sejauhmana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian (Juliandi, 2014).

Uji Validitas merupakan pengujian dalam mengukur suatu tingkat keakuratan suatu indikator maupun dimensi dengan mengukur besar suatu korelasi diantara konstruk dengan variabel laten. Pengukuran validitas konvergen menggunakan *standardized loading factor* yang menjelaskan besaran korelasi antar setiap indikator dengan konstraknya. Ukuran ideal atau valid sebagai indikator dalam mengukur konstruk harus diatas 0,7. (Ghozali dan Latan, 2015). Penggunaan nilai *Average Variance Extracted (AVE)*, untuk kriteria pengujian *convergent validity*, (Ghozali, 2013). *Average Variance Extracted (AVE)* yang merupakan rerata dari persentase skor varian yang diekstraksi dari seperangkat variabel laten yang diestimasi melalui *loading standardize* indikatornya dalam proses iterasi algoritma PLS (Susanto, 2011). Syarat baik untuk model AVE dengan konstruk nilainya lebih besar daripada 0,5.

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Intensitas Whistleblowing (Y)	Y1	0.893 > 0,306	0.030 < 0,05	Valid
	Y2	0.865 > 0,306	0.001 < 0,05	Valid
	Y3	0.888 > 0,306	0.001 < 0,05	Valid
	Y4	0.874 > 0,306	0.000 < 0.05	Valid
	Y5	0.800 > 0,306	0.000 < 0.05	Valid
Personal Cost (X1)	X1.1	0.764 > 0,306	0.030 < 0,05	Valid
	X1.2	0.838 > 0,306	0.001 < 0,05	Valid
	X1.3	0.792 > 0,306	0.001 < 0,05	Valid
	X1.4	0.853 > 0,306	0.000 < 0.05	Valid
	X1.5	0.848 > 0,306	0.000 < 0.05	Valid
	X1.6	0.843 > 0,306	0.001 < 0,05	Valid
	X1.7	0.853 > 0,306	0.000 < 0.05	Valid
Komitmen Organisasi (X2)	X2.1	0.717 > 0,306	0.030 < 0,05	Valid
	X2.2	0.746 > 0,306	0.001 < 0,05	Valid
	X2.3	0.760 > 0,306	0.001 < 0,05	Valid
	X2.4	0.754 > 0,306	0.000 < 0.05	Valid
	X2.5	0.710 > 0,306	0.000 < 0.05	Valid
	X2.6	0.715 > 0,306	0.000 < 0.05	Valid

Sensitivitas Etis (X3)	X3.1	0.713 > 0,306	0.030 < 0,05	Valid
	X3.2	0.745 > 0,306	0.001 < 0,05	Valid
	X3.3	0.884 > 0,306	0.001 < 0,05	Valid
	X3.4	0.790 > 0,306	0.000 < 0,05	Valid
Locus of Control (X4)	X4.1	0.872 > 0,306	0.030 < 0,05	Valid
	X4.2	0.816 > 0,306	0.001 < 0,05	Valid
	X4.3	0.881 > 0,306	0.001 < 0,05	Valid
	X4.4	0.816 > 0,306	0.000 < 0,05	Valid
	X4.5	0.803 > 0,306	0.000 < 0,05	Valid
	X4.6	0.889 > 0,306	0.030 < 0,05	Valid
	X4.7	0.870 > 0,306	0.001 < 0,05	Valid
	X4.8	0.812 > 0,306	0.001 < 0,05	Valid
	X4.9	0.809 > 0,306	0.000 < 0,05	Valid
	X4.10	0.896 > 0,306	0.000 < 0,05	Valid

Berdasarkan data di atas dapat di dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan setelah pengujian validitas instrumen penelitian. Uji reliabilitas dipakai untuk mengetahui konsistensi dari alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan. Semakin kecil kesalahan pengukuran, semakin reliabel alat pengukur. Dalam pengujian reliabilitas digunakan alpha cronbach, suatu instrumen dapat dikatakan handal (reliabel) apabila memiliki koefisien kehandalan atau alpha sebesar 0.6 atau lebih. (Juliandi, 2014) Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan uji Statistik Cronbach's Alpha.

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Sumber : (Juliandi, 2014)

r = Reliabilitas instrument (Cronbach alpha)

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\Sigma \sigma b^2$ = Jumlah varians butir

$\sigma 1^2$ = Varians Total

<i>Variabel / Konstruk</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Hasil Uji</i>
<i>Personal Cost</i>	0.900	0.939	Reliabel
<i>Komitmen Organisasi</i>	0.827	0.888	Reliabel
<i>Sensitivitas Etis</i>	0.900	0.921	Reliabel
<i>Locus of Control</i>	0.858	0.924	Reliabel
<i>Intensitas Whistleblowing</i>	0.894	0.923	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2022

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena semua variabel $> 0,60$. Maka disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.

3.6 Teknik Analisis Data

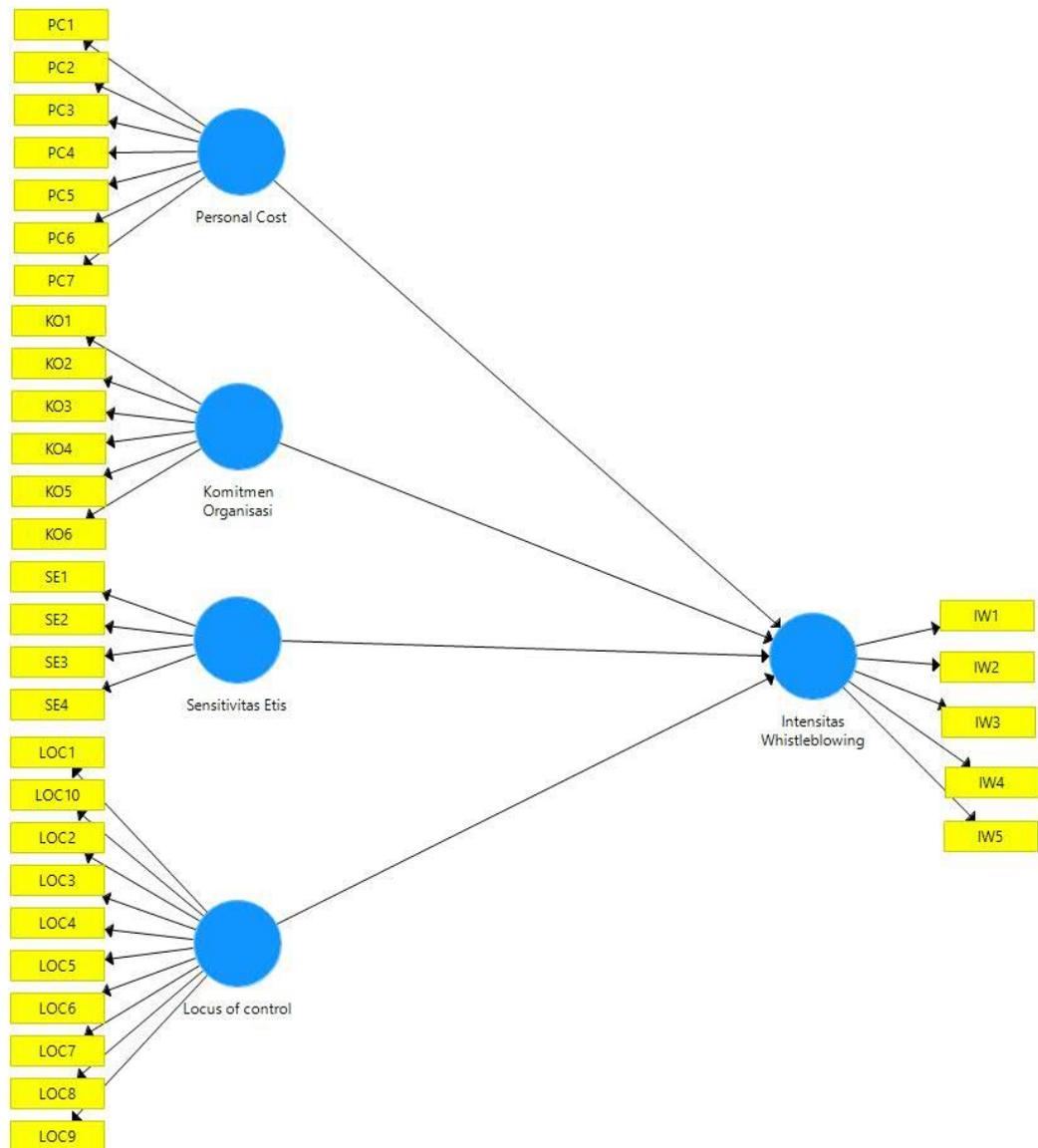
Analisis data penelitian ini menggunakan teknik analisis data kuantitatif.

Statistik yang digunakan adalah Structural Equation Model - Partial Least Square (SEM-PLS). Software untuk mengolah data penelitian ini menggunakan SmartPLS. Teknik SEM-PLS memiliki keunggulan untuk menganalisis sampel-sampel yang jumlahnya kecil.

Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate (Ghozali and Latari, 2015) Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi).

Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemprediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. Weight estimate untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana inner model (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan outer model (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstraknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residual variance dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimalkan.

PLS merupakan metode analisis yang powerfull oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan software Smart PLS ver. 3 for Windows. Berikut adalah model struktural yang dibentuk dari perumusan masalah:



Dalam metode (Partial Least Square) PLS teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

3.7 Analisis Statistik Deskriptif

(Sugiyono, 2010) menyatakan bahwa statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Uji statistik deskriptif bertujuan untuk menguji dan menjelaskan karakteristik sampel yang akan diteliti. Hasil dalam pengujian statistik deskriptif berisi nama variabel yang diobservasi, mean, deviasi standar (*standard deviation*), maksimum dan minimum, yang kemudian diikuti dengan keterangan atau penjelasan berupa narasi yang menjelaskan interpretasi tersebut (Ghozali, 2015).

3.7.1 Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (*valid dan reliabel*). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Analisa outer model dapat dilihat dari beberapa indikator:

1. Convergent Validity adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antar item score/component score dengan construct score, yang dapat dilihat dari standardized loading factor yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi $> 0,7$ dengan konstruk yang ingin diukur, sedangkan menurut Chin yang dikutip oleh Imam Ghozali, nilai outer loading antara 0,5-0,6 sudah dianggap cukup.
2. Discriminant Validity merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan crossloading pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada 60 ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut model lain

untuk menilai discriminant validity yaitu dengan membandingkan nilai *squareroot of average variance extracted* (AVE).

3. Composite reliability merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada view latent variable coefficient. Untuk mengevaluasi composite reliability terdapat dua alat ukur yaitu internal consistency dan cronbach's alpha. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,70$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.
4. Cronbach's Alpha merupakan uji reliabilitas yang dilakukan merupakan hasil dari composite reliability. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai cronbach's alpha $> 0,7$.

3.7.2 Pengujian Model Pengukuran (*Inner Model*)

Analisis Inner Model biasanya juga disebut dengan (inner relation, structural model dan substantive theory) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada substantive theory. Analisa inner model dapat dievaluasi yaitu dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen, Stone-Geisser Q-square test untuk predictive dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam pengevaluasi inner model dengan (Partial Least Square) PLS dimulai dengan cara melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Kemudian dalam penginterpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah memiliki pengaruh yang substantive. Selain melihat nilai R-square, pada model (Partial Least Square) PLS juga dievaluasi dengan melihat

nilai Q-square prediktif relevansi untuk model konstruktif. Q-square mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameter. Nilai Q-square lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai predictive relevance, sedangkan apabila nilai Q-square kurang dari 0 (nol), maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance.

3.9. Pengujian Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan mengenai populasi yang perlu diuji kebenarannya. Untuk melakukan pengujian dilakukan dengan mengambil sampel dari populasi, cara ini telah mudah dibandingkan dengan menghitung seluruh anggota populasi. Setelah mendapatkan hasil statistik dari sampel, maka hasil tersebut dapat digunakan untuk menguji pernyataan populasi, apakah bukti empiris dari sampel mendukung atau menolak pernyataan mengenai populasi. Seluruh proses tersebut dikenal dengan pengujian hipotesis.

Menguji hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik untuk menunjukkan tingkat signifikansi. Untuk pengujian hipotesis menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan lebih besar dari 1,96 melalui proses *bootstrapping*. Sehingga kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah H_a diterima dan H_0 ditolak ketika t-statistik $> 1,96$. Untuk menolak / menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a diterima jika nilai $p < 0,05$.

Untuk menolak/menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a diterima jika nilai probabilitas $< 0,05$.

a. Analisis Pengaruh Langsung X terhadap Y

1) Hipotesis

a) H_0 : X tidak berpengaruh signifikan terhadap Y

b) H_1 : X berpengaruh signifikan terhadap Y

2) Kriteria pengujian hipotesis

a) Tolak H_0 jika nilai sig $< \alpha$ 0,05

b) Terima H_0 jika nilai sig $> \alpha$ 0,05

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 7 pernyataan untuk variabel personal cost (X1), 6 pernyataan untuk variabel komitmen organisasi (X2), 4 pernyataan untuk variabel sensitivitas etis (X3), 10 pernyataan untuk variabel locus of control (X4). Angket yang disebar ini diberikan kepada 30 Organisasi Perangkat Daerah dimana setiap Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Provinsi Sumatera Utara diwakili 3 orang perwakilan.

4.1.2 Tingkat Pengembalian Responden

Dalam penelitian ini penulis menyebarkan angket kepada 90 orang perwakilan Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Provinsi Sumatera Utara sebagai responden. Dari 90 angket yang di sebar kepada responden, seluruhnya balik kepada peneliti, dan dapat diolah untuk dapat diauji dan dianalisis. Gambaran mengenai data sampel disajikan pada tabel 4.1.

