

# Artikel Ningrum Determinan Whistleblowing Purbalingga

*by Admin Akuntansi*

---

**Submission date:** 08-Oct-2020 11:40AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 1408785919

**File name:** Artikel\_Ningrum\_Determinan\_Whistleblowing\_Purbalingga.doc (248K)

**Word count:** 3599

**Character count:** 24885

## DETERMINAN INTENSI *WHISTLEBLOWING* INTERNAL (Studi Empiris Pada OPD Kabupaten Purbalingga)

### 8 Abstract

This research aims to examine the determinants of internal whistleblowing intention at OPD Purbalingga Regency. The determinants of internal whistleblowing intention need to be examined because Indonesia is one of the countries with a high level of fraud. This research used primary data in the form questionnaires with purposive sampling method. The sample used in this study were 27 Regional Apparatus Organizations (OPD) in Purbalingga Regency, Central Java Province. The variables examined in this study were professional commitment, ethical environment, moral intensity, and personal cost. This research used descriptive analysis and multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that professional commitment, ethical environment, moral intensity, and personal cost have a positive effect on the intention to conduct internal whistleblowing at the Regional Apparatus Organization (OPD) of Purbalingga Regency.

Keywords: professional commitment, ethical environment, moral intensity, personal cost, whistleblowing internal

### Abstrak

Penelitian ini menguji determinan intensi *whistleblowing* internal pada OPD Kabupaten Purbalingga. Determinan intensi *whistleblowing* internal perlu diteliti karena Indonesia merupakan salah negara dengan tingkat kecurangan tinggi. Penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* yang diambil dari data primer kuesioner. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 27 Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kabupaten Purbalingga, Provinsi Jawa Tengah. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah komitmen profesional, lingkungan etika, intensitas moral, dan *personal cost*. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen profesional, lingkungan etika, intensitas moral, dan *personal cost* berpengaruh positif terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* internal pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Purbalingga.

Kata kunci: komitmen profesional, lingkungan etika, intensitas moral, dan *personal cost*, *whistleblowing* internal

### 1. PENDAHULUAN

*Indonesia Corruption Watch* (ICW) mengungkapkan bahwa Pemerintah Kabupaten merupakan lembaga yang mendominasi kasus korupsi di Indonesia tahun 2018. Kasus korupsi yang terjadi di Pemerintah Kabupaten merupakan kasus yang menduduki peringkat pertama berdasarkan pemetaan korupsi berdasarkan lembaga. Jumlah kasus korupsi yang terjadi sebanyak 170 kasus dengan nilai kerugian negara sebesar Rp.833 miliar. Jumlah pelaku yang ditetapkan sebagai

tersangka dari tindak kecurangan korupsi di Pemerintah Kabupaten adalah sebanyak 390 orang. Salah satu bentuk kecurangan korupsi terjadi di daerah Kabupaten Purbalingga tahun 2018.

Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) menetapkan Bupati Purbalingga sebagai tersangka atas penerimaan suap atas *fee* pembangunan *Purbalingga Islamic Center* tahap kedua yaitu sebesar Rp 500 juta dari total anggaran pembangunan sebesar Rp 22 miliar (BPK Perwakilan Jawa Tengah, 2019). Kasus kecurangan sering kali terungkap karena adanya pelapor yang melihat suatu indikasi masalah dan pelapor tersebut memiliki niat untuk mengungkapkannya ke publik (Sari & Ariyanto, 2017). Upaya yang dilakukan untuk mengungkapkan kecurangan atau indikasi dari suatu masalah disebut dengan *whistleblowing*. *Whistleblowing* merupakan salah satu cara yang efektif untuk efektif dan tepat untuk mencegah terjadinya suatu kecurangan atau pelanggaran yang mungkin akan terjadi (Wimpi Abhirama Janitra, 2017).

Seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi atau profesinya akan memiliki niat yang tinggi untuk memberikan yang terbaik terhadap organisasi atau profesi yang ditekuni. Komitmen profesional adalah persepsi seseorang atas loyalitasnya terhadap profesi yang dimilikinya. Selain komitmen profesional, faktor lain yang mendorong intensi untuk melakukan *whistleblowing* yaitu lingkungan etika. Lingkungan etika adalah suatu keyakinan terhadap nilai-nilai moral organisasi atau profesi (Suzila, 2018). Faktor selanjutnya yang mendorong intensi untuk melakukan *whistleblowing* yaitu intensitas moral yang merupakan persepsi yang dimiliki seseorang untuk mengontrol dirinya sendiri (Kreshastuti & Prastiwi, 2014). *Personal cost* juga menjadi salah satu pemicu pendorong intensi untuk melakukan *whistleblowing*. *Personal cost* adalah proyeksi risiko yang akan dialami atas pelaporan dugaan pelanggaran yang dilakukannya.

Terdapat hasil penelitian yang tidak konsisten di beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan determinan intensi *whistleblowing* internal. Penelitian (Wimpi Abhirama Janitra, 2017); (Hariyani & Putra, 2018); (Xenia Amelia, 2018) memberikan hasil, yaitu komitmen profesional berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing* internal, sedangkan penelitian yang dilakukan (Pangesti & Rahayu, 2017) komitmen profesional berpengaruh signifikan dan positif terhadap *whistleblowing*. Penelitian (Hanif & Odiatma, 2017) memberikan hasil, yaitu lingkungan etika berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*, sedangkan penelitian (Ahyaruddin & Asnawi, 2017) memberikan hasil, yaitu lingkungan etika tidak berpengaruh terhadap *whistleblowing*. Penelitian (Yulita Zanaria, 2011); (Sri Husniati, 2017); (Hariyani & Putra, 2018) menunjukkan bahwa intensitas moral berpengaruh terhadap *whistleblowing* internal, sedangkan penelitian (Kreshastuti & Prastiwi, 2014) menunjukkan bahwa intensitas moral berpengaruh positif signifikan terhadap intensi tindakan *whistleblowing*. Hasil penelitian (Arisna Rahmadani, 2018) memberikan hasil, yaitu intensitas moral memiliki pengaruh secara signifikan terhadap *whistleblowing* internal. Hasil penelitian (Hariyani & Putra, 2018) memberikan hasil, yaitu *personal cost* memiliki pengaruh terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* internal, sedangkan hasil penelitian (Siti Aliyah, 2015); (Lestari & Yaya, 2017); (Prayogi & Suprajitno, 2020) memberikan hasil bahwa *personal cost* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap minat melakukan *whistleblowing*. Kontribusi penelitian ini adalah perbedaan pada objek penelitian. Objek penelitian ini adalah OPD di Kabupaten Purbalingga.

## 2. LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### *Prosocial Organizational Behaviour Theory*

Teori ini menyatakan bahwa seseorang dalam suatu organisasi bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan semua anggota yang ada didalam suatu organisasi tersebut. Oleh karena itu, seseorang yang berada dalam suatu organisasi mengungkapkan kecurangan yang dilakukan oleh anggota organisasi lain jika hal tersebut membahayakan kesejahteraan anggota organisasi lainnya (Brief & Motowidlo, 1986). Perilaku *prosocial* suatu sikap atau perilaku yang bermanfaat positif bagi orang di lingkungan sekitar orang tersebut berinteraksi sosial ataupun bermanfaat positif bagi diri sendiri (Dozier & Miceli, 1985).

Tindakan *whistleblowing* yang dilakukan oleh anggota organisasi bertujuan agar suatu organisasi terlindung dari perilaku yang tidak etis sehingga tujuan suatu organisasi dapat tercapai sesuai dengan aturan dan etika yang berlaku. Oleh karena itu, tindakan anggota organisasi harus dapat bermanfaat bagi organisasi itu sendiri, anggota organisasi, maupun *whistleblower*. Perilaku prososial adalah suatu sikap atau tindakan yang ditujukan untuk memberikan perlindungan atau pertolongan kepada orang lain dan tidak mengharapkan *feedback* dari apa yang telah dilakukan.

### *Whistleblowing*

*Whistleblowing* adalah suatu tindakan melaporkan kecurangan yang terjadi akibat pelanggaran terhadap hukum, etika, dan moral oleh anggota organisasi. Tindakan kecurangan dan pelanggaran ini dapat menimbulkan kerugian terhadap organisasi, semua pemangku kepentingan yang terlibat (KNKG, 2008). Pelaporan atas tindakan pelanggaran dilakukan oleh seorang pelapor pelanggaran (*whistleblower*).

