

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) UNTUK MELAKUKAN TINDAKAN *WHISTLE-BLOWING* PADA PEMDA PROPINSI PAPUA

Rodika Wakerkwa¹
Dr. Syaikhul Falah, SE., M.Si²
Otniel Safkaur, SE., M.Si³

*Program Studi Magister Akuntansi
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Cenderawasih*

ABSTRACT

This study examines factors affecting the interest of state civil servants to undertake whistle-blowing action on local governments of Papua Province. The population in this study is the State Civil Servants (ASN) on local governments of Papua Province, with 120 number of people as sample in this research. Multiple regression analysis techniques is used to analysis, discuss and testing the hypothesis from the data collection. This research find that variabel of organization commitment has a significant and negative effect on the interest of state civil servants to undertake Whistle Blowing action. Thus it can be explained that, in high and low commitment of organization environment which dominated by employees at SKPDs in government of Jayapura city that have lowered interest to undertake Whistle Blowing action. Then, varibale of Attitude has a significant effect on the Interest of Whistle Blowing action, which the attitude of the existing employees will increase the interest to Blow the Whistle at the SKPDs' employees in the government of Jayapura city. Similarly, Personal Cost variabel has a significant affect on the interest of state civil servants to attempt a Whistle Blowing action, it can be seen that when there is a sufficient personal cost in the employees of SKPD in the government of Jayapura city, it will increase the interest in Blowing the Whistle. While, the degree of seriousness also has a significant influence on the employees to attempt a Whistle Blowing interest. This means that the increasing interest in Blowing Whistle among employees are required to enhance the degree of seriousness in conducting Interest of Blowing a Whistle at SKPD in the government of Jayapura city.

Keyword : *Commitment Organization, Attitude, Personal Cost, Degree of Seriousness, and Whistle Blowing*

1. PENDAHULUAN

Maraknya tindak kecurangan yang terungkap beberapa tahun belakangan ini baik di sektor privat maupun di sektor pemerintahan mendapat perhatian yang serius dari public (Diniastri, 2010). Khususnya yang terjadi di sektor publik di Indonesia, tipologi *fraud* yang paling sensitif dan menjadi perhatian adalah Korupsi. Pemberantasan korupsi di Indonesia tahun 2015 membaik, menurut LSM antikorupsi Transparency International. Mereka mencatat, Indeks Persepsi Korupsi (IPK) Indonesia 2015 naik dua poin, yang membuat posisi Indonesia naik ke peringkat 15 regional dan 88 dunia. Pada tahun ini, Indonesia juga termasuk negara dengan performa baik karena skor maupun peringkatnya naik, berbeda dengan negara tetangga seperti Malaysia dan Thailand, yang skor atau peringkatnya turun meski masih di atas Indonesia, (Pijar Anugerah, 2016).

¹ Alumni Program Studi Magister Akuntansi FEB Uncen

² Dosen Magister Akuntansi FEB Uncen

³ Dosen Magister Akuntansi FEB Uncen

Meski demikian, secara umum prevalensi korupsi di Indonesia masih terbilang tinggi. IPK Indonesia di bawah rata-rata Asia Pasifik (43) dan Asia Tenggara (40). Menanggapi pencapaian ini, pemerintah menargetkan IPK 50 di tahun 2019. Indeks Persepsi Korupsi ialah indikator terkemuka praktik korupsi di suatu negara. Angka ini menggambarkan persepsi para pembisnis dan pakar terhadap korupsi di sektor publik. Untuk memberantas korupsi yang terjadi dalam suatu organisasi, tentu korupsi tersebut harus dideteksi terlebih dahulu. Salah satu alat yang efektif digunakan untuk mendeteksi korupsi adalah dengan memberdayakan *Whistle-blower*.

Whistle-blower adalah seseorang (pegawai dalam organisasi) yang memberitahukan kepada publik atau kepada pejabat yang berkuasa tentang dugaan ketidakjujuran, kegiatan ilegal atau kesalahan yang terjadi di departemen pemerintahan, organisasi publik, organisasi swasta, atau pada suatu perusahaan (Georgiana Susmanschi, 2012). Pengaduan dari *whistle-blower* terbukti lebih efektif dalam mengungkap *fraud* dibandingkan metode lainnya seperti audit internal, pengendalian internal maupun audit eksternal (Sweeney, 2008). Pendapat tersebut sejalan dengan *Report to The Nation* yang diterbitkan oleh *Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE) setiap dua tahun sekali (terakhir tahun 2012) yang senantiasa menempatkan *tips* dalam peringkat teratas sumber pengungkap kecurangan. Pemahaman terhadap efektifitas *whistle-blowing* tersebut kemudian memicu beragam organisasi untuk mulai proaktif mendeteksi kecurangan dengan mengimplementasikan *hotline whistle-blowing system* melalui berbagai sarana komunikasi seperti melalui pengaduan telepon atau jaringan *web-site/internet*.

Penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan minat *whistle-blowing* telah mengungkap beberapa determinan dari minat *whistle-blowing*. Penelitian yang dilakukan oleh Park dan Blenkinsopp (2008) dan Winardi (2013) menggunakan kerangka *theory of planned behavior* dari ajzen (1991) untuk menjelaskan faktor-faktor individual yang membentuk minat *whistle-blowing*. Salah satu faktor individual tersebut adalah sikap terhadap *whistle-blowing* (*attitude towards whistle-blowing*) yang menurut dua penelitian tersebut memiliki pengaruh positif terhadap minat *whistle-blowing*. Selain faktor individual, beberapa penelitian juga mengaitkan faktor situasional seperti tingkat keseriusan kecurangan (Kaplan dan Whitecotton, 2001; Sabang, 2013; Winardi, 2013) dan *personal cost* (Kaplan dan Whitecotton, 2001; Winardi, 2013) sebagai faktor yang turut mempengaruhi minat *whistle-blowing*.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji empat determinan minat *whistle-blowing* Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Indonesia pada lingkup Badan Pemeriksa Keuangan Propinsi Papua, yaitu sikap terhadap *whistle-blowing*, komitmen organisasi, *personal cost*, dan tingkat keseriusan kecurangan. Penelitian ini juga dirancang dengan maksud untuk mengonfirmasi hasil penelitian sebelumnya. Penggunaan responden yang berasal dari lingkungan BPK Propinsi Papua dan tambahan pengujian pengaruh faktor komitmen organisasi dalam model penelitian diharapkan dapat memperkaya hasil penelitian sejenis di sektor publik di Indonesia yang merupakan negara berkembang dengan karakteristik tingkat korupsinya yang masih tinggi.