Tabel 4.1
Data Sampel Penelitian

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase
1.	Jumlah kuesioner yang disebar	90	100%
2.	Jumlah kuesioner yang Kembali	90	100%
3.	Jumlah kuesioner yang dapat diolah	90	100%

Sumber: Data primer yang diolah

4.1.3 Deskripsi Data

4.1.3.1 Karakteristik Responden

Hasil tabulasi karakteristik 90 responden yang memiliki karakteristik usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir kemudia diolah sehingga menghasilkan deskripsi statistik responden dalam penelitian, seperti yang tampak pada tabel 4.2 berikut ini :

Tabel 4.2
Deskriptif Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Usia	20-25 tahun	2	2%
	26-30 tahun	16	18%
	31-40 tahun	33	37%
	>40 tahun	39	43%
Total		90	100%
Jenis Kelamin	Pria	47	52%
	Wanita	43	48%
Total		90	100%
Tingkat Pendidikan Terakhir	S2	24	27%
	S1	53	59%
	D3	13	14%
Total		90	100%

(Sumber : Data Diolah, 2022)

Dari tabel 4.1 dapat dilihat gambaran dari sisi usia, sebagian besar responden memiliki usia >40 tahun yaitu sebanyak 39 responden (43%). Untuk umur 31-40 tahun sebanyak 33 responden (37%), umur 26-30 tahun yaitu sebanyak 16 responden (18%) dan kategori umur 20-25 tahun sebanyak 2 responden (2%). Kemudian jika dilihat berdasarkan karakteristik tentang jenis kelamin, responden pria lebih banyak dari wanita yaitu laki-laki responden (52%) yang berjumlah 47 responden sedangkan untuk wanita

berjumlah 43 responden (48%). Dan apabila dilihat berdasarkan dari tingkat jenjang pendidikan, mayoritas para responden tamatan S1, yaitu sebanyak 53 responden (59%), kemudian tamatan S2 sebanyak 24 responden (27%) dan tamatan D3 sebanyak 13 responden (14%). Hal ini menunjukkan bahwa responden sudah memiliki jenjang pendidikan, usia dan yang cukup berpengalaman, sehingga pengisian kuisisioner akan semakin berkualitas.

4.1.3.2 Karakteristik Jawaban Responden

Data yang didapatkan dari hasil tanggapan responden digunakan untuk menginterpretasikan pembahasan sehingga dapat diketahui kondisi dari setiap indikator variabel yang diteliti. Dalam menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti, maka dilakukan kategorisasi terhadap tanggapan responden berdasarkan rata-rata skor tanggapan responden. Prinsip kategorisasi dilakukan menurut (Sugiyono, 2010) yaitu berdasarkan rentang skor maksimum dan skor minimum dibagi jumlah kategori yang diinginkan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Rentang Skor Kategori} = \frac{\text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum}}{\text{Jumlah Kategori}}$$

Sehingga interval kategorinya yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.3
Pedoman Kategorisasi Rata-rata Skor Tanggapan Responden

Interval Kuesioner	Kategori
1,00 – 1,80	Sangat Rendah/Tidak Pernah
1,81 – 2,60	Rendah/Jarang
2,61 – 3,40	Sedang/Kadang-kadang
3,41 – 4,20	Tinggi/Sering
4,21 – 5,00	Sangat Tinggi/Sangat Sering

Setelah diperoleh kategorisasi rata-rata skor atas tanggapan responden, maka dapat dijelaskan interpretasi atas tanggapan responden tersebut pada setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Intensitas Whistleblowing (Y)

Whistleblowing adalah tindakan dari seorang pegawai (atau mantan pegawai) untuk mengungkapkan 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 public (*external whistleblowing*) (Bouville, 2007).

(Husniati, 2017) menjelaskan intensi melakukan whistleblowing merujuk pada adanya kemungkinan seseorang yang betul-betul ikut serta dalam sikap whistleblowing serta berkeinginan untuk melaksanakan whistleblowing. Intensi seorang dalam melaksanakan aksi whistleblowing ialah aksi yang bisa jadi dicoba seseorang untuk memberi tahu atau melaporkan adanya pelanggaran kepada pihak internal (dalam organisasi) maupun kepada pihak eksternal (luar organisasi).

Dalam penelitian ini, variabel Intensitas Whistleblowing diukur dengan 3 indikator antara lain

- 1) Melaporkan perilaku tidak etis dengan motif yang bermoral,
- 2) Membahasnya dengan semua pihak terkait sebelum dilaporkan kepada umum,
- 3) Memiliki bukti pendorong untuk mendukung persoalan yang dilaporkan.

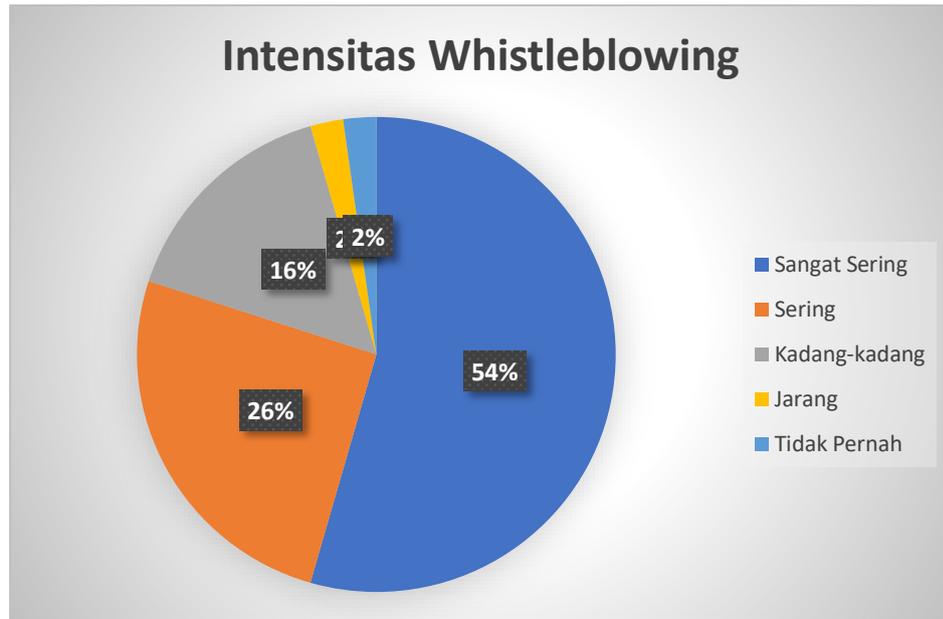
Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel Intensitas Whistleblowing yang dirangkum pada tabel berikut:

Tabel 4.4
Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden Variabel
Intensitas Whistleblowing

No	Pernyataan	Distribusi tanggapan					Total	Rata - rata	Katagori
		Sangat Sering	Sering	Kadang -kadang	Jarang	Tidak Pernah			
		F	F	F	F	F			
Melaporkan perilaku tidak etis dengan motif yang bermoral							4,06	Sangat Sering	
1	Jika saya menemukan adanya kecurangan yang terjadi, saya akan melakukan tindakan pelaporan kecurangan/whistleblowing	45	25	16	2	2	90	3,77	Sering
	Persentase	50%	28%	18%	2%	2%	100%		
2	Jika saya menemukan tindakan kecurangan, saya melaporkannya pada pihak yang dianggap tepat	52	23	12	1	2	90	4,35	Sangat Sering
	Persentase	58%	26%	13%	1%	2%	100%		
Membahasnya dengan semua pihak terkait sebelum dilaporkan kepada umum							4,12	Sering	
3	Jika saya menemukan tindakan kecurangan, saya berusaha keras melaporkan melalui saluran internal organisasi dengan menggunakan jalur pelaporan.	49	23	14	3	1	90	4,28	Sangat Sering
	Persentase	54%	26%	16%	3%	1%	100%		
4	Jika saluran internal tidak memungkinkan, saya berusaha keras untuk melakukan pelaporan kecurangan melalui saluran eksternal organisasi (media)	56	20	11	2	1	90	3,97	Sering
	Persentase	62%	23%	12%	2%	1%	100%		
Memiliki bukti pendorong untuk mendukung persoalan yang dilaporkan							4,2	Sering	
5	Jika saya menemukan bukti kecurangan, saya tidak akan mengabaikan bukti kecurangan tersebut.	46	24	17	1	2	90	4,2	Sering
	Persentase	51%	27%	19%	1%	2%	100%		
Rata-rata		49	23	14	2	2	90	4,13	Sering

(Sumber : Data Diolah, 2022)

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, Intensitas Whistleblowing pada Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Provinsi Sumatera Utara berdasarkan rata rata skor jawaban responden bernilai rata rata 4,13 (Sering). Dengan persentasi jawaban responden tertinggi adalah sebagai berikut.



Gambar 4.1
Persentasi Jawaban Responden Intensitas Whistleblowing

Berdasarkan gambar 4.1 diatas, dapat diketahui bahwa dari sampel 90 responden pegawai pada OPD Pemerintah Sumatera Utara sebanyak 49 orang (54%) berada pada kategori intensitas whistleblowing yang sangat sering, 23 orang (26%) berada pada kategori intensitas whistleblowing yang sering, 14 orang (16%) berada pada kategori intensitas whistleblowing yang kadang-kadang, 2 orang (2%) berada pada kategori intensitas whistleblowing yang jarang dan 2 orang (2%) berada pada kategori intensitas whistleblowing yang tidak pernah. Data tersebut menunjukkan kecenderungan bahwa Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Provinsi Sumatera Utara sangat sering melaporkan tindakan whistleblowing sehingga dapat mengurangi kecurangan yang terjadi pada setiap perangkat OPD masing-masing.

2. Personal Cost (X1)

Personal cost adalah risiko balas dendam yang dapat mengakibatkan minat individu berkurang untuk melaporkan kecurangan atau pelanggaran. Pembalasan dendam bisa dalam bentuk tidak berwujud (intangible) seperti penilaian kinerja yang tidak adil, penundaan kenaikan gaji, pemecatan, dimutasi ke tempat yang tidak diinginkan (Schutz ,1993). Personal cost menurut (Sabang, 2013) tidak hanya mendapatkan risiko balas dendam dari pelaku kecurangan, melainkan juga tindakan pelapor untuk melaporkan kecurangan akan dianggap sebagai tindakan tidak etis.

Semakin besar persepsi personal cost seseorang maka akan semakin berkurang minat orang tersebut untuk melakukan kecurangan atau melakukan whistleblowing (Bagustianto dan Nurkholis, 2015).

Dalam penelitian ini, variabel Personal Cost diukur dengan 5 indikator antara lain

- 1) Pengucilan ditempat kerja,
- 2) Pemindahan bagian kerja dan Mutasi Kerja,
- 3) Perlambatan jabatan,
- 4) Penilaian kinerja yang tidak sesuai,
- 5) Pemecatan.

Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel Personal Cost yang dirangkum pada tabel berikut:

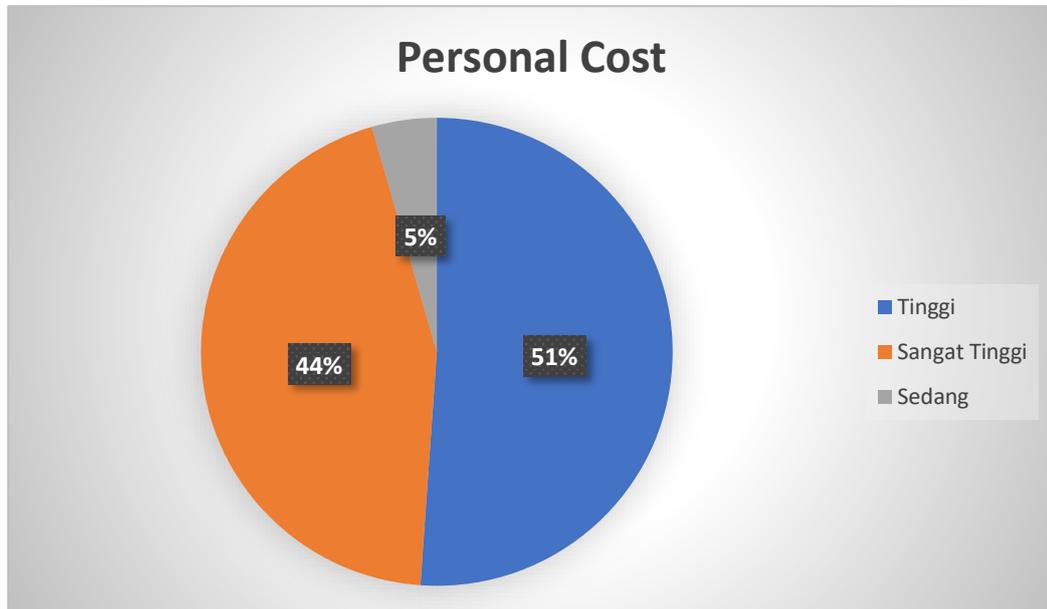
Tabel 4.5
Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden Variabel
Personal Cost

No	Pernyataan	Distribusi tanggapan					Total	Rata - rata	Katagori
		Sangat Tinggi	Tinggi	Sedang	Rendah	Sangat Rendah			
		F	F	F	F	F			
Pengucilan ditempat kerja								4,25	Tinggi
1	Saya akan tetap melaporkannya walaupun nantinya yang saya dapatkan pencemaran nama baik	34	45	11	0	0	90	4,25	Sangat Tinggi
	Persentase	38%	50%	12%	0	0	100%		
2	Saya akan tetap melaporkannya walaupun hubungan dengan rekan kerja menjadi renggang.	35	42	13	0	0	90	4,24	Sangat Tinggi
	Persentase	39%	47%	14%	0	0	100%		
Pemindahan bagian kerja dan Mutasi Kerja								4,36	Sangat Tinggi
3	Saya akan tetap melaporkannya walaupun saya akan dipindahkan ke posisi yang tidak diinginkan	36	52	2	0	0	90	4,37	Sangat Tinggi
	Persentase	40%	58%	2%	0	0	100%		
Perlambatan jabatan								4,36	Sangat Tinggi
4	Saya akan menutupi kesalahan rekan/atasan saya karena saya telah diancam untuk tidak naik pangkat.	33	57	0	0	0	90	4,36	Sangat Tinggi
	Persentase	37%	63%	0	0	0	100%		
Penilaian kinerja yang tidak sesuai								4,55	Sangat Tinggi
5	Saya tidak melaporkan kecurangan apabila untuk kepentingan pribadi	54	36	0	0	0	90	4,60	Sangat Tinggi
	Persentase	60%	40%	0	0	0	100%		
6	Saya akan tetap melaporkan rekan kerja yang melakukan pencurian uang di instansi, walaupun jumlahnya kecil/tidak material	47	41	2	0	0	90	4,50	Sangat Tinggi
	Persentase	52%	46%	2%	0	0	100%		
Pemecatan								4,45	Sangat Tinggi
7	Saya merasa bersedia berhenti bekerja apabila pelaporan kecurangan yang saya lakukan tidak didukung oleh rekan atau pihak yang berwenang	43	45	2	0	0	90	4,45	Sangat Tinggi
	Persentase	48%	50%	2%	0	0	100%		
	Rata-rata	40	46	4	0	0	90	4,39	Sangat Tinggi

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, Personal Cost pada Organisasi Perangkat

Daerah Pemerintah Provinsi Sumatera Utara berdasarkan rata rata skor jawaban

responden bernilai rata rata 4,39 (sangat tinggi). Dengan persentasi jawaban responden tertinggi adalah sebagai berikut.