### **Komitmen Profesional**

Komitmen profesional adalah keyakinan, penerimaan nilai-nilai dan tujuan organisasi atau profesi oleh anggota suatu organisasi dan adanya upaya untuk menjaga keanggotaan dalam organisasi atau profesi (Aranya, Pollock, & Amernic, 1981).

### **Lingkungan Etika**

Lingkungan etika adalah suatu keyakinan terhadap nilai-nilai moral organisasi atau profesi (Suzila, 2018).

### **Intensitas Moral**

Intensitas moral merupakan suatu karakteristik moral dari masyarakat yang akan mempengaruhi persepsi seseorang terhadap cara berperilaku atau persepsi seseorang untuk melakukan kontrol terhadap dirinya dalam berperilaku (Kreshastuti & Prastiwi, 2014).

### *Personal Cost*

*Personal cost* merupakan keyakinan seseorang terhadap suatu sanksi atau hukuman jika seseorang berniat untuk melaporkan kecurangan dalam suatu organisasi atau profesi (Schultz et al., 1993).

Komitmen profesional mengharuskan seseorang untuk menjunjung tinggi nilai dan norma yang berlaku pada suatu organisasi atau profesi. Para anggota organisasi tersebut memiliki keyakinan dan usaha yang kuat untuk menjaga organisasi atau profesi yang ditekuni. Seseorang dengan tingkat profesionalisme yang tinggi akan melakukan tindakan pencegahan atas sikap yang tidak sejalan dengan nilai dan norma yang ada (Prayogi & Suprajitno, 2020). Penelitian

yang di<sup>13</sup>jukan oleh (Joneta, 2016); (Pangesti & Rahayu, 2017); dan (Prayogi & Suprajitno, 2020) menunjukkan bahwa komitmen profesional memiliki pengaruh positif terhadap *whistleblowing*. Hipotesis pertama penelitian ini adalah:

H<sub>1</sub>: Komitmen profesional berpengaruh positif terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* internal.

Organisasi dengan lingkungan etika yang baik mendorong para anggota organisasi menjadi patuh dan taat pada nilai-nilai etis yang dapat mempengaruhi kualitas seseorang dalam be<sup>16</sup>ja serta mendorong untuk melakukan *whistleblowing* (Dalton & Radtke, 2013). Penelitian yang dilakukan (Hanif & Odiatma, 2017); dan (Kristanti, 2018) menunjukkan hasil bahwa lingkungan etika berpengaruh secara positif terhadap intensi *whistleblowing*. Hipotesis kedua penelitian ini adalah:

H<sub>2</sub>: Lingkungan etika berpengaruh positif terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* internal.

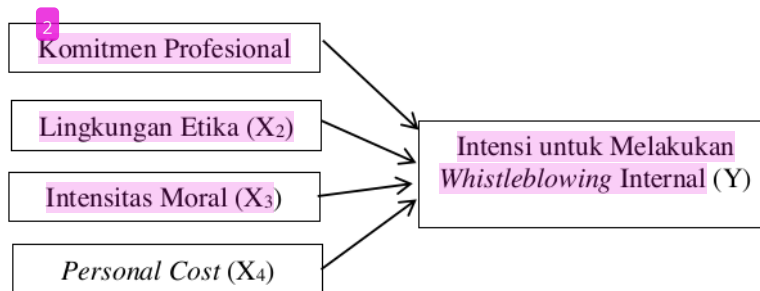
Seseorang yang memiliki intensitas moral yang tinggi memiliki niat yang lebih besar untuk melakukan *whistleblowing*.<sup>1</sup> Intensitas moral yang tinggi memunculkan rasa tanggungjawab didalam diri (Sri Husniati, 20<sup>17</sup>). Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sari & Ariyanto, 2017); dan (Xenia Amelia, 2018) mem<sup>5</sup>uktikan bahwa intensitas moral berpengaruh positif terhadap *whistleblowing*. Hipotesis ketiga penelitian ini adalah:

H<sub>3</sub>: Intensitas moral berpengaruh positif terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* internal.