Minat Aparatur Sipil Negara untuk melakukan *whistle-blowing* khususnya pada Pemerintah Daerah Provinsi Jayapura ditentukan oleh factor sikap, komitmen pegawai, *personal cost* serta tingkat keseriusan/kecurangan. Factor-faktor tersebut sangat berperan penting dalam pengungkapan *whistle-blowing*. Pada dasarnya Aparatur Sipil Negara pada Pemerintah Daerah Provinsi Papua belum secara mendalam mengerti factor penyebab pengungkapan *whistle-blowing*. Hal ini menjadi sangat sulit dilakukan karena kurangnya pemahan pegawai dalam hal penguasaan terhadap *whistle-blowing* itu sendiri.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah sikap berpengaruh terhadap minat melakukan *whistle-blowing* pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemda Propinsi Papua?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap minat melakukan *whistle-blowing* pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemda Propinsi Papua?

3. Apakah *personal cost* berpengaruh terhadap minat melakukan *whistle-blowing* pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemda Propinsi Papua?
4. Apakah tingkat keseriusan/kecurangan berpengaruh terhadap minat melakukan *whistle-blowing* pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemda Propinsi Papua?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka tujuan dalam penelitian ini antara lain adalah untuk mengetahui dan menganalisis: 1) Pengaruh sikap terhadap minat melakukan *whistle-blowing* pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemda Propinsi Papua. 2) Pengaruh komitmen organisasi terhadap minat melakukan *whistle-blowing* pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemda Propinsi Papua. 3) Pengaruh *personal cost* terhadap minat melakukan *whistle-blowing* pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemda Propinsi Papua. 4) Pengaruh tingkat keseriusan/kecurangan terhadap minat melakukan *whistle-blowing* pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemda Propinsi Papua.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Keagenan

Agency Theory atau teori keagenan menjelaskan tentang hubungan antara dua pihak yaitu prinsipal dan agen. Teori mengenai hubungan keagenan ini digunakan dalam rangka untuk memahami *corporate governance* lebih dalam. Pemisahan antara kepemilikan dan pengendalian perusahaan merupakan salah satu faktor yang memicu timbulnya konflik kepentingan yang disebut dengan konflik keagenan. Konflik keagenan yang timbul antara berbagai pihak yang memiliki beragam kepentingan dapat menyulitkan dan menghambat perusahaan di dalam mencapai kinerja yang positif guna menghasilkan nilai bagi perusahaan itu sendiri dan juga bagi *shareholders*.

Eisenhardt (1989) menyatakan bahwa teori agensi menggunakan tiga asumsi sifat manusia yaitu: (1) manusia pada umumnya mementingkan diri sendiri (*self interest*), (2) manusia memiliki daya pikir terbatas mengenai persepsi masa mendatang (*bounded rationality*), dan (3) manusia selalu menghindari resiko (*riskaverse*). Berdasarkan asumsi sifat dasar manusia tersebut manajer sebagai manusia akan bertindak *opportunistic*, yaitu mengutamakan kepentingan pribadinya. Adanya ketidakseimbangan penguasaan informasi dapat menjadi pemicu munculnya suatu kondisi yang disebut sebagai asimetri informasi (*information asymmetry*).

Teori agensi menyatakan bahwa konflik kepentingan dan asimetri informasi yang muncul dapat dikurangi dengan mekanisme pengawasan yang tepat untuk menyelaraskan kepentingan berbagai pihak di perusahaan. Mekanisme pengawasan yang dimaksud dalam teori agensi dapat dilakukan dengan menggunakan mekanisme *corporate governance*. Penerapan *corporate governance* dapat memberikan kepercayaan terhadap kinerja manajemen dalam mengelola kekayaan pemilik (pemegang saham), sehingga dapat meminimalkan konflik kepentingan dan biaya keagenan (*agency cost*) (Susiana dan herawaty, 2007).

2.2 Prosocial Organizational Behavior Theory

Brief dan Motowidlo (1986) mendefinisikan *prosocial organizational behavior* sebagai perilaku/tindakan yang dilakukan oleh anggota sebuah organisasi terhadap individu, kelompok, atau organisasi yang ditujukan untuk meningkatkan kesejahteraan individu, kelompok, atau organisasi tersebut. Perilaku prososial bukanlah perilaku altruistik. Menurut Staub (1978) yang dikutip oleh Dozier dan Miceli (1985) bahwa perilaku prososial adalah perilaku sosial positif yang dimaksudkan untuk memberikan manfaat pada orang lain. Namun tidak seperti altruisme, pelaku prososial juga dapat memiliki maksud untuk mendapatkan manfaat/keuntungan untuk dirinya juga.

Prosocial behavior menjadi teori yang mendukung terjadinya *whistle-blowing*. Brief dan Motowidlo (1986) menyebutkan *whistle-blowing* sebagai salah satu dari 13 bentuk *prosocial organizational behavior*. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Dozier dan Miceli (1985) yang menyatakan bahwa tindakan *whistle-blowing* dapat dipandang sebagai perilaku prososial karena secara umum perilaku tersebut akan memberikan manfaat bagi orang lain (atau organisasi) disamping juga bermanfaat bagi *whistle-blower* itu sendiri.

2.3 Theory of Planned Behavior

Theory of Planned Behaviour (TPB) adalah teori psikologi yang dikemukakan oleh Icek Ajzen (1991) yang berusaha menjelaskan hubungan antara sikap dengan perilaku. TPB muncul sebagai jawaban atas kegagalan determinan sikap (*attitude*) dalam memprediksi tindakan/perilaku aktual (*actual behavior*) secara langsung. TPB membuktikan bahwa minat (*intention*) lebih akurat dalam memprediksi perilaku aktual dan sekaligus dapat sebagai *proxy* yang menghubungkan antara sikap dan perilaku aktual.

2.4 Aparatur Sipil Negara (ASN)

Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah mereka yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam sesuatu jabatan negeri atau diserahi tugas negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan sesuatu perundang-undangan dan digaji menurut perundang-undangan yang berlaku, (Mohamad, Ismail, 2003).

Pegawai Negeri Sipil (PNS) berkedudukan sebagai aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat yang dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, UUD 1945, negara dan pemerintah, menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan. Kesetiaan dan ketaatan yang penuh tersebut mengandung pengertian bahwa PNS berada sepenuhnya di bawah pemerintah. Pegawai Negeri merupakan aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan di Indonesia.