Gambar 4.2
Persentasi Jawaban Responden Personal Cost

Berdasarkan gambar 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa dari sampel 90 responden pegawai pada OPD Pemerintah Sumatera Utara sebanyak 46 orang (51%) berada pada kategori personal cost yang tinggi, 40 orang (44%) berada pada kategori personal cost yang sangat tinggi, 4 orang (5%) berada pada kategori personal cost yang sedang. Data tersebut menunjukkan bahwa kecenderungan personal cost pada Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Provinsi Sumatera Utara tinggi sehingga besar keyakinan untuk melaporkan suatu tindakan kecurangan yang terjadi setiap organisasinya.

3. Komitmen Organisasi (X2)

Menurut (Abdullah, 2018) komitmen organisasi ialah suatu sikap yang merefleksikan tingkat loyalitas seorang anggota organisasi terhadap organisasinya. (Abdullah, 2018) lebih lanjut menjelaskan bahwa seseorang dengan tingkat

loyalitas yang tinggi, akan selalu senantiasa berusaha maksimal turut andil untuk mencapai setiap tujuan dari organisasinya.

Komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif identifikasi dan rasa keterlibatan seorang individu dalam organisasi tertentu yang dapat ditandai dengan beberapa faktor terkait yaitu keyakinan yang kuat dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kesediaan untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (loyalitas). Komitmen dapat meningkatkan keinginan seseorang untuk melakukan whistleblowing dan karyawan yang berkomitmen berorientasi untuk meningkatkan keamanan organisasi mereka dengan ditandai ingin membuat organisasi mereka terhindar dari kesalahan yang merugikan organisasi dengan melakukan tindakan whistleblowing (Hirschmann, 1972).

Dalam penelitian ini, variabel Komitmen Organisasi diukur dengan 3 indikator antara lain :

- 1) Usaha pegawai dalam membantu organisasi mencapai tujuannya,
- 2) Rasa bangga dan setia yang dimiliki pegawai terhadap organisasinya,
- 3) Rasa memiliki pegawai terhadap organisasinya.

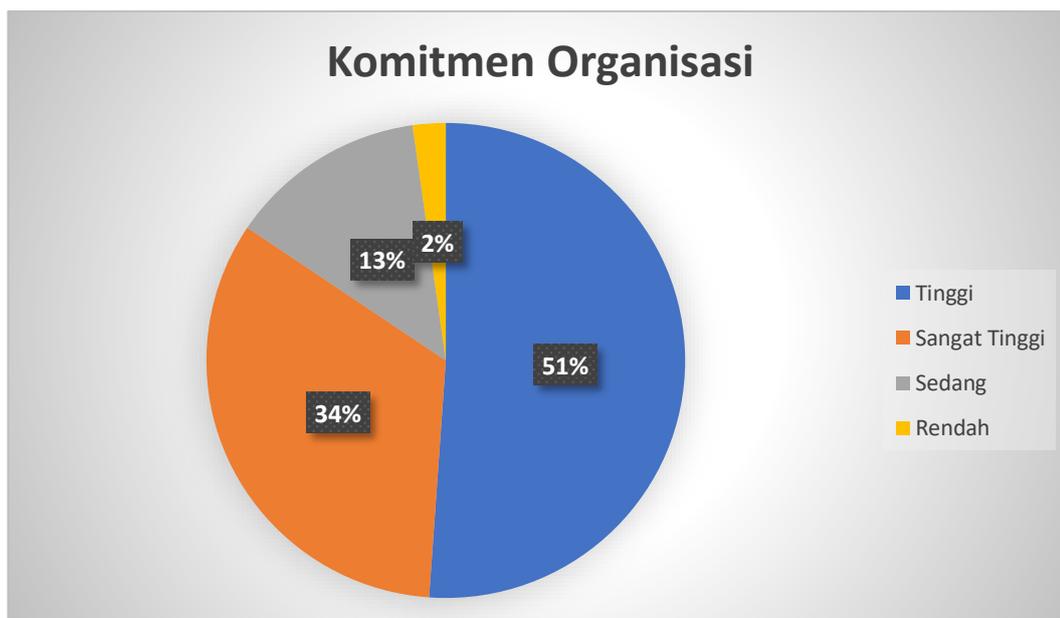
Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel Komitmen Organisasi yang dirangkum pada tabel berikut:

Tabel 4.6
Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden Variabel
Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	Distribusi tanggapan					Total	Rata - rata	Kategori
		Sangat Tinggi	Tinggi	Sedang	Rendah	Sangat Rendah			
		F	F	F	F	F			
Usaha pegawai dalam membantu organisasi mencapai tujuannya							3,89	Tinggi	
1	Pegawai di Instansi ini, berkeyakinan bekerja untuk mencapai tujuan organisasi	22	36	27	5	0	90	3,83	Tinggi
	Persentase	25%	40%	30%	5%	0	100%		
2	Pegawai di Instansi ini, bekerja secara maksimal untuk mencapai hasil yang baik bagi perusahaan dan organisasi	23	44	20	3	0	90	3,96	Tinggi
	Persentase	26%	49%	22%	3%	0	100%		
Rasa bangga dan setia yang dimiliki pegawai terhadap organisasinya							4,18	Tinggi	
3	Pegawai di Instansi ini, memiliki ketertarikan secara emosional dan memiliki rasa yang kuat dalam bekerja untuk bertahan pada perusahaan	20	46	23	1	0	90	3,94	Tinggi
	Persentase	22%	52%	25%	1%	0	100%		
4	Pegawai di Instansi ini, memiliki rasa kepercayaan serta merasa bagian dari keluarga besar terhadap organisasinya	41	46	3	0	0	90	4,42	Sangat Tinggi
	Persentase	46%	51%	3%	0	0	100%		
Rasa memiliki pegawai terhadap organisasinya							4,41	Sangat Tinggi	
5	Pegawai di Instansi ini, berkomitmen untuk tidak akan meninggalkan Instansi karena memiliki kewajiban	39	50	1	0	0	90	4,42	Sangat Tinggi
	Persentase	44%	55%	1%	0	0	100%		
6	Pegawai di Instansi ini, memiliki komitmen untuk tetap bekerja apabila ada tawaran pekerjaan yang lebih baik dari luar	37	53	0	0	0	90	4,41	Sangat Tinggi
	Persentase	41%	59%	0	0	0	100%		
	Rata-rata	30	46	12	2	0	90	4,16	Tinggi

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, Komitmen Organisasi pada Organisasi

Perangkat Daerah Pemerintah Provinsi Sumatera Utara berdasarkan rata rata skor jawaban responden bernilai rata rata 4,16 (Tinggi). Dengan persentasi jawaban responden tertinggi adalah sebagai berikut.



Gambar 4.3
Persentasi Jawaban Responden Komitmen Organisasi

Berdasarkan gambar 4.3 diatas dapat diketahui bahwa dari sampel 90 responden pegawai pada OPD Pemerintah Sumatera Utara, 46 orang (51%) berada pada kategori komitmen organisasi yang tinggi, sebanyak 30 orang (34%) berada pada kategori komitmen organisasi yang sangat tinggi, , 12 orang (13%) berada pada kategori komitmen organisasi yang sedang, dan 2 orang (2%) berada pada kategori komitmen organisasi yang rendah. Data tersebut menunjukkan bahwa kecenderungan komitmen organisasi pada Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Provinsi Sumatera Utara tinggi sehingga besar juga keyakinannya untuk melaporkan suatu tindakan kecurangan yang terjadi pada organisasinya.

4. Sensitivitas Etis (X3)

Menurut (Armstrong, 2002) mendefinisikan sensitivitas etis sebagai proses menafsirkan situasi, pengambilan peran bagaimana berbagai tindakan akan mempengaruhi pihak terkait, membayangkan rantai sebab-akibat peristiwa, dan

menyadari bahwa ada masalah etis/moral yang saat itu ada. Sensitivitas Etis adalah kemampuan untuk mengetahui masalah-masalah etis yang terjadi.

Menurut (Shaub, 1989) sensitivitas etis adalah kemampuan untuk mengetahui masalah-masalah etis yang terjadi. Sensitivitas etis (*ethical sensitivity*) merupakan kemampuan seseorang untuk menyadari adanya nilai-nilai etika atau moral dalam pengambilan suatu keputusan.

Lebih lanjut dijelaskan bahwa sensitivitas etis kemampuan untuk mengetahui bahwa suatu situasi memiliki makna etika ketika situasi itu dialami individu-individu. Faktor yang penting dalam menilai perilaku etis adalah adanya kesadaran para individu bahwa mereka adalah agen moral. Kesadaran individu tersebut dapat dinilai melalui kemampuan untuk menyadari adanya nilai-nilai etis dalam suatu keputusan yang disebutkan sebagai sensitivitas etis.

Dalam penelitian ini, variabel Sensitivitas Etis diukur dengan 3 indikator antara lain:

- 1) Penilaian etika,
- 2) Tidak mentolelir kesalahan
- 3) Moralitas.

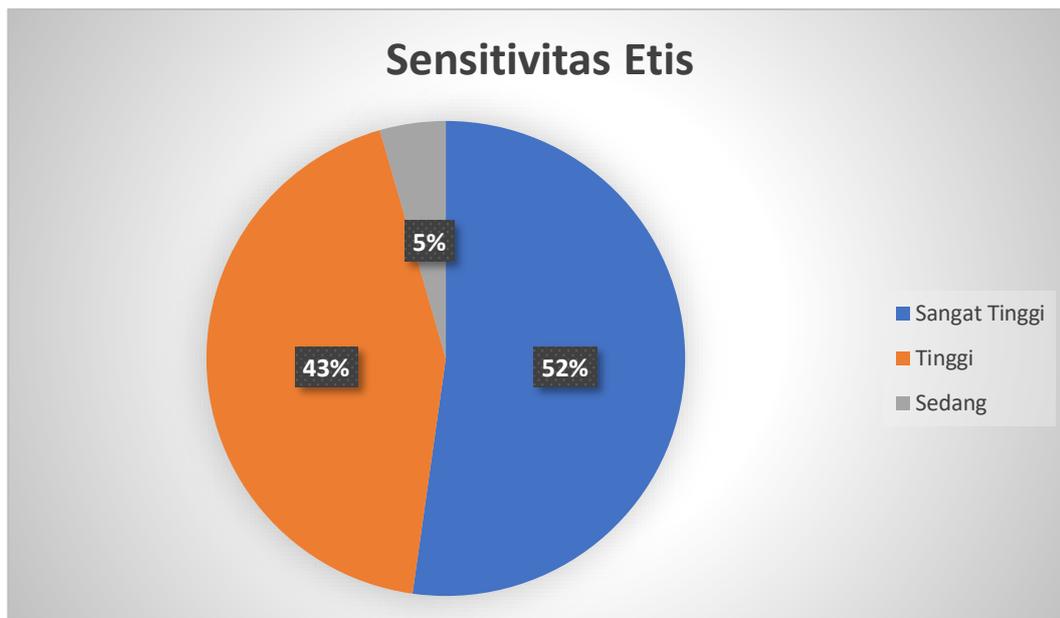
Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel Sensitivitas Etis yang dirangkum pada tabel berikut:

Tabel 4.7
Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden Variabel
Sensitivitas Etis

No	Pernyataan	Distribusi tanggapan					Total	Rata - rata	Katagori
		Sangat Tinggi	Tinggi	Sedang	Rendah	Sangat Rendah			
		F	F	F	F	F			
Penilaian etika							4,21	Sangat Tinggi	
1	Persepsi saya bahwa memutuskan suatu tindakan dengan menyeimbangkan antara dampak positif dan dampak negatif yang akan didapat adalah perilaku yang tidak bermoral	32	45	13	0	0	90	4,21	Sangat Tinggi
	Persentase	36%	50%	14%	0	0	100%		
Tidak mentolelir kesalahan							4,56	Sangat Tinggi	
2	Saya berpersepsi bahwa melakukan tindakan yang merugikan orang lain, akan selalu menjadi tindakan yang salah, walaupun akan memberikan keuntungan bagi kita	53	37	0	0	0	90	4,58	Sangat Tinggi
	Persentase	59%	41%	0	0	0	100%		
3	Saya berpersepsi apabila suatu tindakan akan merugikan individu lain yang tidak bersalah, maka tindakan tersebut seharusnya tidak dilakukan.	51	37	2	0	0	90	4,54	Sangat Tinggi
	Persentase	57%	41%	2%	0	0	100%		
Moralitas							4,58	Sangat Tinggi	
4	Saya berpersepsi bahwa dalam melakukan tindakan tidak boleh menyakiti atau merugikan individu lain	54	35	1	0	0	90	4,58	Sangat Tinggi
	Persentase	60%	39%	1%	0	0	100%		
	Rata-rata	47	39	4	0	0	90	4,45	Sangat Tinggi

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, Sensitivitas Etis pada Organisasi Perangkat

Daerah Pemerintah Provinsi Sumatera Utara berdasarkan rata rata skor jawaban responden bernilai rata rata 4,45 (sangat tinggi). Dengan persentasi jawaban responden tertinggi adalah sebagai berikut.



Gambar 4.4
Persentasi Jawaban Responden Sensitivitas Etis

Berdasarkan gambar 4.4 diatas dapat diketahui bahwa dari sampel 90 responden pegawai pada OPD Pemerintah Sumatera Utara sebanyak 47 orang (52%) berada pada kategori sensitivitas etis yang sangat tinggi, 39 orang (43%) berada pada kategori sensitivitas etis yang tinggi, 4 orang (5%) berada pada kategori sensitivitas etis yang sedang. Data tersebut menunjukkan bahwa sensitivitas etis pada Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Provinsi Sumatera Utara tinggi sehingga besar juga keyakinannya dalam berperilaku etis dalam menjalankan organisasinya yang nantinya dapat mencegah atau mengurangi sikap dalam berbuat kecurangan.

5. Locus of Control (X4)

Menurut (Purnamasari et al., 2016) locus of control adalah persepsi tentang kendali mereka atas nasib, kepercayaan diri dan kepercayaan mereka atas keberhasilan diri.