<sup>11</sup> Seseorang yang memiliki *personal cost* yang tinggi akan menunda bahkan tidak akan melakukan tindakan pelaporan pelanggaran (Busra et al., 2019). Para anggota organisasi meyakini bahwa jika mereka melaporkan suatu tindakan menyimpang, maka pelaporan terhadap tindakan kecurangan tersebut akan diabaikan dan mer<sup>11</sup> tidak akan mendapatkan perlindungan dari manajer (Septiani, 2013). Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Lestari & Yaya, 20<sup>15</sup> 7); (Oktavia, 2018) membuktikan bahwa *personal cost* berpengaruh negatif terhadap *whistleblowing*. Hipotesis keempat penelitian ini adalah:

H<sub>4</sub>: *Personal cost* berpengaruh negatif terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* internal.

Rangkaian hipotesis diatas membentuk suatu kerangka berpikir seperti dibawah ini:



Gambar 1. Kerangka Berpikir



### 3. METODOLOGI PENELITIAN

Populasi yang digunakan penelitian ini adalah 27 Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Purbalingga. Responden yang dipilih adalah aparatur pemerintah di OPD Kabupaten Purbalingga dengan kriteria kriteria, yaitu: 1) staff/pegawai eselon 3 dan eselon 4, 2) masa kerja minimal 5 tahun di OPD yang sama. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan kemudian kuesioner diberikan kepada responden sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan. Variabel *independent* penelitian ini adalah, *Komitmen Profesional*, *Lingkungan Etika*, *Intensitas Moral*, dan *Personal Cost*. Variabel *dependent* penelitian ini adalah *Intensi untuk Melakukan Whistleblowing Internal*.

Indikator variabel komitmen profesional (X1) terdiri dari tingkat komitmen, rasa bangga dan persepsi seseorang terhadap organisasi atau profesinya. Indikator variabel lingkungan etika (X2) terdiri dari cara lingkungan tempat seseorang bekerja menjunjung tinggi nilai keadilan, kehormatan, dan kejujuran; adanya kode etik yang digunakan perusahaan sebagai alat kontrol perilaku karyawan; adanya kebijakan perusahaan untuk melindungi karyawan yang melaporkan masalah kecurangan atau pelanggaran; adanya pelatihan karyawan agar dapat berperilaku etis; adanya penghargaan sebagai sebuah motivasi bagi karyawan yang selalu berperilaku etis; adanya evaluasi kinerja disetiap akhir periode. Indikator variabel intensitas moral terdiri dari anggota organisasi selalu mempertimbangkan moral dan etika yang berlaku saat menghadapi suatu masalah atau kasus dan dapat bertanggungjawab terhadap keputusan atau tindakan yang telah diperbuat. Indikator variabel *personal cost* terdiri dari keberanian seseorang untuk melaporkan jika diberikan skenario kasus penyalahgunaan asset, korupsi, dan *fraud* yang dinilai dengan menggunakan skala likert (1 sampai dengan 5). Indikator variabel independen (Y) terdiri dari adanya niat dan keinginan untuk melakukan *whistleblowing* (Dalton da Radtke, 2012).

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 1. Analisis Statistik Deskriptif

Berikut adalah tabel karakteristik 60 responden dan statistik deskriptif yang berhasil diolah.

**Tabel 2. Karakteristik Responden**

Karakteristik	Kuantitas	Presentase
<b>Gender</b>		
Laki-laki	43	71,7%
Perempuan	17	28,3%
<b>Pendidikan Terakhir</b>		
SMA/Sederajat	7	11,66%
Diploma	10	16,67%
Sarjana (S1)	34	56,67%
Pasca Sarjana (S2)	9	15%
<b>Jabatan</b>		
Staf	47	78,33%
Kasi	8	13,33%
Kasubag	5	8,34%
<b>Eselon</b>		
Eselon 3	38	63,3%
Eselon 4	22	36,7%

Tabel dibawah ini merupakan hasil uji statistik deskriptif 60 responden penelitian. Statistik deskriptif menghitung nilai minimum, maksimum, mean, dan standar deviasi.