2.5 Pengembangan Hipotesis

2.5.1 Faktor yang Mempengaruhi Minat *Whistle-blowing*

Bouville (2007) mendefinisikan *whistle-blowing* sebagai tindakan, dari seorang pegawai (atau mantan pegawai), untuk mengungkap apa yang ia percaya sebagai perilaku ilegal atau tidak etis kepada manajemen yang lebih tinggi/manajemen puncak (*internal whistle-blowing*) atau kepada otoritas/pihak berwenang di luar organisasi maupun kepada publik (*external whistle-blowing*). Banyak penelitian yang telah dilakukan guna mencari faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk melakukan *whistle-blowing* dengan menggunakan minat *whistle-blowing* sebagai *proxy*-nya. Minat *whistle-blowing* berbeda dengan tindakan *whistle-blowing* aktual karena minat muncul sebelum tindakan *whistle-blowing* aktual, atau dengan kata lain diperlukan adanya minat *whistle-blowing* untuk membuat tindakan *whistle-blowing* aktual terjadi (Winardi, 2013).

Faktor-faktor yang mempengaruhi minat *Whistle Blowing* diantaranya yaitu sikap terhadap *whistle-blowing*, komitmen organisasi, *personal cost*, dan tingkat keseriusan kecurangan. Penjelasan selanjutnya mengenai masing-masing faktor akan diuraikan lebih luas lagi sebagai berikut:

1. Sikap terhadap *whistle-blowing*

Sikap seorang PNS terhadap *whistle-blowing* akan mempengaruhi minat *whistle-blowing* PNS tersebut. Seorang PNS untuk dapat menjadi *whistle-blower* harus memiliki komponen kognitif atau keyakinan (*salient belief*) bahwa *whistle-blowing* adalah suatu tindakan yang memiliki konsekuensi positif misalnya untuk melindungi organisasi, memberantas korupsi, memunculkan efek jera, menumbuhkan budaya antikorupsi, menghasilkan manfaat pribadi seperti reputasi, *reward* dan sebagainya.

Selanjutnya keyakinan terhadap konsekuensi positif tersebut dievaluasi (*subjective evaluation*) oleh sistem nilai individu bersangkutan dan menghasilkan reaksi emosional. Hanya reaksi emosional positiflah yang kemudian akan mampu memicu kecenderungan seseorang untuk melakukan *whistle-blowing*. Semakin besar kecenderungan sikap seseorang untuk melakukan *whistle-blowing* seharusnya akan semakin besar pula kemungkinan meningkatnya minat *whistle-blowing* orang tersebut.

Sejalan dengan konsep yang diungkapkan di atas, penelitian terdahulu menemukan bahwa sikap terhadap *whistle-blowing* memang berpengaruh terhadap minat *whistle-blowing* petugas kepolisian di Korea Selatan (Park dan Blenkinsopp, 2009) dan pegawai negeri tingkat bawah di Indonesia (Winardi, 2013). Berdasarkan penjelasan di atas dan hasil-hasil penelitian sebelumnya, hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini ialah:

H1: Sikap terhadap whistle-blowing berpengaruh positif terhadap minat pegawai negeri sipil untuk melakukan tindakan whistle-blowing.

2. Komitmen Organisasi

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

Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi di dalam dirinya akan timbul rasa memiliki organisasi (*sense of belonging*) yang tinggi sehingga ia tidak akan merasa ragu untuk melakukan *whistle-blowing* karena ia yakin tindakan tersebut akan melindungi organisasi dari kehancuran.

Beberapa penelitian terdahulu menghasilkan temuan yang berlawanan berkaitan dengan pengaruh komitmen organisasi terhadap minat *whistle-blowing*. Hasil penelitian Somers dan Casal (1994) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap minat *whistle-blowing* pada anggota dari *National Association of Accountant* (NAA). Pada penelitian tersebut responden yang diklasifikasikan dalam tingkatan berkomitmen organisasi moderat memiliki kecenderungan untuk melaporkan *wrongdoing* paling tinggi dibandingkan yang memiliki komitmen organisasi rendah ataupun tinggi.

Hasil berbeda diperoleh pada penelitian Mesmer-Magnus dan Viswesvaran (2005) yang menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negative terhadap minat *whistle-blowing*. Penelitian Ahmad, Smith, dan Ismail (2012) juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak mampu untuk menjelaskan minat perilaku *whistle-blowing* internal auditor di Malaysia. Berdasarkan penjelasan di atas dan hasil-hasil penelitian sebelumnya, hipotesis ke dua yang diajukan ialah:

H2: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap minat pegawai negeri sipil untuk melakukan tindakan whistle-blowing.

3. Personal Cost

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* (Schutz et al., 1993). Anggota organisasi yang dimaksud dapat saja berasal dari manajemen, atasan, atau rekan kerja. Beberapa pembalasan dapat terjadi dalam bentuk tidak berwujud (*intangible*), misalnya penilaian kinerja yang tidak seimbang, hambatan kenaikan gaji, pemutusan kontrak kerja, atau dipindahkan ke posisi yang tidak diinginkan (Curtis, 2006).

Semakin besar persepsi *personal cost* seseorang maka akan semakin berkurang minat orang tersebut untuk melakukan tindakan *whistle-blowing*. *Personal cost* dapat saja didasarkan pada penilaian subjektif (Curtis, 2006), yang artinya persepsi/ekspektasi *personal cost* antar pegawai dapat saja berbeda bergantung penilaian masing-masing. Tindakan *whistle-blowing* akan merupakan fungsi persepsi (ekspektasi) individu bahwa kemungkinan tindakan *whistle-blowing* akan menghasilkan *outcome* seperti perhatian manajemen terhadap keluhan, upaya penghentian *wrongdoing*, serta tidak ada pembalasan.

Penelitian yang dilakukan oleh Mesmer-Magnus dan Viswesvaran (2005) menunjukkan bahwa ancaman pembalasan memiliki hubungan/korelasi negatif dengan minat untuk melakukan *whistle-blowing*. Penelitian Kaplan dan Whitecotton (2001) juga menunjukkan bahwa *personal cost*

merupakan prediktor signifikan terhadap minat auditor untuk melaporkan auditor lainnya yang melakukan pelanggaran aturan profesional (dalam bentuk *client employment*). Temuan mengejutkan datang dari penelitian Winardi (2013) yang menyimpulkan bahwa ternyata variabel *personal cost of reporting* tidak mampu menjadi faktor yang menjelaskan minat *whistle-blowing* pada pegawai negeri tingkat bawah. Berdasarkan penjelasan di atas dan hasil-hasil penelitian sebelumnya, hipotesis ke tiga yang diajukan ialah:

H3: Personal Cost berpengaruh negatif terhadap minat pegawai negeri sipil untuk melakukan tindakan whistle-blowing.