Locus of control merupakan istilah dalam psikologi yang didefinisikan sebagai harapan umum atas reward atau hasil dalam kehidupan yang dikendalikan oleh tindakan sendiri (*internal*) atau oleh kekuatan orang lain (*eksternal*) (Spector, 1988). Locus of control terbagi menjadi dua, yaitu locus of control internal dan locus of control eksternal. (Robbins, 1996) menyatakan mereka yang yakin dapat mengendalikan tujuan mereka dikatakan memiliki locus of control internal, sedangkan yang memandang hidup mereka dikendalikan oleh kekuatan pihak luar disebut memiliki locus of control eksternal. Internal kontrol mengacu pada persepsi terhadap kejadian baik positif maupun negatif sebagai konsekuensi dari tindakan ataupun perbuatan sendiri dan berada dibawah pengendalian dirinya. Eksternal kontrol mengacu pada keyakinan bahwa suatu kejadian tidak memiliki hubungan langsung dengan tindakan yang telah dilakukan oleh dirinya sendiri dan berada di luar kontrol dirinya (Susanti, 2001).

Dalam penelitian ini, variabel Locus of Control diukur dengan 7 indikator antara lain :

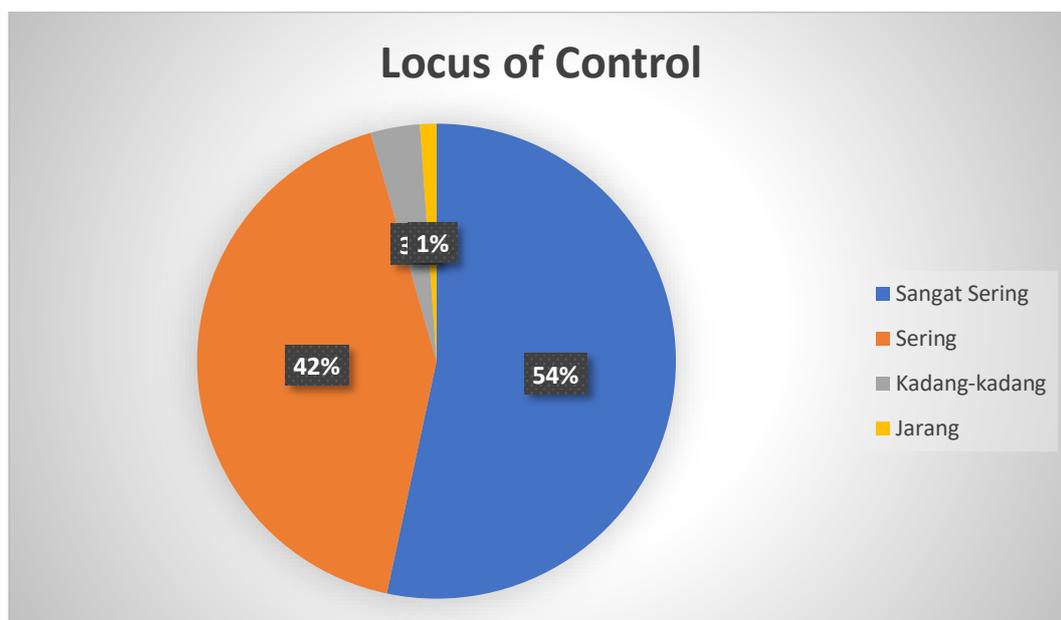
- 1) Percaya Pada Kemampuan,
- 2) Minat terhadap kendali perilaku,
- 3) Usaha,
- 4) Pasrah terhadap nasib,
- 5) Percaya pada keberuntungan,
- 6) Menilai sesuatu dari sudut pandang sosial-ekonomi,
- 7) Mudah terpengaruh orang lain.

Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel Locus of Control dirangkum pada tabel berikut:

Tabel 4.8
Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden Variabel
Locus of Control

No	Pernyataan	Distribusi tanggapan					Total	Rata-rata	Kategori
		Sangat Sering	Sering	Kadang-kadang	Jarang	Tidak Pernah			
		F	F	F	F	F			
Percaya Pada Kemampuan							4,52	Sangat Sering	
1	Saya menyampaikan ide kreatif ketika berdiskusi.	47	42	1	0	0	90	4,51	Sangat Sering
	Persentase	52%	47%	1%	0	0	100%		
2	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu.	48	42	0	0	0	90	4,53	Sangat Sering
	Persentase	53%	47%	0	0	0	100%		
Minat terhadap kendali perilaku							4,47	Sangat Sering	
3	Saya tidak mudah dipengaruhi oleh orang lain.	46	43	1	0	0	90	4,5%	Sangat Sering
	Persentase	51%	48%	1%	0	0	100%		
4	Saya bekerja dengan rajin untuk mendapatkan hasil yang baik.	43	45	2	0	0	90	4,45 %	Sangat Sering
	Persentase	48%	50%	2%	0	0	100%		
Usaha							4,58	Sangat Sering	
5	Saya selalu berusaha menyelesaikan masalah yang sedang saya hadapi.	59	31	0	0	0	90	4,65	Sangat Sering
	Persentase	66%	34%	0	0	0	100%		
Pasrah terhadap nasib							4,51	Sangat Sering	
6	Saya mencari informasi dalam menyelesaikan masalah.	47	43	0	0	0	90	4,52	Sangat Sering
	Persentase	52%	48%	0	0	0	100%		
Percaya pada keberuntungan							4,5	Sangat Sering	
7	Saya berusaha seperlunya saja dalam menyelesaikan masalah karena saya yakin keberuntunganlah yang lebih mempengaruhi hidup saya	46	43	1	0	0	90	4,5	Sangat Sering
	Persentase	51%	48%	1%	0	0	100%		
Menilai sesuatu dari sudut pandang sosial-ekonomi							4,48	Sangat Sering	
8	Saya menilai orang lain dari kekayaannya.	45	44	1	0	0	90	4,48	Sangat Sering
	Persentase	50%	49%	1%	0	0	100%		
Mudah terpengaruh orang lain							4,32	Sangat Sering	
9	Saya mengharapkan bantuan orang lain dalam menyelesaikan masalah.	44	22	16	7	1	90	4,12	Sangat Sering
	Persentase	49%	24%	19%	7%	1%	100%		
10	Saya bergantung pada petunjuk orang lain dalam bertindak.	60	20	8	2	0	90	4,53	Sangat Sering
	Persentase	68%	22%	8%	2%	0	100%		
	Rata-rata	48	38	3	1	0	100%	4,48	Sangat Sering

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, pengaruh locus of control terhadap Intensitas Whistleblowing pada Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Provinsi Sumatera Utara berdasarkan rata rata skor jawaban responden bernilai rata rata 4,48 (sangat sering). Dengan persentasi jawaban responden tertinggi adalah sebagai berikut.



Gambar 4.5
Persentasi Jawaban Responden Locus of control

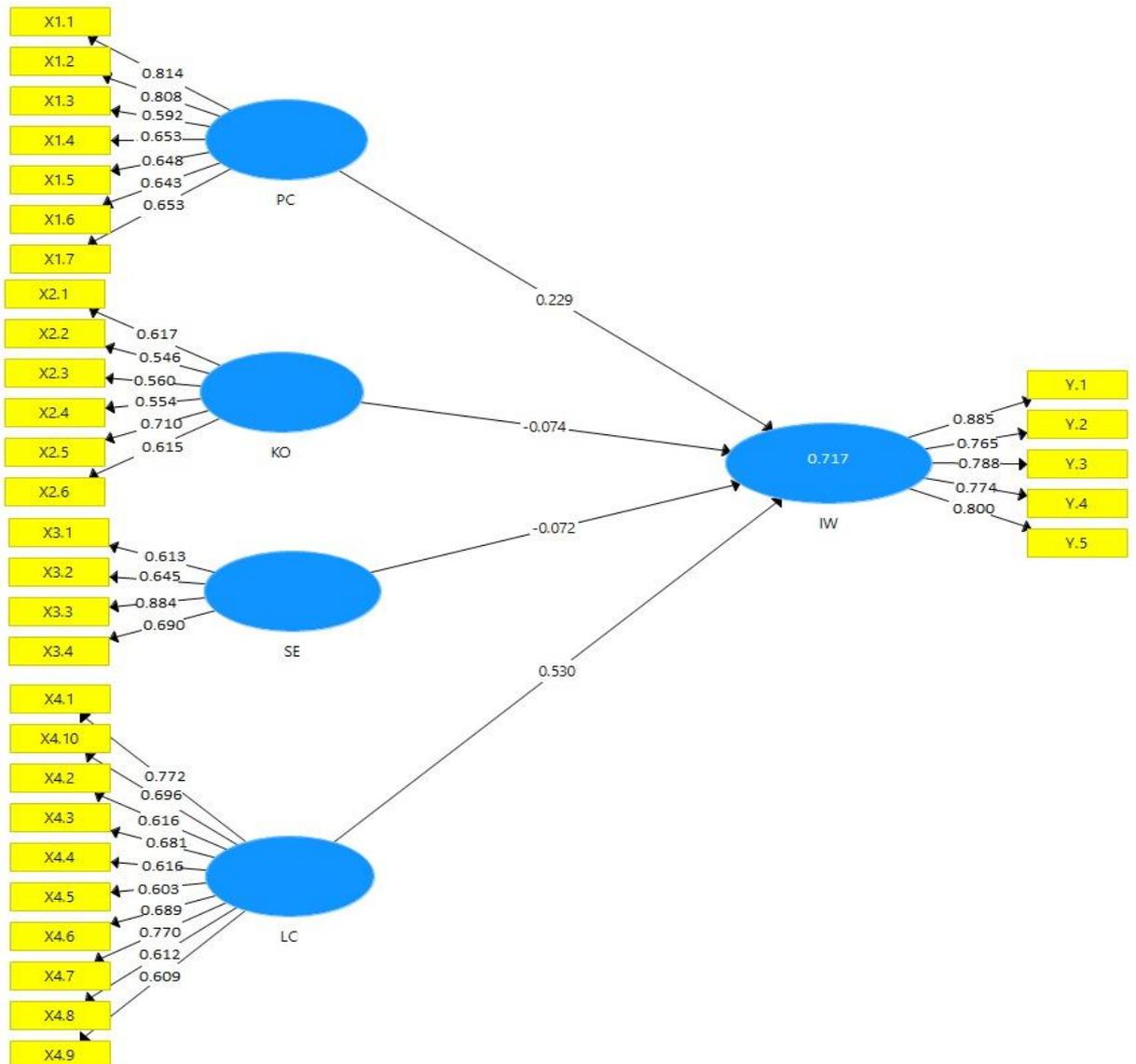
Berdasarkan gambar 4.5 diatas dapat diketahui bahwa dari sampel 90 responden pegawai pada OPD Pemerintah Sumatera Utara sebanyak 48 orang (54%) berada pada kategori locus of control yang sangat sering, 38 orang (42%) berada pada kategori locus of control yang sering, 3 orang (8%) berada pada kategori locus of control yang kadang-kadang, dan 1 orang (1%) berada pada kategori locus of control yang jarang. Data tersebut menunjukkan bahwa locus of control pada Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Provinsi Sumatera Utara Sangat Sering dilakukan sehingga besar juga keyakinannya dalam bertanggung jawab/kontrol diri dalam menjalankan organisasinya yang nantinya dapat mencegah atau mengurangi sikap dalam berbuat kecurangan.

4.1.4 Analisis Outer Model

Outer Model menunjukkan bagaimana variabel manifest atau observer variabel mempresentasikan variabel laten untuk diukur. Dalam analisa model ini menspesifikasikan hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya.

1. Analisis Uji Validitas

Dalam melakukan penelitian, uji ini sebagai pengukuran apakah setiap pertanyaan/pernyataan yang disajikan dalam bentuk kuesioner mampu mewakili variabel yang diteliti. Dalam penggunaan Smart PLS, pengukuran validitas dilakukan dengan 2 (dua) cara dan hasil analisis yang sudah dilakukan adalah :



Gambar 4.6
Standardized Loading Factor Inner dan Outer Model

a. Convergent Validity

Convergent validity dari sebuah model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score atau component score dengan construct score pada Loading Factor yang dihitung dengan PLS. Ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,5 dengan konstruk yang diindikasikan.

Hasil pengolahan dengan SmartPLS 3.00 dapat dilihat pada gambar 4.6 nilai outer

model antara konstruk dengan variabel sudah memenuhi convergent validity karena indikator memiliki nilai validitas diatas 0,5. Pada gambar 4.6 menunjukkan nilai korelasi variabel pemanfaatan teknologi, kompetensi, motivasi dan dukungan pimpinan menunjukkan bahwa nilai diatas sudah diatas 0,5 sehingga konstruk untuk beberapa variabel tidak ada yang harus dieleminasi dari model.

Tabel 4.9
Discriminant Validity

	PC	KO	SE	LC	IW
X1.1	0.814	0.476	0.440	0.467	0.438
X1.2	0.808	0.435	0.457	0.487	0.447
X1.3	0.592	0.437	0.445	0.420	0.462
X1.4	0.653	0.439	0.419	0.447	0.451
X1.5	0.648	0.466	0.482	0.422	0.480
X1.6	0.643	0.404	0.449	0.491	0.472
X1.7	0.653	0.450	0.494	0.357	0.362
X2.1	0.455	0.617	0.416	0.450	0.497
X2.2	0.495	0.546	0.476	0.440	0.467
X2.3	0.400	0.560	0.488	0.233	0.139
X2.4	0.049	0.554	0.491	0.018	0.193
X2.5	0.053	0.710	0.143	0.178	0.190
X2.6	0.276	0.615	0.151	0.234	0.139
X3.1	0.364	0.464	0.613	0.598	0.538
X3.2	0.415	0.718	0.645	0.477	0.547
X3.3	0.653	0.548	0.884	0.562	0.522
X3.4	0.305	0.305	0.690	0.530	0.349
X4.1	0.621	0.614	0.444	0.772	0.416
X4.2	0.562	0.416	0.452	0.616	0.488
X4.3	0.648	0.461	0.473	0.681	0.606
X4.4	0.585	0.436	0.412	0.616	0.295
X4.5	0.476	0.402	0.517	0.603	0.233
X4.6	0.611	0.619	0.400	0.689	0.132
X4.7	0.485	0.612	0.400	0.770	0.105
X4.8	0.465	0.522	0.555	0.612	0.491
X4.9	0.474	0.487	0.429	0.609	0.447
X4.10	0.587	0.070	0.487	0.696	0.640
Y.1	0.502	0.565	0.493	0.736	0.885
Y.2	0.609	0.512	0.570	0.718	0.765
Y.3	0.664	0.529	0.470	0.711	0.788
Y.4	0.658	0.562	0.597	0.664	0.774
Y.5	0.649	0.530	0.551	0.538	0.800

(Sumber : Data Diolah, 2022)

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.9 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *cross loading* lebih tinggi pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

b. Discriminant Validity

Pada bagian ini akan diuraikan hasil uji *discriminant validity*. Uji *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *discriminant validity* apabila nilai *cross loading* indikator pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan dengan variabel lainnya (ghozali). Berikut adalah nilai *cross loading* pada masing-masing indikator:

Selain mengamati nilai hasil *outer loading*, *discriminant validity* juga dapat diketahui melalui metode lainnya yaitu dengan melihat nilai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk masing-masing indikator dipersyaratkan nilainya harus > 0,5 untuk model yang baik (Ghozali, 2017).