**Tabel 3. Statistik Deskriptif**

	Kuantitas "N"	Min	Max	Mean	Deviasi Standar
<b>Komitmen Profesional</b>	60	17	25	20,90	2,275
<b>Lingkungan Etika</b>	60	19	35	27,63	3,636
<b>Intensitas Moral</b>	60	16	25	20,30	2,586
<b>Personal Cost</b>	60	5	15	8,85	2,146
<b>Intensi Whistleblowing</b>	60	28	40	32,43	2,764

Sumber: Output SPSS Data Primer diolah Tahun 2020

## 2. Uji Instrumen

Pada penelitian<sup>6</sup> yang sudah dilakukan, terdapat empat variabel *independen* dan satu variabel *dependen*. Hasil uji instrumen yang terdiri dari uji validitas dan<sup>21</sup> uji reliabilitas yang dilakukan terhadap keseluruhan variabel tersebut dapat dinyatakan dalam tabel berikut ini.

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Intensi Whistleblowing**

Variabel	Nomor Item	Korelasi	P Value	Keterangan
Intensi Whistleblowing	Y1	.575	,000	"Valid"
	Y2	.592	,000	"Valid"
	Y3	.599	,000	"Valid"
	Y4	.572	,000	"Valid"
	Y5	.602	,000	"Valid"
	Y6	.662	,000	"Valid"
	Y7	.384	,002	"Valid"
	Y8	.585	,000	"Valid"

Sumber: Output SPSS Data Primer diolah Tahun 2020

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa<sup>22</sup> P value <0,05. Ini menunjukkan bahwa 28 pertanyaan yang ada di dalam kuesioner valid.

**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Komitmen Profesional (X <sub>1</sub> )	.707	"Reliabel"
Lingkungan Etika (X <sub>2</sub> )	.859	"Reliabel"
Intensitas Moral (X <sub>3</sub> )	.704	"Reliabel"
Personal Cost (X <sub>4</sub> )	.722	"Reliabel"
Intensi Whistleblowing (Y)	.703	"Reliabel"

Sumber: Output SPSS Data Primer diolah Tahun 2020

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa Cronbach alpha > 0.70. Hal ini menunjukkan bahwa semua responden cukup stabil dalam menjawab pertanyaan kuesioner dan kuesioner dinyatakan layak sebagai alat ukur.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	B	t	P Value	Hasil
(Constant)	7,129	1,803	.077	
Komitmen Profesional (X <sub>1</sub> )	.403	3,188	.002	Diterima
Lingkungan Etika (X <sub>2</sub> )	.332	4,156	.000	Diterima
Intensitas Moral (X <sub>3</sub> )	.235	2,197	.032	Diterima
Personal Cost (X <sub>4</sub> )	.331	2,593	.012	Ditolak

F hitung = 12,029  
 Sig.F = .000  
 Adjusted R<sup>2</sup> = .428

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2020

Tabel diatas menunjukkan hasil uji regresi linear berganda. Rumus persamaan regresi linier berganda berdasarkan table diatas adalah:

$$Y = 7,129 + 0,403 X_1 + 0,332 X_2 + 0,235 X_3 + 0,331 X_4$$

Nilai Adjusted R<sup>2</sup> adalah 0.428. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel independent yang digunakan dalam penelitian ini dapat menjelaskan variabel dependen (*whistleblowing* internal) sebesar 42.8% dan sebesar 57.2% variabel dependen dalam penelitian ini dipengaruhi oleh variabel independen lain diluar penelitian ini.

### 3. Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis pertama (H<sub>1</sub>) menunjukkan nilai signifikansi 0,002 < 0,05, artinya komitmen profesional berpengaruh positif terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* internal. Semakin tinggi komitmen profesional terhadap suatu organisasi, maka intensi seseorang untuk melakukan *whistleblowing* semakin besar. Para aparatur pemerintah yang ada di OPD Kabupaten Purbalingga memiliki niat yang sangat kuat untuk melaporkan segala kecurangan atau pelanggaran yang terjadi di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Purbalingga. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu bahwa komitmen profesional berpengaruh positif terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* internal (Pangesti & Rahayu, 2017).