4. Tingkat Keseriusan Kecurangan

Anggota organisasi yang mengamati adanya dugaan *wrongdoing*/kecurangan akan lebih mungkin untuk melakukan *whistle-blowing* jika *wrongdoing*/kecurangan tersebut serius (Miceli dan Near, 1985). Organisasi akan terkena dampak kerugian yang lebih besar dari *wrongdoing* yang lebih serius dibandingkan dari *wrongdoing* yang kurang serius (Winardi, 2013).

Ukuran keseriusan kecurangan dapat bervariasi. Beberapa penelitian terdahulu menggunakan perspektif kuantitatif untuk mengukur keseriusan kecurangan seperti yang dilakukan oleh Schultz *et al.* (1993) dan Menk (2011) yang menerapkan konsep materialitas dalam konteks akuntansi sehingga keseriusan kecurangan diukur berdasarkan variasi besarnya nilai *wrongdoing*/kecurangan/kerugian akibat kecurangan. Penelitian yang dilakukan oleh Curtis (2006) menggunakan pendekatan kualitatif seperti kemungkinan *wrongdoing* dapat merugikan pihak lain, tingkat pastian *wrongdoing* menimbulkan dampak negatif dan tingkat keterjadian *wrongdoing*.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Menk (2011) menghasilkan bukti bahwa faktor materialitas permasalahan berpengaruh positif terhadap posisi etis dan sifat kepribadian, dan melalui keduanya secara konsisten menciptakan perbedaan signifikan pada minat melaporkan permasalahan tersebut. Hasil penelitian yang menyimpulkan bahwa tingkat keseriusan *wrongdoing* secara signifikan berpengaruh positif terhadap minat *whistle-blowing* juga ditemukan pada penelitian yang menggunakan responden auditor internal (Inspektorat) Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan (Sabang, 2013) dan pegawai negeri tingkat bawah (Winardi, 2013). Hasil berbeda ditunjukkan dari penelitian Kaplan dan Whitecotton (2001), bahwa persepsi penilaian keseriusan tidak berhubungan dengan minat auditor untuk melaporkan perilaku mencurigakan (*questionable behaviour*) dari rekan kerjanya. Berdasarkan penjelasan di atas dan hasil-hasil penelitian sebelumnya, hipotesis terakhir yang diajukan ialah:

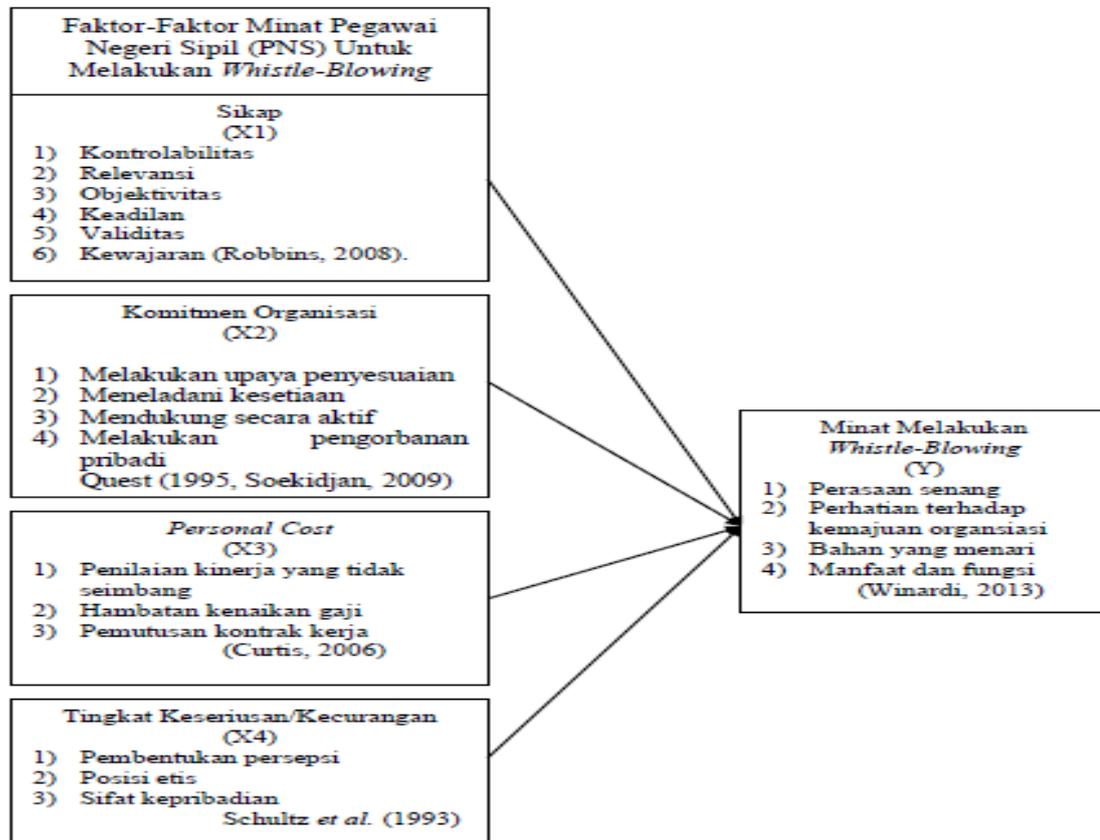
H4: Tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap minat pegawai negeri sipil untuk melakukan tindakan whistle-blowing.

2.6 Model Penelitian

Berdasarkan penjelasan sebelumnya mengenai variable-variable pengujian dalam penelitian ini, maka berikut ini adalah model penelitian terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi minat aparatur sipil negara untuk melakukan tindakan *whistle blowing* pada lingkungan Pemerintah Daerah Propinsi Papua.

Gambar 1
Model Penelitian

Kerangka Konsep Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Aparatur Sipil Negara (ASN) Untuk Melakukan *Whistle-Blowing*



Sumber : Kerangka Pikir Penulis, 2016

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh langsung dari responden dalam bentuk kuesioner penelitian yaitu para pegawai negeri sipil yang bekerja pada Pemerintah Daerah Propinsi Papua.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemda Propinsi Papua. Pengambilan sampel atas responden dilakukan secara *purposive sampling*. *Purposive sampling* digunakan karena informasi yang akan diambil berasal dari sumber yang sengaja dipilih berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan peneliti (Sekaran, 2003). Sampel dipilih berdasarkan kriteria tertentu sehingga dapat mendukung penelitian ini. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan maka, sample dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada lingkungan Pemda Propinsi Papua yang berjumlah 120 Orang responden.