Average Variance Extracted (AVE) menggambarkan besaran *variance* yang mampu dijelaskan oleh item-item dibandingkan dengan varian yang disebabkan oleh *error* pengukuran. Standarnya adalah bila nilai AVE diatas 0,5 maka dapat dikatakan bahwa konstruk memiliki *convergent validity* yang baik. Artinya variabel laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah *variance* dari indikator-indikatornya.

Tabel 4.10
Hasil Average Variance Extracted (AVE)

<i>Variabel Laten</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
<i>Personal Cost</i>	0.888
<i>Komitmen Organisasi</i>	0.838
<i>Sensitivitas Etis</i>	0.797
<i>Locus of Control</i>	0.860
<i>Intensitas Whistleblowing</i>	0.706

(Sumber : Data Diolah, 2022)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa nilai AVE untuk Personal Cost sebesar 0,888; komitmen organisasi sebesar 0,838; sensitivitas etis 0,797; Locus of Control sebesar 0.860; Intensitas Whistleblowing sebesar 0.706. Kelima variabel memiliki AVE yang berada diatas 0,5 sehingga konstruk memiliki *convergent validity* yang baik dimana variabel laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah *variance* dari indikator-indikatornya.

4.1.5 Analisis Inner Model

Inner model menunjukkan kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk. Pada penelitian ini akan dijelaskan mengenai hasil uji path coefficient, uji goodness of fit dan uji hipotesis. Dalam menilai model struktural dengan PLS dapat digunakan beberapa cara, seperti sebagai berikut :

a. Uji Koefisien Determinasi (R-Square).

R-square adalah ukuran proporsi variasi nilai yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen) ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Hasil *r-square* untuk variabel laten endogen sebesar 0,75 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah substansial (baik); 0,50 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah moderat (sedang) dan 0,25 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah lemah (buruk)

(Juliandi, 2018). Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smartPLS 3.0, diperoleh nilai *R-Square* yang dapat dilihat pada gambar dan tabel berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji R-Square

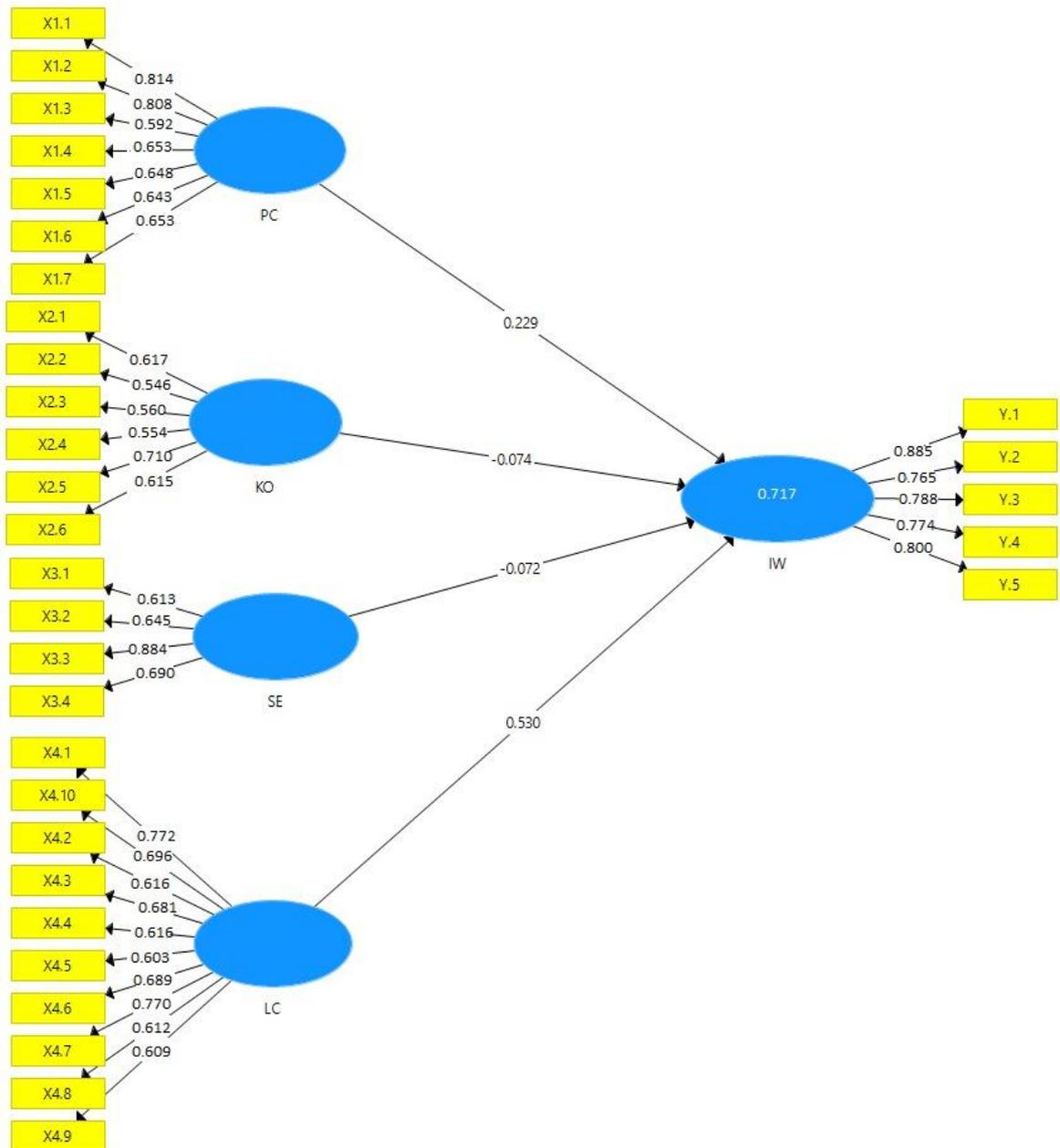
	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
<i>Intensitas Whistleblowing (Y)</i>	0.717	0.937

Sumber : PLS 3.00

Dari tabel 4.12 di atas diketahui bahwa pengaruh X1, X2, X3 dan X4 terhadap Y dengan nilai r-square 0,717 mengindikasikan bahwa variasi nilai Y mampu dijelaskan oleh variasi nilai X1, X2, X3 dan X4 sebesar 71,7% sedangkan sisanya di pengaruhi oleh variabel lain di luar dari penelitian ini. Dengan demikian, berdasarkan hasil tabel di atas R-Square $0,717 > 0,50$ yang mengindikasikan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini dalam kategori moderat (sedang).

4.1.6 Pengujian Hipotesis

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dibagi menjadi pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smartPLS 3.0, gambar hasil uji hipotesis pengaruh langsung dan tidak langsung dapat dilihat pada gambar *path coefficient* berikut ini :



Gambar 4.7 Path Coefficient

4.1.6.1 Pengujian Hipotesis Pengaruh Secara Langsung

Hasil uji hipotesis pengaruh langsung dapat dilihat pada tabel *path coefficient* berikut ini :

Tabel 4.12
Path Coefficient

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Error (STERR)</i>	<i>T Statistics (O/STERR)</i>	<i>P Values</i>
<i>X1 -> Y</i>	0,072	0.658	0.148	2.896	0.004
<i>X2 -> Y</i>	0,134	0.338	0.261	4.574	0.000
<i>X3 -> Y</i>	0.071	0.134	0.164	2.888	0.000
<i>X4 -> Y</i>	0.157	0.014	0.229	4.886	0.000

Sumber : PLS 3.00

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh personal cost terhadap intensitas whistleblowing mempunyai koefisien jalur sebesar 0,072. Ini menunjukkan bahwa jika semakin tinggi persepsi personal cost seseorang maka akan semakin berkurang minat orang tersebut untuk melakukan kecurangan atau melakukan whistleblowing. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar 0,004 < 0,05, berarti personal cost berpengaruh signifikan terhadap intensitas whistleblowing pada Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.
2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap intensitas whistleblowing mempunyai koefisien jalur sebesar 0,134. Ini menunjukkan bahwa jika karyawan dengan komitmen organisasional 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 yakin tindakan tersebut akan melindungi organisasinya. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar 0,000 < 0,05, berarti komitmen organisasi

berpengaruh signifikan terhadap intensitas whistleblowing pada Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.

3. Pengaruh sensitivitas etis terhadap intensitas whistleblowing mempunyai koefisien jalur sebesar 0,071. Ini menunjukkan bahwa apabila sensitivitas etis individu semakin tinggi, maka semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk menganggap whistleblowing menjadi suatu hal yang penting sehingga semakin tinggi pula kemungkinan mereka melakukan whistleblowing. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti sensitivitas etis berpengaruh signifikan terhadap intensitas whistleblowing pada Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.
4. Pengaruh locus of control terhadap intensitas whistleblowing mempunyai koefisien jalur sebesar 0,157. Ini menunjukkan bahwa jika semakin sering individu berusaha dan lebih bertanggung jawab kepada dirinya maka akan semakin berkurang individu tersebut untuk melakukan kecurangan. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti locus of control berpengaruh signifikan terhadap intensitas whistleblowing pada Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.

4.2 Pembahasan Penelitian

Hasil temuan dalam penelitian ini adalah mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut.

Whistleblowing system adalah suatu sistem pengungkapan tindakan pelanggaran atau pengungkapan perbuatan yang melawan hukum atau perbuatan

lain yang dapat merugikan organisasi maupun pemangku kepentingan. Dalam melakukan pengawasan pelanggaran pada internal perusahaan, dibuatlah suatu sistem pelaporan pelanggaran (whistleblowing system). Sistem ini dibuat sebagai salah satu upaya agar siapapun dapat melaporkan kejahatan yang terjadi di internal perusahaan. Whistleblowing system ini dapat mencegah kerugian yang akan diderita perusahaan, serta untuk menyelamatkan perusahaan. Sistem ini selanjutnya disesuaikan dengan aturan perusahaan masing-masing dan diharapkan dapat memberikan manfaat bagi peningkatan pelaksanaan corporate governance. Whistleblowing system dapat digunakan oleh siapapun selama 24 jam/7hari dan dilengkapi dengan interviewer yang handal. Dalam pelaporannya, whistleblower dapat menggunakan saluran komunikasi langsung atau khusus kepada orang yang berwenang, seperti pemimpin eksekutif dan dewan komisaris. Pelaporan ini dapat melalui nomor telepon tertentu, hotline khusus, email, atau saluran komunikasi yang lain. Saluran-saluran ini perlu disosialisasikan terlebih dahulu agar sistem pelaporan berjalan dengan afektif dan efisien (Semendawai dkk. 2011:19).

Di Indonesia, whistleblowing diidentikkan dengan perilaku seseorang yang melaporkan tindakan yang berindikasi tindakan korupsi di perusahaan tempat bekerja. Sebenarnya, whistleblowing tidak hanya melaporkan masalah korupsi, tetapi juga masalah lain yang melanggar hukum dan menimbulkan kerugian/ancaman bagi masyarakat. Salah satu kasus whistleblowing yang masih teringat hingga saat ini adalah kasus yang melibatkan salah satu petinggi POLRI saat itu, yaitu Susno Duadji. Susno Duadji melaporkan beberapa kasus besar, seperti skandal Century. Dalam hal ini, Susno Duadji berperan sebagai whistleblower. Di Indonesia sendiri, whistleblower dilindungi oleh hukum.

Whistleblower diatur dalam UU No. 31 tahun 2014 (perubahan UU No. 13 tahun 2006) tentang perlindungan saksi dan korban. Selain itu, whistleblower juga dilindungi oleh Surat Edaran Mahkamah Agung No. 4 tahun 2011 tentang perlakuan terhadap pelapor tindak pidana dan saksi pelaku yang bekerjasama. Surat Edaran Mahkamah Agung ini diterbitkan berdasarkan pada pasal 10 UU No. 13 tahun 2006 (sekarang UU No. 31 tahun 2014) tentang perlindungan saksi dan korban. Di dalam pasal 10 UU No. 31 tahun 2014 dinyatakan bahwa (1) Saksi, korban, saksi pelaku, dan/atau pelapor tidak dapat dituntut secara hukum, baik pidana maupun perdata atas kesaksian dan/atau laporan yang akan, sedang, atau telah diberikannya, kecuali kesaksian atau laporannya tersebut diberikan tidak dengan iktikad baik. (2) Dalam hal terdapat tuntutan hukum terhadap saksi, korban, saksi pelaku, dan/atau pelapor atas kesaksian dan/atau laporan yang akan, sedang, atau telah diberikan, tuntutan hukum tersebut wajib ditunda hingga kasus yang ia laporkan atau ia berikan kesaksian telah diputus oleh pengadilan dan memperoleh kekuatan hukum tetap.

4.2.1 Pengaruh Personal Cost Terhadap Intensitas Whistleblowing

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa pengaruh personal cost terhadap intensitas whistleblowing mempunyai koefisien jalur sebesar 0,072. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar $0,004 < 0,05$, Hasil pengujian ini berarti personal cost berpengaruh terhadap intensitas whistleblowing pada Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin tingginya personal cost karyawan yang bekerja, maka akan lebih mengurangi suatu Tindakan kecurangan pada Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.

Berdasarkan nilai cross loading terbesar 0.814 terdapat pada pengucilan ditempat kerja, hal ini menunjukkan bahwa dalam berorganisasi apabila kita melakukan kecurangan maka itu merupakan sikap yang buruk yang dapat mempengaruhi sikap rekan kita menjadi tidak baik kepada oknum yang telah berbuat kecurangan atau sipelaku akan merasa dikucilkan dan ini akan mencegah untuk melakukan sikap curang dan pegawai OPD akan lebih mudah dalam melaporkan tindakan kecurangan/ whistleblowing.

Sementara untuk nilai cross loading terkecil 0.592 terdapat pada indikator pemindahan bagian kerja dan mutase kerja hal ini menunjukkan bahwa rendahnya keinginan pegawai OPD untuk melaporkan kecurangan karena merasa takut dan merasa terancam pada pekerjaannya yang nantinya akan membuat pegawai OPD dipindahkan ke bagian yang tidak diinginkan dalam organisasinya.