Hasil pengujian hipotesis kedua (H<sub>2</sub>) menunjukkan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, artinya lingkungan etika berpengaruh positif terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Semakin bagus lingkungan etika di sebuah organisasi, maka intensi seseorang untuk melakukan *whistleblowing* semakin besar. Para aparatur pemerintah yang ada OPD Kabupaten Purbalingga sangat menjunjung tinggi etika didalam lingkungan kerja OPD Purbalingga. Oleh karena itu, para aparatur pemerintah yang ada didalam organisasi ini memiliki rasa tanggungjawab untuk melakukan *whistleblowing*. Hasil penelitian mendukung penelitian (Kristanti, 2018) yang menyatakan lingkungan etika berpengaruh positif terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* internal.

Hasil pengujian hipotesis ketiga (H<sub>3</sub>) menunjukkan nilai signifikansi 0,032 < 0,05, artinya intensitas moral berpengaruh positif terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Hal ini berarti semakin tinggi intensitas moral seseorang, maka intensi seseorang untuk melakukan *whistleblowing* pun ikut meningkat. Saat seseorang bertindak atau melakukan sesuatu, moral dijadikan suatu acuan atau dasar dalam bertindak. Seseorang yang sangat memegang teguh prinsip moral, maka tindakan yang dilakukan akan cenderung mengikuti moral yang berlaku.



Riset ini mendukung penelitian yang menyatakan intensitas moral berpengaruh dan memiliki arah positif terhadap *whistleblowing* internal (Sari & Ariyanto, 2017).

1 Hasil pengujian hipotesis keempat ( $H_4$ ) menunjukkan nilai signifikansi  $0,012 < 0,05$ , artinya bahwa *personal cost* berpengaruh positif terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Hasil penelitian ini tidak mendukung hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa *personal cost* berpengaruh negatif terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Semakin tinggi *personal cost*, maka intensi seseorang untuk melakukan *whistleblowing* juga meningkat. Para aparatur pemerintah yang bekerja di OPD Kabupaten Purbalingga memiliki keyakinan dan niat yang kuat sehingga tidak ada rasa takut terhadap ancaman yang ada jika melakukan pengungkapan tindakan kecurangan yang ada di lingkungan kerja OPD Kabupaten Purbalingga. Keyakinan para Para aparatur pemerintah OPD Kabupaten Purbalingga untuk melaporan kecurangan yang terjadi dilindungi oleh landasan hukum yang ada, yaitu Peraturan Bupati nomor 30 tahun 2019 tentang pedoman penanganan pelaporan pengaduan (*WBS*) dugaan tindak pidana korupsi di Kabupaten Purbalingga. Tujuan dikeluarkannya Peraturan Bupati tersebut adalah untuk melindungi para pelapor pelanggaran agar para pelapor tidak merasa takut untuk melaporkan kecurangan yang terjadi di Kabupaten Purbalingga. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Kristanti, 2018).

## 5. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti determinan intensi untuk melakukan *whistleblowing* internal. Kesimpulan dari penelitian ini adalah komitmen profesional, lingkungan etika, intensitas moral, dan *personal cost* adalah determinan yang memiliki arah positif terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* internal di OPD Kabupaten Purbalingga.

### 1. Implikasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan niat dan kesadaran para aparatur pemerintah yang berada di OPD Kabupaten Purbalingga untuk terus dan tidak takut melaporkan jika ada kecurangan yang terjadi di lingkungan kerja OPD Kabupaten Purbalingga. Hal ini karena sudah ada landasan hukum yang melindungi para pelapor dari ancaman bahaya. Landasan hukum tersebut adalah Peraturan Bupati nomor 30 tahun 2019 tentang pedoman penanganan pelaporan pengaduan (*WBS*) dugaan tindak pidana korupsi di Kabupaten Purbalingga. Selain itu, para aparatur pemerintah di Kabupaten Purbalingga dapat melakukan seleksi para calon pegawai dengan memperhatikan factor-factor yang mempengaruhi seseorang untuk melakukan intensi *whistleblowing*. Hal ini bertujuan agar kecurangan yang terjadi di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Purbalingga dapat diminimalisasi sehingga para aparat pemerintah dapat mendukung tercapainya tujuan Pemerintah Kabupaten Purbalingga tanpa adanya kecurangan-kecurangan dalam bentuk apapun.