3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

3.3.1 *Whistle-Blowing*

Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah minat untuk melakukan *Whistle-Blowing* (Y). *Whistle-blowing* adalah tindakan, dari seorang pegawai (atau mantan pegawai), untuk mengungkap apa yang ia percaya sebagai perilaku ilegal atau tidak etis kepada manajemen yang lebih tinggi/manajemen puncak (*internal whistle-blowing*) atau kepada

otoritas/pihak berwenang di luar organisasi maupun kepada publik (*external whistle-blowing*). Untuk mengukur variabel ini digunakan ukuran skala Likert 1-5.

3.3.2 Sikap

Sikap (X1) merupakan salah satu variabel independen dalam penelitian ini. Sikap adalah perasaan positif atau negatif atau keadaan mental yang selalu disiapkan, dipelajari, dan diatur melalui pengalaman, yang memberikan pengaruh khusus pada respon seseorang terhadap orang, obyek-obyek atau keadaan. Variabel ini diukur dengan menggunakan skala Likert 1-5.

3.3.3 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi (X2) (variabel independen) adalah kekuatan relatif identifikasi dan keterlibatan individu dalam organisasi tertentu yang dapat ditandai dengan tiga faktor terkait yaitu: pertama, keyakinan yang kuat dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi; kedua, kesediaan untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi; dan ketiga, keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (loyalitas). Pengukuran variabel ini dengan menggunakan skala Likert 1-5.

3.3.4 Personal Cost

Personal cost of reporting adalah variabel independen (X3) yang menggambarkan tentang pandangan pegawai terhadap risiko pembalasan/balas dendam atau sanksi dari anggota organisasi, yang dapat mengurangi minat pegawai untuk melaporkan *wrongdoing*. Adapun skala yang digunakan adalah skala Likert 1-5.

3.3.5 Tingkat keseriusan pelanggaran

Variabel tingkat keseriusan pelanggaran merupakan variabel independen (X4) dalam penelitian ini, yang menjelaskan mengenai keinginan pegawai untuk tidak melakukan pelanggaran dalam suatu organisasi. Skala yang digunakan adalah skala Likert 1-5.

3.4 Teknik Analisis Data

3.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda (*multiple regression*) dilakukan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen (*explanatory*) terhadap satu variabel dependen (Ghozali, 2011). Model regresi berganda dalam pernyataan ini dinyatakan sebagai berikut :

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

Keterangan:

Y = Minat untuk melakukan *Whistle-Blowing*

α = konstanta

β_1 = koefisien regresi sikap

β_2 = koefisien regresi komitmen organisasi

β_3 = koefisien regresi *personal cost*

β_4 = koefisien regresi tingkat keseriusan/kecurangan

X1 = variabel sikap

X2 = variabel komitmen organisasi

X3 = variabel *personal cost*

X4 = variabel tingkat keseriusan/kecurangan

e = variabel pengganggu (*error*)

3.5 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda (*multiple regression*) yang secara linier menjelaskan hubungan antara dua atau lebih variabel dependen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah pengaruh Sikap, Komitmen Organisasi, *Personal Cost* dan Tingkat Keseriusan/Kecurangan terhadap Minat Melakukan *Whistle Blowing* pada Pemerintah Daerah Propinsi Papua. Selain itu, juga melakukan pengujian terhadap koefisien determinan (R^2) untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependent. Dan juga, melakukan pengujian parsial (uji t) untuk mengetahui apakah variabel *independent* yang terdapat dalam persamaan regresi secara individual berpengaruh terhadap nilai variabel *dependent*, dengan $\alpha = 0,05$ (Ghozali, 2006).

4. ANALISIS DATA DAN HASIL PENELITIAN

4.1 Statistik Deskriptif

Statistik *deskriptif* digunakan untuk memberikan gambaran mengenai variabel-variabel penelitian. Tabel statistik deskriptif menunjukkan angka kisaran teoritis dan sesungguhnya, rata-rata dan standar deviasi. Pengukuran variabel dalam penelitian ini dengan statistik deskriptif sejumlah 90 responden.

Tabel 1
Hasil Statistik Deskriptif

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
Komitmen Organisasi	90	23.00	52.00	75.00	63.8222	.52612	4.99118	24.912
Sikap	90	8.00	17.00	25.00	21.2333	.19356	1.83628	3.372
Personal Cost	90	10.00	20.00	30.00	25.3444	.21961	2.08343	4.341
Tingkat Keseriusan	90	9.00	21.00	30.00	25.6889	.22327	2.11811	4.486
Minat Whistle Blowing	90	7.00	18.00	25.00	21.2444	.19113	1.81325	3.288
Valid N (listwise)	90							

Sumber : data diolah, 2017

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 1, dapat diketahui bahwa komitmen organisasi mempunyai nilai *standar deviasi* yang paling dominan yaitu sebesar 0,52612. adapun nilai kisaran teoritis minimum sebesar 52.00 sampai dengan 75.00 dengan nilai rata-rata sebesar 63.8222 dan *standar deviasi* sebesar 4.99118.

4.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh komitmen organisasi (X_1), sikap (X_2), *personal cost* (X_3) dan tingkat keseriusan (X_4) terhadap minat *Whistle blowing* (Y). ringkasan hasil analisis regresi dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 2
Ringkasan Hasil Analisis Regresi

Variabel	Koefisiensi β	t _{hitung}	Signifikan	Keterangan
Constant	3,580			
Komitmen Organisasi	-0,219	-2,927	0,004	Signifikan
Sikap	0,395	1,942	0,050	Signifikan
Personal Cost	0,342	3,921	0,000	Signifikan
Tingkat Keseriusan	0,569	8,548	0,000	Signifikan
α	= 0,05			
R	= .880			
Koefisiensi Determinasi (R^2)	= .764			
F-Hitung	= 72,973			
Signifikan	= .000			
t _{tabel}	= 1,662			

Sumber : Data Diolah, 2017

Hasil regresi yang didapatkan berdasarkan tabel 4.12 adalah sebagai berikut:

$$Y = 3,580 - 0,219X_1 + 0,395X_2 + 0,342X_3 + 0,569X_4 + e$$

Dimana :