Dalam penelitian ini personal cost diukur dengan dengan 5 indikator antara lain Pengucilan ditempat kerja, Pemindahan bagian kerja dan Mutasi Kerja, Perlambatan jabatan, Penilaian kinerja yang tidak sesuai, Pemecatan. Berdasarkan hasil dari rata-rata jawaban responden, yang memilih tanggapan sangat tinggi 44%, tinggi 51%, sedang 5%. Responden cenderung memilih jawaban tinggi, sehingga menunjukkan bahwa rata-rata personal cost OPD Pemerintah Provinsi Sumatera Utara yang tinggi maka berdampak untuk melakukan intensitas whistleblowing.

Penelitian ini membuktikan bahwa anggapan akan adanya “pembalasan” tidak menghambat terjadinya pelaporan pelanggaran yang terdapat di instansi terkait. Kemungkinan yang dapat menyebabkan hal ini, yakni pegawai OPD yang menjadi responden seluruhnya sudah mengecap latar belakang pendidikan yang cukup tinggi dan tingkat lamanya bekerja membuat pegawai OPD lebih berpengalaman sehingga sudah familiar dengan pelanggaran dan cara

penanganannya. Oleh karena itu, tidak sulit untuk memilih jalur pelaporan yang dapat menghindari personal cost ketika akan melakukan whistleblowing. Misalnya melalui pelaporan anonim. Semakin tinggi personal cost tidak membuat pegawai OPD gentar, sehingga kemungkinan terjadinya whistleblowing tetap tinggi.

Keberanian dalam menegakkan kebenaran merupakan salah satu hal yang harus dimiliki oleh semua pegawai OPD di Indonesia. Pada beberapa instansi pemerintah, para pegawai OPD masih ragu melakukan whistleblowing akibat adanya personal cost yang tinggi yang akan diterima oleh mereka. Sebaiknya, adanya perlindungan pelapor semakin ditingkatkan atau jaminan kerahasiaan identitas pelapor agar tidak ada alasan untuk takut akan “pembalasan” yang akan diterima oleh pegawai OPD yang menjadi whistleblower. Hal ini akan berdampak pada bertambahnya pegawai OPD yang menjadi whistleblower saat terjadi pelanggaran di institusi pemerintahan. Sehingga pelanggaran dan kecurangan yang terjadi pun semakin berkurang. Dengan adanya personal cost dapat mempengaruhi intensitas whistleblowing khususnya pegawai OPD. Personal cost di OPD Pemerintah Provinsi Sumatera Utara memberikan dampak yang baik dalam kinerjanya. Karena setiap OPD memiliki pandangan terhadap risiko pembalasan yang dapat membuat pegawai OPD mengurangi minatnya untuk melaporkan kecurangan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Usman dan Rura, 2021), (Putriana dkk., 2018.), (Abdullah dan Hasma, 2018) dan (Bagustianto dan Nurkholis, 2015) yang menyebutkan bahwa personal cost berpengaruh signifikan yang berarti jika semakin besar pandangan negatif pegawai atas risiko (personal cost) yang akan diberikan sebagai akibat dari pengungkapan

tindakan kecurangan maka semakin rendah pula niat individu tersebut untuk melakukan whistleblowing.

Namun penelitian ini bertentangan dengan penelitian (Siti Aliyah, 2015) yang menunjukkan bahwa personal cost berpengaruh negatif terhadap minat pegawai dalam melakukan tindakan whistleblowing.

4.2.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Intensitas Whistleblowing

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa pengaruh komitmen organisasi terhadap intensitas whistleblowing mempunyai koefisien jalur sebesar 0,134. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, Hasil pengujian ini berarti komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap intensitas whistleblowing pada Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.

Dalam penelitian ini komitmen organisasi diukur dengan dengan diukur dengan 3 indikator antara lain Usaha pegawai dalam membantu organisasi mencapai tujuannya, Rasa bangga dan setia yang dimiliki pegawai terhadap organisasinya, Rasa memiliki pegawai terhadap organisasinya.

Berdasarkan nilai cross loading terbesar 0.710 terdapat pada indikator rasa memiliki pegawai terhadap organisasinya, hal ini menunjukkan bahwa pegawai OPD memiliki rasa kepercayaan yang besar dalam bekerja dan memiliki komitmen untuk tetap bekerja di organisasi tersebut walau mendapat tawaran pekerjaan dari luar dan ini membuat pegawai OPD menjadi lebih percaya dalam melakukan intensitas whistleblowing.

Sementara untuk nilai cross loading terkecil 0.546 terdapat pada indikator usaha pegawai dalam membantu organisasi dalam mencapai tujuannya hal ini

menunjukkan bahwa kurang maksimalnya pegawai OPD dalam bekerja secara maksimal sehingga masi sedikit rasa pegawai OPD untuk bekerja dalam mencapai tujuan organisasinya.

Berdasarkan hasil dari rata-rata jawaban responden, yang memilih tanggapan sangat tinggi 34%, tinggi 46%, sedang 13%, rendah 2%. Responden cenderung memilih jawaban tinggi, sehingga menunjukkan bahwa rata-rata komitmen organisasi pada OPD Pemerintah Provinsi Sumatera Utara yang tinggi maka berdampak besar pula keyakinan untuk melaporkan suatu tindakan kecurangan yang terjadi/intensitas whistleblowing. Hal ini menunjukkan bahwa jika karyawan dengan komitmen organisasional 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 yakin tindakan tersebut akan melindungi organisasinya.

Komitmen organisasi bertujuan atas sejauh mana mereka mengenal dan terlibat dalam hal yang dapat memajukan organisasi, yang tergambar dalam sikap dan perilaku yang positif terhadap organisasi. Komitmen organisasi menunjukkan loyalitas dan perasaan pegawai terhadap organisasi (Napitupulu dan Bernawati, 2016). Semakin tinggi loyalitas yang diberikan pegawai semakin tinggi dedikasi yang diberikan kepada organisasi. Dedikasi ini dapat dibuktikan dengan perhatian terhadap hal yang mendukung keberhasilan dan kemajuan organisasi, salah satunya dengan melakukan whistleblowing

Maka komitmen organisasi berpengaruh terhadap intensitas whistleblowing, ini dilihat dari pegawai OPD pada Pemerintah Provinsi Sumatera Utara memiliki rasa yang terikat pada organisasinya. Juga dapat dibuktikan dengan

kesediaan pegawai dalam menerima segala tugas yang diberikan kepadanya dan sikap peduli mereka terhadap kelangsungan organisasinya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Khamainy dan Faisal, 2021), (Khairunnisa dan Novianti, 2017) yang menyebutkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan yang berarti jika semakin tinggi komitmen organisasi di dalam dirinya, akan timbul rasa memiliki organisasi (*sense of belonging*) yang tinggi sehingga ia tidak akan merasa ragu untuk melakukan whistleblowing.

Namun hasil penelitian ini berlawanan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Siti Aliyah, 2015) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap minat pegawai dalam melakukan tindakan whistleblowing dan juga penelitian (Ahmad, 2012) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap intensi melakukan tindakan whistleblowing. Dimungkinkan ada faktor lain yang menjadi penghalang bagi pegawai untuk melakukan whistleblowing walaupun ia memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya, misalnya dilihat dari status pelaku kecurangan dan tingkat keseriusan kecurangan. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ahmad, 2012) dimungkinkan karena perbedaan responden yang terlibat dalam penelitian. Di mana responden yang digunakan dalam penelitian (Ahmad, 2012) adalah internal auditor, sedangkan dalam penelitian ini responden yang dilibatkan adalah pegawai operasional, di mana terdapat cara pandang yang berbeda antara internal auditor dan pegawai operasional perusahaan.

4.2.3 Pengaruh Sensitivitas Etis Terhadap Intensitas Whistleblowing

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa pengaruh komitmen organisasi terhadap intensitas whistleblowing mempunyai koefisien jalur sebesar 0,071. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, Hasil pengujian ini berarti sensitivitas etis berpengaruh terhadap intensitas whistleblowing pada Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.

Berdasarkan nilai cross loading terbesar 0.884 terdapat pada indikator moralitas, hal ini menunjukkan bahwa pegawai OPD masi memiliki moral yang besar atau baik didalam dirinya yang mempengaruhi rasa bahwa setiap tindakan tidak boleh menyakiti atau merugikan orang lain dalam bekerja dan ini memberikan dampak yang baik juga dalam intensitas whistleblowing karena dapat mencegah pegawai OPD dalam melakukan tindakan kecurangan.

Sementara untuk nilai cross loading terkecil 0.613 terdapat pada indikator penilaian etika hal ini menunjukkan pegawai OPD masi ragu dalam bertindak dalam melakukan intensitas whistleblowing karena pegawai OPD tidak sepenuhnya dalam memutuskan suatu tindakan yang tidak baik sehingga akan membuat peluang dalam melakukan kecurangan.

Berdasarkan hasil dari rata-rata jawaban responden, yang memilih tanggapan sangat tinggi 52%, tinggi 43%, sedang 5%. Responden cenderung memilih jawaban sangat tinggi, sehingga menunjukkan bahwa rata-rata sensitivitas etis pada OPD Pemerintah Provinsi Sumatera Utara yang sangat tinggi maka berdampak besar juga keyakinannya dalam berperilaku etis untuk melaporkan suatu tindakan kecurangan yang terjadi/intensitas whistleblowing.

Sensitivitas etis (*ethical sensitivity*) merupakan kemampuan seseorang untuk menyadari adanya nilai-nilai etika atau moral dalam pengambilan suatu keputusan. Menurut (Armstrong, 2002) mendefinisikan sensitivitas etis sebagai proses menafsirkan situasi, pengambilan peran bagaimana berbagai tindakan akan mempengaruhi pihak terkait, membayangkan rantai sebab-akibat peristiwa, dan menyadari bahwa ada masalah etis/moral yang saat itu ada.

Sensitivitas etis merupakan kemampuan untuk mengakui sifat dasar etika dari sebuah keputusan. Seseorang dengan sensitivitas tinggi mampu mempertimbangkan dirinya sebagai agen moral, sehingga dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab atau aktivitasnya senantiasa akan selalu bertanggungjawab etis terhadap profesinya. Misalnya seorang pegawai OPD baru, melihat bendahara melakukan pemotongan honor diluar pajak yang ditentukan. Para pegawai OPD lama mengetahui hal tersebut tetapi tidak ada penolakan atau pelaporan atas kecurangan tersebut. Itu terjadi setiap ada honor yang akan diberikan. Akhirnya, ia pun tidak melakukan penolakan atau pelaporan saat itu terjadi. Hal ini akan terus menerus terjadi seolah-olah kecurangan dan pelanggaran merupakan hal yang lumrah. Ini harus diperbaiki apabila terjadi dalam instansi pemerintahan. Adanya pelatihan dan pendidikan yang lebih dalam mengenai sensitivitas etis agar terjadi perubahan pandangan, pertimbangan, dan tindak lanjut terhadap kecurangan yang terjadi. Semakin tinggi tingkat pemikiran etis seseorang semakin mampu mengidentifikasi serta mengetahui perilaku yang kurang pantas. Dengan demikian, apabila sensitivitas etis individu semakin tinggi maka semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk menganggap whistleblowing menjadi

suatu hal yang penting serta semakin tinggi pula kemungkinan mereka melakukan whistleblowing.

Sensitivitas etis berpengaruh terhadap intensitas whistleblowing, ini dilihat dari pegawai OPD pada Pemerintah Provinsi Sumatera Utara masih memiliki perilaku etis yang baik dalam kinerjanya dan memiliki nilai moral yang besar dalam berorganisasi. Juga dapat dibuktikan dengan tidak merugikan orang lain dalam bertindak dan selalu menyeimbangkan dampak positif dan negatif dalam memutuskan suatu tindakan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hala, 2020), (Oktavia, 2018), (Purnamasari et al., 2012) bahwa sensitivitas etis berpengaruh terhadap intensitas whistleblowing dan Hasil ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Arief Yulianto, 2013) dengan judul penelitian Pengaruh Orientasi Etika, Komitmen Profesional, dan Sensitivitas Etis Terhadap Whistleblowing pada PNS BPK RI wilayah Yogyakarta. Variabel independen dalam penelitian ini adalah orientasi etika, komitmen profesional, dan sensitivitas etis. Sedangkan variabel dependennya yaitu whistleblowing. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sensitivitas etis berpengaruh secara positif terhadap whistleblowing. Maka disimpulkan bahwa hasil pengujian ini menerima hipotesis ketiga. Artinya sensitivitas etis memiliki pengaruh terhadap minat melakukan whistleblowing. Ini terlihat jika seorang pegawai memiliki sensitivitas yang tinggi maka cenderung pegawai tersebut memiliki keinginan untuk melakukan whistleblowing.

4.2.4 Pengaruh Locus of Control Terhadap Intensitas Whistleblowing

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa pengaruh komitmen organisasi terhadap intensitas whistleblowing mempunyai koefisien jalur sebesar 0,157. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil pengujian ini berarti locus of control berpengaruh signifikan terhadap intensitas whistleblowing pada Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.

Ini menunjukkan bahwa jika semakin sering individu berusaha dan lebih bertanggung jawab kepada dirinya (locus of control) maka akan semakin berkurang individu tersebut untuk melakukan kecurangan

Berdasarkan nilai cross loading terbesar 0.772 terdapat pada indikator percaya pada kemampuan, hal ini menunjukkan bahwa pegawai OPD memiliki sikap yang kreatif dan bertanggung jawab karena dalam bekerja pegawai OPD selalu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dan selalu aktif dalam berdiskusi. Sikap ini berdampak akan memiliki peluang yang kecil pada pegawai OPD untuk melakukan tindakan kecurangan.

Sementara untuk nilai cross loading terkecil 0.603 terdapat pada indikator usaha hal ini menunjukkan masi sedikitnya usaha pegawai OPD dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi sehingga akan mempengaruhi intensitas whistleblowing.

Berdasarkan hasil dari rata-rata jawaban responden, yang memilih tanggapan sangat sering 54%, sering 42%, kadang-kadang 8%, jarang 1%. Responden cenderung memilih jawaban sangat sering, sehingga menunjukkan bahwa rata-rata locus of control pada OPD Pemerintah Provinsi Sumatera Utara

yang sangat sering maka berdampak besar pula keyakinan untuk melaporkan suatu tindakan kecurangan yang terjadi/intensitas whistleblowing.

(Spector, 1988) mengatakan individu dengan locus of control eksternal cenderung percaya bahwa peristiwa yang mereka alami merupakan takdir, nasib, kesempatan, atau keberuntungan semata. Sementara individu dengan locus of control internal cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka daripada individu dengan locus of control eksternal. Selanjutnya, ia mengatakan bahwa individu dengan locus of control eksternal mungkin lebih tunduk pada otoritas. Hal ini mungkin menyebabkan mereka tidak akan melakukan tindakan whistleblowing.