### 2. Keterbatasan

Keterbatasan penelitian ini adalah variabel determinan intensi *whistleblowing* internal yang ada pada penelitian ini hanya berfokus pada komitmen profesional, lingkungan etika, intensitas moral, dan *personal cost*. Penelitian ini juga hanya dilakukan di OPD Kabupaten Purbalingga. Oleh karena itu, hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasi. Selain itu, pengumpulan data hanya dilakukan dengan menggunakan kuesioner sehingga analisis yang dilakukan kurang mendalam karena keterbatasan data yang dimiliki oleh kuesioner.

### 3. Saran

Peneliti selanjutnya diharapkan untuk memilih lokasi penelitian selain pada sektor publik, agar penelitian lebih bervariasi dan tidak terfokus hanya pada sektor publik saja. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat dilakukan di OPD Kabupaten atau Kota lainnya yang ada di Indonesia. Penelitian selanjutnya juga dapat dilakukan dengan mengambil sampel di setiap Organisasi Pemerintah Provinsi di Indonesia agar hasil penelitian dapat lebih digeneralisasi.

Faktor-faktor yang dapat menimbulkan adanya intensi untuk melakukan *whistleblowing* internal, misalnya komitmen organisasi, sikap, tingkat keseriusan kecurangan, sensitivitas etis, *locus of control* atau yang lainnya diharapkan bisa digunakan dalam penelitian selanjutnya. Peneliti selanjutnya juga diharapkan menggunakan metode lain selain metode kuesioner, seperti observasi untuk menambah dan memperbanyak data. Metode yang disarankan untuk peneliti selanjutnya selain observasi yaitu, metode wawancara secara langsung, sehingga jawaban responden lebih akurat.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ahyaruddin, M., & Asnawi, M. (2017). Pengaruh Moral Reasoning dan Ethical Environment Terhadap Kecenderungan Untuk Melakukan Whistleblowing. *Jurnal Akuntansi & Ekonomika*, 7(1), 1–20. Retrieved from <http://jurnal.umri.ac.id/index.php/fekon>
- Aranya, N., Pollock, J., & Amernic, J. (1981). An Examination Of Professional Commitment In Public Accounting. *Accounting, Organizations and Society*, 6(4), 271–280. [https://doi.org/10.1016/0361-3682\(81\)90007-6](https://doi.org/10.1016/0361-3682(81)90007-6)
- BPK Perwakilan Jawa Tengah. (2019). *Bupati Purbalingga Resmi Tersangka*. 8. Retrieved from <https://semarang.bpk.go.id/?p=11616>
- Busra, N. F., Ahyaruddin, M., & Agustiawan. (2019). Pengaruh Tingkat Keseriusan Kecurangan, *Personal Cost*, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kecenderungan Melakukan Whistleblowing. *Muhammadiyah Riau Accounting and Business Journal*, 1(1), 10–19. <https://doi.org/10.37859/mrabj.v1i1.1545>
- Corruption Perceptions Index. (2019). *Corruption Perceptions Index*. Retrieved from <https://www.transparency.org/cpi2019>
- Dalton, D., & Radtke, R. R. (2013). The Joint Effects of Machiavellianism and Ethical Environment on Whistle-Blowing. *Business Ethics*, 117, 153–172. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1517-x>
- Dozier, J. B., & Miceli, M. P. (1985). *Potential Predictors of Whistle-Blowing : A Prosocial Behavior Perspective*. *Academy Of Management*, 10(4), 823–836. <https://doi.org/10.2307/258050>
- Hanif, R. A., & Odiatma, F. (2017). Pengaruh Lingkungan Etika Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing Dengan Locus of Control Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi, Keuangan Dan Bisnis*, 10(2), 61–69.