Y : Minat *Whistle Blowing*

X1 : Komitmen Organisasi

X2 : Sikap

X3 : *Personal Cost*

X4 : Tingkat Keseriusan

Dengan penjelasan untuk masing-masing variabel pengujian sebagai berikut:

- a : 3,580 adalah bilangan konstanta yang berarti apabila variabel bebas yaitu X1, X2, X3 dan X4 sama dengan nol, maka besarnya variabel Y (Minat *Whistle Blowing*) adalah 3,580. Dengan kata lain jika variabel bebas komitmen organisasi, sikap, *personal cost* dan tingkat keseriusan nilainya dianggap nol berarti Minat *Whistle Blowing* akan menurun sebesar 3,580.
- b1: -0,219 adalah besarnya koefisiensi regresi variabel bebas X1 komitmen organisasi yang berarti setiap peningkatan (penambahan) variabel X1, komitmen organisasi akan meningkatkan variabel terikat Y (Minat *Whistle Blowing*) sebesar -0,219. Dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Jika variabel komitmen organisasi ada kecenderungan meningkat sebesar -0,219 maka Minat *Whistle Blowing* akan meningkat sebesar -0,219. Jika variabel komitmen organisasi ada kecenderungan menurun, maka Minat *Whistle Blowing* juga akan menurun.
- b2: 0,395 adalah besarnya koefisiensi regresi variabel bebas X2, sikap yang berarti setiap peningkatan (penambahan) variabel X2 sikap akan meningkatkan variabel terikat Y (Minat *Whistle Blowing*) sebesar 0,395. Dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Jika variabel sikap ada kecenderungan meningkat sebesar 0,395 maka Minat *Whistle Blowing* akan meningkat sebesar 0,395. Jika variabel sikap ada kecenderungan menurun, maka Minat *Whistle Blowing* juga akan menurun.
- b3: 0,342 adalah besarnya koefisiensi regresi variabel bebas X3, *personal cost* yang berarti setiap peningkatan (penambahan) variabel X3 *personal cost* akan meningkatkan variabel terikat Y (Minat *Whistle Blowing*) sebesar 0,342. Dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Jika variabel *personal cost* ada kecenderungan meningkat sebesar 0,342 maka Minat *Whistle Blowing* akan meningkat sebesar 0,342. Jika variabel *personal cost* ada kecenderungan menurun, maka Minat *Whistle Blowing* juga akan menurun.
- b4 : 0,569 adalah besarnya koefisiensi regresi variabel bebas X4, tingkat keseriusan yang berarti setiap peningkatan (penambahan) variabel X4 tingkat keseriusan akan meningkatkan variabel terikat Y (Minat *Whistle Blowing*) sebesar 0,569. Dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Jika variabel tingkat keseriusan ada kecenderungan meningkat sebesar 0,569 maka Minat *Whistle Blowing* akan meningkat sebesar 0,569. Jika variabel tingkat keseriusan ada kecenderungan menurun, maka Minat *Whistle Blowing* juga akan menurun.

4.3 Koefisiensi Determinasi (R²)

Uji *koefisiensi determinasi* digunakan untuk menguji *goodnes-fit* dan model regresi. Dalam penelitian ini uji koefisiensi determinan digunakan untuk melihat berapa besar variabel independent mampu menjelaskan variabel dependent. Dengan kata lain koefisiensi determinan digunakan untuk mengukur kemampuan variabel komitmen organisasi (X1), sikap (X2), *personal cost* (X3) dan tingkat keseriusan (X4) dalam mempengaruhi Minat *Whistle Blowing* (Y).

Tabel 3
Hasil Uji Koefisiensi Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.880 ^a	.774	.764	.88114	2.070

a. Predictors: (Constant), Tingkat Keseriusan, Sikap, Personal Cost, Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Minat *Whistle Blowing*

Sumber : data diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui besarnya koefisiensi korelasi (R) sebesar 0,880 yang berarti bahwa korelasi/hubungan antara variabel komitmen organisasi (X1), sikap (X2), *personal cost* (X3) dan tingkat keseriusan (X4) sebesar 88% sedangkan nilai *Adjust R square* atau nilai koefisiensi determinasi sebesar 0,764 yang berarti bahwa variabel independen (organisasi, sikap, *personal cost* dan tingkat keseriusan) mampu menjelaskan variabel dependen (minat *whistle blowing*) sebesar 76,4% dan selebihnya sebesar 23,6% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.4 Uji Parsial (Uji t)

Uji signifikan *parameter individual* (uji statistik *t*) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian ini bisa dilakukan dengan melihat *p-value* dari masing-masing variabel. Apabila *p-value* < 0,05 maka hipotesis diterima dan apabila *p-value* > 0,05 maka hipotesis tidak terdukung (Ghozali, 2005). Tabel 4 berikut ini menjelaskan mengenai seberapa jauh pengaruh variabel independen dalam penelitian ini yaitu, Komitmen Organisasi (X1), Sikap (X2), *Personal Cost* (X3) dan Tingkat Keseriusan (X4) pada Minat *Whistle Blowing* (Y).

Tabel 4
Hasil Uji Parameter Individual (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.580	1.384		2.587	.011
Komitmen Organisasi	-.219	.075	-.604	-2.927	.004
Sikap	.395	.203	.400	1.942	.050
Personal Cost	.342	.087	.393	3.921	.000
Tingkat Keseriusan	.569	.067	.664	8.548	.000

a. Dependent Variable: Minat *Whistle Blowing*

Sumber : data diolah 2017

Hasil statistik uji t terhadap komitmen organisasi (X1) sebesar -2,927 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,004. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap minat *whistle blowing*. Pada variabel sikap (X2) didapatkan statistik uji t sebesar 1,942 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,050. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa sikap berpengaruh positif signifikan terhadap minat *whistle blowing*.

Pada variabel *personal cost* (X3) didapatkan statistik uji t sebesar 3,921 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa *personal cost* berpengaruh positif signifikan terhadap minat *whistle blowing*. Selanjutnya pada variabel tingkat keseriusan (X4) didapatkan statistik uji t sebesar 8,548 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat keseriusan berpengaruh positif signifikan terhadap minat *whistle blowing*.