Locus of control yang berbeda bisa mencerminkan motivasi yang berbeda dan kinerja yang berbeda, dimana locus of control internal akan cenderung lebih sukses dalam karir mereka dibandingkan locus of control eksternal, dikarenakan level kerja mereka yang cenderung lebih tinggi, adanya promosi yang lebih cepat dan mendapatkan uang yang lebih (Saputra, 2012).

Locus of control berpengaruh terhadap intensitas whistleblowing, ini dilihat dari pegawai OPD pada Pemerintah Provinsi Sumatera Utara yang selalu berusaha, yakin atau percaya pada kemampuan yang dimilikinya dan optimis dalam bekerja untuk mencapai hasil yang baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Purnamasari et al., 2012), (Zanaria, 2020) menunjukkan bahwa locus of control berpengaruh signifikan terhadap intensitas whistleblowing, dan (Hanjani dkk., 2018) locus of control berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan whistleblowing,

Penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Kaplan and Whitecotton, 2001) menyatakan bahwa personal cost of reporting berpengaruh negatif secara signifikan terhadap intensi melakukan whistleblowing. Ini berarti semakin tinggi personal cost of reporting, maka semakin rendah intensi seseorang untuk melakukan whistleblowing. Penelitian yang dilakukan oleh (Curtis, 2006) dan (Alleyne, 2016) juga menghasilkan kesimpulan yang sama.

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh personal cost, komitmen organisasi, sensitivitas etis, dan locus of control terhadap intensitas whistleblowing. Sampel yang diambil yaitu OPD Pemerintah Provinsi Sumatera Utara sebanyak 23 Dinas dan 7 Badan. Berdasarkan dari hasil analisis, pengujian hipotesis, dan interpretasi hasil pada bagian-bagian sebelumnya, dapat diperoleh kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Personal cost berpengaruh terhadap intensitas whistleblowing pada karyawan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. Semakin besar persepsi personal cost seseorang maka akan semakin berkurang minat orang tersebut untuk melakukan kecurangan atau melakukan whistleblowing. Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin tingginya personal cost karyawan yang bekerja, maka akan lebih mengurangi suatu Tindakan kecurangan pada Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.
2. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap intensitas whistleblowing pada karyawan yang bekerja di Pemerintahan Provinsi Sumatera Utara. Hal ini karena karyawan memiliki tingkat loyalitas yang tinggi terhadap perusahaannya, sehingga apabila ada kecurangan yang terjadi, karyawan merasa bahwa kecurangan tersebut akan merugikan diri sendiri, masyarakat, dan perusahaan maka niat karyawan untuk menjadi whistleblower dan melaporkan kecurangan tersebut semakin tinggi.

3. Sensitivitas Etis berpengaruh terhadap intensitas whistleblowing pada karyawan yang bekerja di Pemerintahan Provinsi Sumatera Utara. Hal ini dapat disimpulkan karyawan Pemerintah Provinsi Sumatera lebih mengutamakan etika dalam melakukan pekerjaannya, sehingga semakin tinggi sensitivitas etis, maka semakin tinggi minat seseorang tersebut melakukan whistleblowing.
4. Locus of control berpengaruh terhadap intensitas whistleblowing pada karyawan yang bekerja pada Pemerintahan Provinsi Sumatera Utara. Hal ini disebabkan karena karyawan memiliki pengendalian diri yang baik, sehingga ada kemungkinan untuk melaporkan pelanggaran yang ia ketahui. karyawan yang memiliki locus of control berpotensi menjadi whistleblower, karena dia bertanggung jawab dan berusaha keras mengontrol apa yang terjadi disekitarnya.

5.2 Saran

Berdasarkan analisis dan kesimpulan yang diuraikan diatas, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi peneliti selanjutnya
 - a. Diharapkan dapat memperluas sampel penelitian sehingga dapat melihat kecenderungan yang terjadi dalam lingkup yang besar.
 - b. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang mungkin mempengaruhi intensitas whistleblowing. Seperti: kelengkapan bukti (evidence of wrongdoing), pertimbangan etis (ethical judgement), dilema etika, saluran pelaporan, gender, suku bangsa, dan sosialisasi antisipatif. Agar hasil penelitian lebih mampu untuk memprediksi whistleblowing dengan lebih tepat dan akurat.

- c. Penelitian terhadap whistleblowing dapat dilakukan kembali di masa depan agar dapat dijadikan sebagai bahan pembandingan atau pendukung penelitian terdahulu.
2. Bagi Pemerintah Provinsi Sumatera Utara
 - a. Pemimpin sebagai atasan harus lebih memperhatikan kinerja pegawainya dan kebutuhan pegawainya untuk meningkatkan intensitas whistleblowing dan memberikan sanksi yang tegas kepada siapapun yang telah berbuat curang dalam bekerja.
 - b. Membuat pelatihan dan pendidikan mengenai pengertian Whistleblowing, cara dan manfaat menjadi seorang whistleblower kepada para Aparatur Sipil Negara.
 - c. Menjamin keamanan bagi para whistleblower. Apabila whistleblower mendapat jaminan keamanan maka akan semakin banyak pelaporan pelanggaran yang terjadi. Para pegawai pun akan semakin berkurang dalam melakukan pelanggaran dan kecurangan sehingga kinerja Aparatur Sipil Negara semakin membaik.

DAFTAR PUSTAKA

- A Juliandi. (2018). *Structural equation model based partial least square (SEM-PLS): Menggunakan SmartPLS*. Jurnal Pelatihan SEM-PLS Program Pascasarjana Universitas Batam. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1243777>
- Abdullah, M. Wahyuddin, and Hasma Hasma. (2018). “*DETERMINAN INTENSI AUDITOR MELAKUKAN TINDAKAN WHISTLE-BLOWING DENGAN PERLINDUNGAN HUKUM SEBAGAI VARIABEL MODERASI.*” *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)* 1(3): 385–407.
- Abhirama Janitra. (2017)., Pembimbing : Hardi, and Meilda Wiguna. 4 JOM Fekon *PENGARUH ORIENTASI ETIKA, KOMITMEN PROFESIONAL, KOMITMEN ORGANISASI, DAN SENSITIVITAS ETIS TERHADAP INTERNAL WHISTLEBLOWING (Studi Empiris Pada SKPD Kota Pekanbaru)*. www.potrenews-com.
- Ahmad, Syahrul Amar, “*Internal Whistleblowing Intentions: Influence Of Internal Auditors’ Demographic And Individual Factors*”, Universiti Teknologi MARA Johor, Malaysia. Annual Summit on Business and Entrepreneurial Studies Proceeding. 2012.
- Ajzen, I. (1991), “*The theory of planned behavior. Organizational Behavior and Human Decision Processes*”, 50, 179-211.
- Ajzen, I., and Fishbein M. (1975), “*An introduction to theory and research. Belief, Attitude, Intention, and Behavior*”, Addison-Wesley Publishing Company, Inc. Massachusetts. 1975.
- Ajzen, Icek. (2005). *Attitudes, Personality and Behavior*. New York. USA: Open University Press.
- Akuntansi, Ijurusan, and Stiem Bongaya Makassar. 2020. “Pengaruh Komitmen Profesional Dan Locus of Control Terhadap Intensitas Melakukan Whistleblowing Dengan Sensitivitas Etis Sebagai Variabel Intervening Yusriadi Hala1.” 4(1): 1–13. <http://journal.ildikti9.id/Ekonomika>.
- Allen,N.J, and Meyer,J.P. (1991). *A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment, Human Resource Management Review*, Volume 1, Number 1.
- Allen, N.J., dan Meyer, J.P. (1990). *The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to organization*. *Journal of occupational psychology*.

- Aliyah, Siti et al. (2015). 12 *ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT PEGAWAI DALAM MELAKUKAN TINDAKAN WHISTLE-BLOWING*.
- Alleyne, Philmore. (2016). "The Influence of Organisational Commitment and Corporate Ethical Values on Non-Public Accountants' Whistle-Blowing Intentions in Barbados." *Journal of Applied Accounting Research* 17(2): 190–210.
- Amilin dan Rosita Dewi (2008). "Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik dengan Role Stress sebagai Variabel Moderating", *Jurnal Akuntansi & Auditing Indonesia*, Vol 12 No. 1 Juni Hal 13-24, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Arief Hidayatullah, Moh. Faisol (2021). *Faktor Yang Mempengaruhi Intensi Untuk Melakukan Whistleblowing Internal Pada OPD Kabupaten Sumenep*. *Jurnal Riset Terapan Akuntansi*, Vol. 5 No. 1 2021
- Auzan, M. (2018). *Evaluasi Implementasi Whistleblowing System pada PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk*. Skripsi. Universitas Brawijaya.
- Bagustianto, Rizki, and Dan Nurkholis. *FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) UNTUK MELAKUKAN TINDAKAN WHISTLE-BLOWING (STUDI PADA PNS BPK RI)*.
- Beatrice Napitupulu Program Studi Akuntansi, Giovani, and Yustrida Bernawati Program Studi Akuntansi. (2016). *Pengaruh Faktor Organisasional, Faktor Individual, Dan Faktor Demografi Terhadap Intensi Whistleblowing Full Paper*.
- Bouville, Mathieu. (2007). "Whistle-Blowing and Morality." *Journal of Bussines Ethics*, 81, 579–585.
- Brief, A. P., & Motowidlo, S. J. (1986). *Prosocial Organizational Behaviors*. *Academy of Management Review*, 11(4), 710- 725.
- Chintya, Oleh :, Joneta Pembimbing, Rita Anugerah, and Dan Susilatri. 3 JOM Fekon *PENGARUH KOMITMEN PROFESIONAL DAN PERTIMBANGAN ETIS TERHADAP INTENSI MELAKUKAN WHISTLEBLOWING: LOCUS OF CONTROL SEBAGAI VARIABEL MODERASI*. www.computesta.com.
- dan Yaya, Lestari, Whistleblowing dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Niat, and Rohmaida Lestari dan Rizal Yaya. 2017. XXI *Jurnal Akuntansi WHISTLEBLOWING DAN FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI NIAT MELAKSANAKANNYA OLEH APARATUR SIPIL NEGARA*.
- Curtis, M. B. (2006). *Are Audit-related Ethical Decisions Dependent upon Mood?* *Journal of Business Ethics*, 68, 191–209.

- Desy, Pupung, dk (2012). *Pengaruh Sensitivitas Etis, Professional Identity, dan Locus of Control terhadap Whistleblowing Intention (Studi Persepsi Mahasiswa Akuntansi Kota Bandung)*. Volume 2, No.2, Tahun 2016
- Dian Bakar, Faniati, Nur Hidayati, and Moh Amin. (2020). *PENGARUH KOMITMEN PROFESIONAL, LOCUS OF CONTROL DAN SOSIALISASI ANTISIPATIF MAHASISWA TERHADAP WHISTLEBLOWING*.
- Elias. (2008). “Auditing Student Professional Commitment and Anticipatory Socialization and Their Relationship to Whistleblowing”, *Managerial Auditing Journal*. Vol. 23, No. 3, 283-294.
- Erlina dan Sri Mulyani, (2007). *Metodologi Penelitian dan Bisnis*, USU Press, Medan.
- Esther Oktavia (2018). *Pengaruh Personal Cost, Sensitivitas Etis, dan Machiavellian Terhadap Minat Melakukan Whistleblowing (Studi Empiris pada ANS di OPD Kota Pekanbaru)*. JOM FEB, Volume 1 Edisi 1 (Januari – Juni 2018)
- Empiris, Studi et al. (2008). “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Intensi Untuk Melakukan Whistleblowing Internal.”
- . 4 JOM Fekon *FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI INTENSI UNTUK MELAKUKAN WHISTLEBLOWING INTERNAL*.
- Fitriyah, Rifatul, and Rovila El-maghviroh. (2019). “Analysis of Factors That Affect Internal Whistle-Blowing Intentions.” 9(1): 59–71.
- Ghozali, I, and H Latari. 2015. *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: BP Undip.
- Gustriana, Yeyen, Darman Usman. 2017. *Pengaruh Pembelajaran Etika dan Lingkungan Akademik terhadap Sensitivitas Etis Mahasiswa Akuntansi*. *Jurnal Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu*.
- Hala, Yusriadi. 2020. “Pengaruh Komitmen Profesional Dan Locus of Control Terhadap Intensitas Melakukan Whistleblowing Dengan Sensitivitas Etis Sebagai Variabel Intervening.” *Jurnal Ekonomika* 4(1): 1–13.
- Halim Usman , Yohanes Rura (2021). *Pengaruh Personal Cost dan Pemeberian Reward Terhadap Tindakan Whistleblowing*. *Equilibrium*, Vol. 10, No. 1, pp. 01-08
- Hanjani, Andreani, Agus Purwanto, R R Karlina, and Aprilia Kusumadewi. 2018. “THE IMPACT OF ETHICAL JUDGMENT, LOCUS OF CONTROL, AND

ORGANIZATIONAL COMMITMENTS TO WHISTLEBLOWING.” *OPEN ACCESS* 6(2). <http://jaffa.trunojoyo.ac.id/jaffa>.

Hariani, P. L., Faizal, M., & Setiabudidaya, D. (2013). *Synthesis and properties of Fe₃O₄ nanoparticles by co-precipitation method to removal procion dye*. *International Journal of Environmental Science and Development*, 4(3), 336.

Hirschmann, A. (1972). *Exit, voice and loyalty*. Harvard University Press.

Hoffman, W. Michael and Robert E. (2008). “A Business Ethics Theory of Whistleblowing”. *Journal of Business and Environmental Ethics*. Bentley University. Waltham MA. USA, 45-59.

Husniati, Sri., Wiguna Meilda., Hardi. 2017. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Intensi Untuk Melakukan Whistleblowing Internal : Studi Empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Rokan Hulu*. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau (JOM FE UNRI)* Vol.4, No.1. pp. 1223-1237.

Indriantoro, Nur & Bambang Supomo. 1999 . *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.

Janitra. 2017. “PENGARUH ORIENTASI ETIKA, KOMITMEN PROFESIONAL, KOMITMEN ORGANISASI, DAN SENSITIVITAS ETIS TERHADAP INTERNAL WHISTLEBLOWING (Studi Empiris Pada SKPD Kota Pekanbaru).” : 210093.

Khairunnisa, Rifdah Yuri, and Nurlita Novianti. 2017. “Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Intensi Whistleblowing (Studi Kasus Pada Satuan Pengawasan Internal Perguruan Tinggi Negeri Di Kota Malang).” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya* 5(1).

Khamainy, Arief Hidayatullah, and Moh. Faisol. 2021. “Faktor Yang Mempengaruhi Intensi Untuk Melakukan Whistleblowing Internal Pada OPD Kabupaten Sumenep.” *Jurnal Riset Terapan Akuntansi* 5(1): 105–16.

Komite Nasional Kebijakan Governance. (2008), “*Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran-SPP (Whistleblowing System-WBS)*”, (KNKG: Jakarta).

Kurnia Kreshastuti, Destriana, and Andri Prastiwi. 2014. “ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI INTENSI AUDITOR UNTUK MELAKUKAN TINDAKAN WHISTLEBLOWING (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Semarang).” *DIPONEGORO JOURNAL OF ACCOUNTING* 3(2): 1–15. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/accounting>.

Kreshastuti, D. K., & Prastiwi, A. (2014). *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Intensi Auditor untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing*

(Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang). Diponegoro Journal Of Accounting, 3(2), 389– 403.

Lestari, Rohmaida., dan Yaya, Rizal. 2017. *Whistleblowing dan Faktor-faktor yang Memengaruhi Niat Melaksanakannya oleh Aparatur Sipil Negara*. Jurnal Akuntansi Volume XXI No.03. pp. 336-350.

Lubis, Ade Fatma. 2012. *Metode Penelitian Akuntansi dan Format Penulisan Tesis*. Medan: USU Press.

Maheran Zakariaa, Ida Rosnidahb, Eka Nurmala Sari, Noreen Azella Nawi. 2020. *Predicting Internal and External Whistleblowing Intentions: A Comparative Study between Malaysian and Indonesian Police Forces*.

Maheran Zakariaa, Khamisah Abd Manaf, Eka Nurmala Sari, Sharifah Norzehan Syed Yusuf. 2021. *Effective internal controls and governance: analysis of ethical culture and ethical evaluations on whistleblowing intentions of government officials*

Maulid, Annisa (2020). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Intensitas Moral dan Sosialisasi Antisipatif Terhadap Tindakan Whistleblowing*. JMM Online, Vol. 4 No. 2, pp. 278-292

Miceli, M. P. dan Janet P. Near. (1985). *Characteristic of Organization Climate and Perceived Wrongdoing Associated with Whistleblowing Decision*. Personal Psychology, 525-544

Mowday, R.T., Porter LW., dan Steers, R. . (1979). *Employee-Organizational Linkages*. The JOM FEB, 1 Edisi 1.

Mowday, R., L. Porter, and R. Steers. (1982). *“Employee-Organization Linkages”*, New York: Harcourt Brace Jovanovich, Publisher.

Muhammad Fajri, Pupung (2017). *Pengaruh Tingkat Keseriusan Pelanggaran, Faktor Demografi dan Faktor Organisasional terhadap Intensi Whistleblowing (Survei pada Karyawan Otoritas Jasa Keuangan Regional 2 Jawa Barat)*. Kajian Akuntansi. Vol. 18 No. 02

Muhammad Sidqi Ridho, Rini (2014). *Pengaruh Komitmen Profesional, Locus Of Control, Keseriusan Pelanggaran dan Suku Bangsa Terhadap Intensi Whistleblowing*. Equity, Vol. 19, No. 1

Napitupulu, G. B., & Bernawati, Y. (2016). *Pengaruh Faktor Organisasional, Faktor Individual, dan Faktor Demografi Terhadap Intensi Whistleblowing* *Simposium Nasional Akuntansi XIX*.

Ningrum, Rizki Nur Aziz (2020). *Determinan Intensi Whistleblowing Internal pada OPD Kabupaten Purbalingga*. Telaah Bisnis. Vol. 21 No. 2

- Pramudiati, Ningrum, and Rizki Nur Aziz. 2020. 21 *Determinan Intensi Whistleblowing Internal Pada OPD Kabupaten Purbalingga*. <http://journal.stimykpn.ac.id/indeks.php/tb>.
- Pramudyastuti, Octavia Lhaksmi et al. 2021. 6 *Jurnal Ilmiah Akuntansi*) • *Pengaruh Penerapan Whistleblowing System Terhadap Tindak Kecurangan Dengan Independensi Sebagai Moderator*.
- Prasetyo, Muhammad Fajri et al. 2017. 18 *Pengaruh Tingkat Keseriusan Pelanggaran, Faktor Demografi Dan Faktor Organisasional Terhadap Intensi Whistleblowing (Survei Pada Karyawan Otoritas Jasa Keuangan Regional 2 Jawa Barat)*.
- Prasetyo, R. (2019). *Pengaruh etika, komitmen profesional, sosialisasi antisipatif, dan locus of control mahasiswa akuntansi terhadap perilaku whistleblowing*. 118
- Purnamasari, Desy et al. "Prosiding Akuntansi Pengaruh Sensitivitas Etis, Professional Identity, Dan Locus of Control Terhadap Whistleblowing Intention (Studi Persepsi Mahasiswa Akuntansi Kota Bandung) Pengaruh Sensitivitas Etis, Professional Identity, Dan Locus of Control Terhadap Whistleblowing Intention. (Studi Persepsi Mahasiswa Akuntansi Kota Bandung)."
- Purnamasari, D. (2016). *Pengaruh Sensitivitas Etis, Professional Identity, Dan Locus Of Control Terhadap Whistleblowing Intention*. Seminar Penelitian Civitas Akademika Unisba, 2(2).
- Putriana, A., Hariadi, B., & Prihatiningtias, Y. W. (2018). *Factors Affecting Intention On Whistleblowing: An Analysis On Moderated Model Of Whistleblowing Channel*. *Jurnal Tata Kelola & Akuntabilitas Keuangan Negara*, 4(2), 125-145.
- Rahmadani, A. (2018). *Pengaruh Orientasi Etika Relativisme, Intensitas Moral, Komitmen Organisasi, Sifat Machiavellian Dan Tingkat Keseriusan Kecurangan Terhadap Intensi Untuk Melakukan Whistleblowing Internal (Studi Empiris Pada OPD Kabupaten Rokan Hilir)*. *Jom Feb*, 1, 1–15.
- Ridho, Muhammad Sidiq, and Rini. (2016). "Pengaruh Komitmen Profesional,." *Equity* 19(1): 38–52.
- Ridho, Muhammad Sidqi. (2016). 19 38 *EQUITY PENGARUH KOMITMEN PROFESIONAL, LOCUS OF CONTROL, KESERiusAN PELANGGARAN DAN Suku Bangsa Terhadap Intensi Whistleblowing (Studi Empiris Pada Pemerintahan Daerah DKI Jakarta)*.

- Rifdah, Nurlita (2016). *Faktor-faktor Yang Berpengaruh Terhadap Intensi Whistleblowing (Studi Kasus Pada Satuan Pengawasan Internal Perguruan Tinggi Negeri di Kota Malang)*
- Robbins P. S. (1996), “*Prilaku Organisasi Jilid 1 Edisi Kesembilan*”. PT: Indeks Kelompok Gramedia: Jakarta.
- Rotter, J.B. (1966). *Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement*. Psychological monographs: General and applied, 80(1), 1
- Sabang, M. I. (2013). *Kecurangan, Status Pelaku Kecurangan, Interaksi IndividuKelompok, dan Minat Menjadi Whistleblower (Eksperimen pada Auditor Internal Pemerintah)*. Tesis. Program Pasca Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya. Malang
- Sanjiwani, Wisadha. (2016). *PENGARUH LOCUS OF CONTROL, GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KINERJA AUDITOR KANTOR AKUNTAN PUBLIK*. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana.14.2 Februari (2016). 920-947
- Schultz, J., dkk. (1993). *An Investigation of The Reporting of Questionable Acts in an International Setting*. Jurnal Ekonomi Bisnis, 75-103
- Septianty, Windy (2013). *Pengaruh Faktor Organisasional, Individual, Situasional, dan Demografis Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing Internal*”. Manado: Simposium Nasional Akuntansi, 2013.
- Setyawati, Intan, Komala Ardiyani, and Catur Ragil Sutrisno. *FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI NIAT UNTUK MELAKUKAN WHISTLEBLOWING INTERNAL (The Factors Influencing Internal Whistleblowing Intentions)* Fakultas Ekonomi Universitas Pekalongan.
- Setyorini, Dhyah, and Doni Faizal. (2020). “Analisis Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Whistleblowing Intention Menggunakan Graham’s Model.” *Jurnal Penelitian Akuntansi* 1(1): 66–79.
- Shaleh, M. (2018). *Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai*. Makasar: Aksara Timur.
- Shaub, M. K. (1989). *An empirical examination of the determinants of auditors' ethical sensitivity* (Doctoral dissertation, Texas Tech University).
- Sinaga, Amelia dan Christina Dwi Astuti. 2014. “Analisis Pengaruh Faktor Organisasional, Individual, Situasional, dan Demografi Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing Internal”. *Jurnal Informasi, Perpajakan, Akuntansi dan Keuangan Publik*. Vol, 9 No. 2.

- Siti Aliyah (2015). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pegawai dalam Melakukan Tindakan Whistleblowing*. JDEB, Vol. 12 No. 2 Oktober 2015.
- Sofyanty, Devy. 2019. "Perilaku Cyberloafing Ditinjau Dari Psychological Capital Dan Adversity Quotient." 3(2).
- Sofyanty, Devy, and Cara Sitasi. 2019. "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Tindakan WhistleBlowing." *Widya Cipta* 3(1): 43–50. <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta>.
- Spector, Paul E. (1988). "Development of the Work Locus of Control Scale", *Psychological of Occupational Psychology*, Vol. 61, pp. 335-340.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2010a. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- . 2010b. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sulistomo, A. (2012). *Persepsi Mahasiswa Akuntansi Terhadap Pengungkapan Kecurangan*. Universitas Diponegoro.
- Susmanschi, G. (2012). *Internal audit and whistle-blowing*. *Economics, Management, and Financial Markets*, 7(4), 415-421.
- Sinaga Cristina. (2014). *Analisis Pengaruh Faktor Organisasional, Individual, Situasional, dan Demografi Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing Internal*. *Jurnal Informasi, Perpajakan, Akuntansi dan Keuangan Publik*, Vol. 9 No. 2 Juli 2014
- Sulistomo Andri Prastiwi, Akmal. *Persepsi Mahasiswa Akuntansi Terhadap Pengungkapan Kecurangan (Studi Empiris Pada Mahasiswa Akuntansi UNDIP Dan UGM) | PERSEPSI MAHASISWA AKUNTANSI TERHADAP PENGUNGKAPAN KECURANGAN (Studi Empiris Pada Mahasiswa Akuntansi UNDIP Dan UGM)*.
- Taufiq Nugraha. (2017). *Pengaruh Komitmen Profesional, Lingkungan Etika dan Sifat Machiavellian dan Personal Cost Terhadap Intensi Whistleblowing dengan Retaliasi Sebagai Variabel Moderting (Studi Empiris pada*

Perusahaan Perbankan yang berada di Kota Pekanbaru). JOM Fekon, Vol. 4 No. 1 (Februari)

- Taylor, Eileen, and Mary Curtis. (2013). "Whistleblowing in Audit Firms: Organizational Response and Power Distance." *Behavioral Research in Accounting* 25: 21–43.
- Tuanakotta, T. M. (2012). *Forensic Accounting and Investigative Audit*. Jakarta's Salemba Empat.
- Ulil Barkah, Maulid, and Annisa Nurbaiti. 2020. "Maulid Ulil Barkah 1) , Annisa Nurbaiti 2) PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, INTENSITAS MORAL DAN SOSIALISASI ANTISIPATIF TERHADAP TINDAKAN WHISTLEBLOWING." *Februari* 4(2): 278–92.
- Urumsah, Dekar, Aditya Pandu Wicaksono, and Wirawan Hardinto. 2018. "Peningkah Nilai Religiusitas Dan Budaya Organisasi Untuk Mengurangi Kecurangan?" *Jurnal Akuntansi Multiparadigma* 9(1). <http://jamal.ub.ac.id/index.php/jamal/article/view/917>.
- Usman, Halim, and Yohanes Rura. 2021. "Pengaruh Personal Cost Dan Pemberian Reward Terhadap Tindakan Whistleblowing." *Equilibrium* 10(1): 1–8.
- . 10 *PENGARUH PERSONAL COST DAN PEMBERIAN REWARD TERHADAP TINDAKAN WHISTLEBLOWING*.
- Usman, H., & Rura, Y. (2021). *Pengaruh Personal Cost Dan Pemberian Reward Terhadap Tindakan Whistleblowing*. *Equilibrium*, 10(1), 1–8.
- Yulianto, R. Dimas Arief. 2015. *Pengaruh Orientasi Etika, Komitmen Profesional, Dan Sensitivitas Etis Terhadap Whistleblowing (Studi Empiris Pada Badan Pemeriksa Keuangan (Bpk) Perwakilan Daerah Istimewa Yogyakarta)*. Skripsi. Yogyakarta, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Yuri Khairunnisa, Rifdah. *FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP INTENSI WHISTLEBLOWING (STUDI KASUS PADA SATUAN PENGAWASAN INTERNAL PERGURUAN TINGGI NEGERI DI KOTA MALANG)*.
- Yusriadi Hala (2020). *Pengaruh Komitmen Profesional Dan Locus of Control Terhadap Intensitas Melakukan Whistleblowing Dengan Sensitivitas Etis Sebagai Variabel Intervening*. *Ekonomika*, Vol. 4, pp. 01-13
- Zakaria, Maheran, Ida Rosnidah, Eka Nurmala, and Noreen Azella. 2020. "Predicting Internal and External Whistleblowing Intentions : Comparative Study between Malaysian and Indonesian Police Forces." 13(7).

Zakaria, Maheran, Ida Rosnidah, Nurmala Sari, and Noreen Azella Nawi. 13
International Journal of Innovation, Creativity and Change. www.ijicc.net
*Predicting Internal and External Whistleblowing Intentions: A Comparative
Study between Malaysian and Indonesian Police Forces.* www.ijicc.net.
Zanaria, Yulita. 2016. "Pengaruh Profesionalisme Audit, Intensitas Moral Untuk
Melakukan Tindakan Whistleblowing (Studi Pada Kap Di Indonesia)." *Akuisisi: Jurnal Akuntansi* 12(1): 105–16.

———. *PENGARUH PROFESIONALISME AUDIT, INTENSITAS MORAL
UNTUK MELAKUKAN TINDAKAN WHISTLEBLOWING (STUDI PADA
KAP DI INDONESIA)*.