4.4 PEMBAHASAN

4.4.1 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Minat *Whistle Blowing*

Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap niat untuk melakukan *whistle blowing* internal. Hal ini mungkin disebabkan oleh kurangnya keyakinan dari pegawai di SKPD Pemda Provinsi Papua sebagai *whistle blower* potensial terhadap *whistle blowing system* bahwa jalur pelaporan tersebut relatif aman. Selain itu persepsi individu terhadap besarnya retaliasi yang akan diterima dapat juga menyebabkan *whistle blower* potensial enggan untuk melaporkan pelanggaran.

Hal tersebut dikuatkan dengan minimnya aturan dan hukum mengenai perlindungan terhadap saksi dan korban serta Hak Asasi Manusia (HAM) yang ada di Indonesia. Hasil penelitian tersebut sama dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mesmer-Magnus dan Viswesvaran (2005) yang menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negative terhadap minat *whistle-blowing*.

4.4.2 Pengaruh Sikap Terhadap Minat *Whistle Blowing*

Sikap berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan *whistle blowing* internal. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi sikap dalam suatu organisasi maka semakin tinggi pula niat pegawai untuk melakukan *whistle blowing*. Sikap berpengaruh signifikan terhadap niat untuk melakukan *whistle blowing* internal. Hal ini mungkin disebabkan karena iklim *benevolence* tidak eksis dalam lingkungan kerja di SKPD Pemda Kota Jayapura sehingga dalam melakukan *whistle blowing* internal tidak menitikberatkan pada kepentingan kelompok tertentu (*team interest*). Hasil tersebut sejalan dengan penelitian sebelumnya dalam penelitian Ahmad (2011) yang menyatakan bahwa sikap tidak berpengaruh signifikan terhadap niat untuk melakukan *whistle blowing* internal karena iklim tersebut tidak eksis dalam lingkungan internal organisasi.

4.4.3 Pengaruh *Personal Cost* Terhadap Minat *Whistle Blowing*

Personal cost berhubungan positif terhadap niat untuk melakukan *whistle blowing*. Hal ini berarti semakin tinggi *personal cost*, maka akan semakin tinggi niat pegawai untuk melakukan *whistle blowing*. *Personal cost* berpengaruh signifikan terhadap niat untuk melakukan *whistle blowing*. Hal ini karena adanya persepsi pegawai di SKPD Pemda Provinsi Papua sebagai *whistle blower* potensial bahwa dampak kerugian secara fisik, ekonomi dan psikologis berpengaruh dalam pembuatan keputusan etis. Niat pegawai untuk melaporkan adanya pelanggaran adalah lebih rendah karena tingkat *personal cost* yang tinggi menyebabkan *whistle blower* potensial lebih baik diam karena mempertimbangkan retaliasi dari orang-orang di dalam organisasi yang menentang tindakan pelaporan.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh Kaplan dan Whitecotton (2001) juga menunjukkan bahwa *personal cost* merupakan prediktor signifikan terhadap minat auditor untuk melaporkan auditor lainnya yang melakukan pelanggaran aturan profesional (dalam bentuk *client employment*).

4.4.4 Pengaruh Tingkat Keseriusan Pelanggaran Terhadap Minat *Whistle Blowing*

Keseriusan pelanggaran berhubungan positif terhadap niat untuk melakukan *whistle blowing* internal. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat keseriusan pelanggaran dalam organisasi, maka semakin tinggi niat pegawai untuk melakukan *whistle blowing* internal. Keseriusan pelanggaran berpengaruh signifikan terhadap niat untuk melakukan *whistle blowing* internal. Hal tersebut mungkin disebabkan karena para pegawai di SKPD Pemda Provinsi Papua sebagai *whistle blower* potensial mempunyai persepsi bahwa semua jenis pelanggaran yang terjadi merupakan jenis pelanggaran yang relatif serius dan dapat menimbulkan dampak kerugian yang relatif besar bagi dirinya dan organisasi sehingga *whistle blower* potensial akan terdorong untuk melaporkan dugaan *fraud* kepada pihak internal Organisasi melalui *whistle blowing system*.

Hasil tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh Bagustianto dan Nurcholis (2013) dan Winardi (2013) yang juga menggunakan konsep materialitas sebagai pembeda tingkat keseriusan kecurangan. Temuan ini mengkonfirmasi *prosocial organizational behavior*. Semakin tinggi tingkat materialitas kecurangan maka akan semakin meningkatkan konsekuensi yang merugikan atau membahayakan. Sehingga pelanggaran etika merupakan salah satu faktor pendorong seseorang berperilaku prososial untuk melakukan *whistle blowing*.

5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap Minat *whistle blowing*. Artinya bahwa, semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai pada SKPD Pemda Provinsi Papua tidak menurunkan Minat *whistle blowing* yang dimiliki oleh pegawai.
2. Sikap berpengaruh signifikan terhadap Minat *whistle blowing*. Hal ini berarti bahwa semakin baik sikap pegawai yang ada akan meningkatkan Minat *whistle blowing* pada pegawai di SKPD Provinsi Papua.
3. *Personal Cost* berpengaruh signifikan terhadap Minat *whistle blowing*. Dengan demikian dapat diketahui bahwa adanya *personal cost* yang baik pada pegawai SKPD Provinsi Papua, akan meningkatkan Minat *whistle blowing*.
4. Tingkat keseriusan pelanggaran berpengaruh signifikan terhadap Minat *whistle blowing*. Ini berarti bahwa dalam meningkatkan Minat *whistle blowing* pegawai dituntut untuk meningkatkan tingkat keseriusan dalam melakukan Minat *whistle blowing* di SKPD Provinsi Papua.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini belum mampu menjelaskan variabel-variabel yang mempengaruhi Minat *whistle blowing*. Masih terdapat 23,6 persen pengaruh yang berasal dari variabel-variabel yang tidak diteliti. Selanjutnya peneliti tidak dapat melakukan wawancara langsung dengan responden tetapi peneliti hanya menyebarkan kuesioner sehingga kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan pada data yang dikumpulkan melalui penggunaan instrumen secara tertulis.

5.3 Saran

Adapun saran yang penulis sampaikan dalam penelitian ini antara lain adalah :

1. Pemda Provinsi Papua mampu meningkatkan sikap, komitmen organisasi, *personal cost* dan tingkat keseriusan pelanggaran pegawai guna menekan tindakan *whistle blowing* yang dilakukan oleh pegawai sehingga pegawai menjadi lebih jujur dan terbuka dalam pengungkapan tindakan *whistle blowing* yang dilakukan oleh pegawai yang lain.
2. Penelitian yang sejenis perlu menguji kembali faktor sikap dan faktor lain seperti status pelanggaran dan *locus of control* sehingga akan diperoleh hasil penelitian yang lebih baik.
3. Menambah Informasi lain sebagai pertimbangan pengambilan keputusan yang belum tercakup dalam kasus-kasus *fraud* yang disajikan dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Syahrul Ahmad, Smith, Malcolm, dan Ismail, Zubaidah. 2012. *Internal Whistle-Blowing Intentions: A Study of Demographic and Individual Factors*. *Journal of Modern Accounting and Auditing*. Vol. 8 (11); 1632-1645.
- Ajzen, Icek. 1991. The Theory of Planned Behaviour. *Organizational Behaviour and Human Decision Processes*. Vol. 50, 179-211.
- Ajzen, Icek. 2002. *Constructing a TpB Questionnaire: Conceptual and Methodological Considerations*. (Online), (http://chuang.epage.au.edu.tw/ezfiles/168/1168/attach/20/pta_41176_7688352_57138.pdf, diakses 26 Oktober 2014).
- Association of Certified Fraud Examiners. 2012. *Report to The Nation 2012 on Occupational Fraud and Abuse*. Austin USA.
- Bouville, Mathieu. 2007. Whistle-Blowing and Morality. *Journal of Business Ethics*. 2008 (81); 579–585.
- Brief, Arthur P. dan Motowidlo, Stephan J. 1986. Prosocial Organizational Behaviours. *Academy of Management Review*. Vol. 11 (4); 710-725.
- Curtis, Mary B.. 2006. Are Audit-related Ethical Decisions Dependent upon Mood?. *Journal of Business Ethics*. Vol.68; 191-209.
- Diniastri, Ellysa. 2010. Korupsi, Whistleblowing dan Etika Organisasi. Skripsi. Malang: Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya.
- Dozier, Janelle Brinker dan Miceli, Marcia P.. 1985. Potential Predictors of Whistle-Blowing: A Prosocial Behavior Perspective. *Academy of Management Review*. Vol. 10 (4); 823-836.
- Gibson, James I., Ivancevich, John M., Donnelly-Jr., James H., dan Konopaske, Robert. 2012. *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. New York: The McGraw-Hill Companies Inc.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 (edisi kelima.)* Semarang: Universitas Diponegoro.
- Jones, Thomas M. 1991. Ethical Decision Making By Individuals in Organizations: An Issue-Contingent Model. *Academy of Management Review*. Vol. 16 (2); 366-395.
- Kaplan, Steven E. dan Whitecotton, Stacey M.. 2001. An Examination of Auditors' Reporting Intentions When Another Auditor is Offered Client Employment. *A Journal of Practice and Theory*. Vol. 20 (1); 45-63.
- Kline, Paul. 1994. *An Easy Guide to Factor Analysis*. New York: Routledge.
- Kuryanto, Asib Dwi. 2011. Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Pemahaman Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Auditor Eksternal (Studi pada Kantor Akuntan Publik di Indonesia). Tesis. Malang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
- Menk, Karl Bryan. 2011. *The Impact of Materiality, Personality Traits, and Ethical Position on Whistle-Blowing Intentions*. Disertasi. Virginia: Program Doctor of Philosophy in Business, Virginia Commonwealth University.

- Mesmer-Magnus, Jessica R. dan Viswesvaran, Chockalingam. 2005. Whistleblowing in Organizations: An Examination of Correlates of Whistleblowing Intentions, Actions, and Retaliation. *Journal of Business Ethics*. Vol. 52; 277-297.
- Miceli, Marcia P. dan Near, Janet P.. 1985. Characteristics of Organizational Climate and Perceived Wrongdoing Associated with Whistle-Blowing Decisions. *Personnel Psychology*. 1985 (38); 525-544.
- Miceli, Marcia P., Near, Janet P., dan Schwenk, Charles R.. 1991. Who Blows The Whistle and Why?. *Industrial & Labor Relation Review*. Vol 45 (1); 113-130.
- Mowday, Richard T., Steers, Richard M., dan Porter, Lyman W. 1979. The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 14; 224-247.
- Park, Heungsik dan Blenkinsopp, John. 2009. Whistleblowing as Planned Behaviour – A Survey of South Korean Police Officer. *Journal of Business Ethics*. Vol. 85; 545-556.
- Parmerlee, Marcia A., Near, Janet P., dan Jensen, Tamila C. 1982. Correlates of Whistleblowers' Perceptions of Organizational Retaliation. *Administrative Science Quarterly*. Vol. 27 (1); 17-34.
- Rothschild, Joyce dan Miethe, Terance D.. 1999. Whistle-Blower Disclosures and Management Retaliation. *Work and Occupations*. Vol. 26; 107–128.
- Sabang, Muh. Iskandar, 2013. Kecurangan, Status Pelaku Kecurangan, Interaksi Individu-Kelompok, dan Minat Menjadi Whistleblower (Eksperimen pada Auditor Internal Pemerintah. Tesis. Malang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
- Secord, Paul F. dan Backman, Carl W. 1964. *Social Psychology*. New York: The McGraw-Hill Book Company.
- Sekaran, Uma dan Bougie, R. 2010. *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. Chichester: Wiley.
- Schultz-Jr., Joseph J., Johnson, Douglas A., Morris, Deigan dan Dyrnes, Sverre. 1993. An Investigation of The Reporting of Questionable Acts in an International Setting. *Journal of Accounting Research*. Vol. 31; 75-103.
- Somers, Mark J. dan Casal, Jose C.. 1994. Organizational Commitment and Whistle-Blowing: A Test of The Reformer and The Organization Man Hypotheses. *Group & Organization Management*. Vol. 19 (3); 270-284.
- Susmanschi, Georgiana. 2012. Internal Audit and Whistle-Blowing. *Economics, Management, and Financial Markets*. Vol. 7 (4); 415–421.
- Sweeney, P . 2008. Hotlines Helpful for Blowing The Whistle. *Financial Executive*. Vol. 24 (4); 28-31.
- Transparency International. 2012. *Corruption Perceptions Index 2012*. (Online), (<http://www.transparency.org/cpi2012/results>, diakses 23 November 2014)
- Transparency International. 2013. *Corruption Perceptions Index 2013*. (Online), (<http://www.transparency.org/cpi2013/results>, diakses 23 November 2014).

Winardi, Rijadh Djatu. 2013. The Influence of Individual and Situational Factors on Lower-Level Civil Servants' Whistle-Blowing Intention in Indonesia. *Journal of Indonesian Economy and Business*. Vol. 28 (3); 361-376.