- Hariyani, E., & Putra, A. A. (2018). Pengaruh Komitmen Profesional, Lingkungan Etika, Intensitas Moral, Personal Cost Terhadap Intensi Untuk Melakukan Whistleblowing Internal (Studi Empiris Pada OPD Kabupaten Bengkalis). *Jurnal Akuntansi, Keuangan Dan Bisnis*, 11(2), 17–26.
- Indonesia Corruption Watch. (2018). *Laporan Tren Penindakan Kasus Korupsi Tahun 2018*. Retrieved from <https://www.antikorupsi.org/id/tren/tren-penindakan-kasus-korupsi-2018>
- Joneta, C. (2016). Pengaruh Komitmen Profesional dan Pertimbangan Etis Terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing: Locis Of Control Sebagai Variabel Moder. *JOMFekom*, 4(1), 1960–1970.
- KNKG. (2008). Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran-SPP (*Whistleblowing System - WBS*). Retrieved from <http://www.knkg-indonesia.org/download>
- 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), 1–15. Retrieved from <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/accounting>
- Kristanti. (2018). Analisis Pengaruh Personal Cost Dan Lingkungan Etika Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing Dengan Locus Of Control Sebagai Variable Moderasi (Universitas Islam Indonesia). Retrieved from <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/1718>
- Lestari, R., & Yaya, R. (2017). Whistleblowing Dan Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Niat Melaksanakannya Oleh Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Akuntansi*, XXI(03), 336–350.
- Oktavia, E. (2018). Pengaruh Personal Cost, Komitmen Organisasi, Sensitivitas Etis dan Machiavellian Terhadap Minat Melakukan Whistleblowing (Studi Empiris pada ASN di OPD Kota Pekanbaru). *JOM FEB*, 1(1), 1–15.
- Pangesti, S. N., & Rahayu, S. (2017). Pengaruh Komitmen Profesional Dan Sosialisasi Antisipatif Mahasiswa Akuntansi Terhadap Whistleblowing (Studi Empiris Pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Telkom Di Bandung Tahun Akademik 2015/2016). *E-Pocceeding of Management*, 4(3), 2750–2761.
- Perbup Nomor 30. (2019). Pedoman Penanganan Pelaporan Pengaduan (*Whistleblowing System*) Dugaan Tindak Pidana Korupsi Di Kabupaten Purbalingga. Retrieved from <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/122049/perbup-kab-purbalingga-no-30-tahun-2019>
- Prayogi, W. R., & Suprajitno, D. (2020). Pengaruh Komitmen Profesional, Personal Cost, Dan Moral Reasoning Terhadap Niat Seseorang Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(1), 10–16.

- Sari, M. M. R., & Ariyanto, D. (2017). Determinan Tindakan Whistleblowing. *Jurnal Ekonomi Dan Pariwisata*, 12(1), 84–95.
- Schultz, J. J., JR, Johnson, D. A., Morris, D., & Dyrnes, S. (1993). *An Investigation of the Reporting of Questionable Acts in an International Setting*. 31(1993), 75–103.
- Siti Aliyah. (2015). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pegawai Dalam Melakukan Tindakan *Whistle-Blowing*. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, 12(2), 173–189.
- Sri Husniati. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Intensi Untuk Melakukan Whistleblowing Internal (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Rokan Hulu). *JOM Fekon*, 4(1), 1223–1237.
- Suzila. (2018). Pengaruh Sifat *Machiavellian* Dan Lingkungan Etika Terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing* (Studi eksperimentasi pada SKPD di Lubuk Sikaping, Kabupaten Pasaman). *E-Journal Universitas Negeri Padang*, 6(3), 1–11.
- Wimpi Abhirama Janitra. (2017). Pengaruh Orientasi Etika, Komitmen Profesional, Komitmen Organisasi, Dan Sensitivitas Etis Terhadap Internal Whistleblowing. *JOM Fekon*, 4(1), 1208–1222.
- Xenia Amelia. (2018). Pengaruh Intensitas Moral, Komitmen Profesional, Komitmen Organisasi, Dan Sensitivitas Etis Terhadap Whistleblowing (Studi Kasus Pada Perusahaan Unilever Di Kota Payakumbuh, Bukittingg , dan Padang). *JOM Fekon*, 5(1), 1–15.
- Yulita Zanaria. (2011). Pengaruh Profesionalisme Audit, Intensitas Moral Untuk Melakukan Tindakan *Whistleblowing* (Studi pada KAP di Indonesia). *Syariah Paper Accounting FEB UMS*, (3), 569–577.





# Artikel Ningrum Determinan Whistleblowing Purbalingga

## ORIGINALITY REPORT

**21** %  
SIMILARITY INDEX

**21** %  
INTERNET SOURCES

**9** %  
PUBLICATIONS

**10** %  
STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	<a href="http://eprints.iain-surakarta.ac.id">eprints.iain-surakarta.ac.id</a> Internet Source	<b>4</b> %
<b>2</b>	<a href="http://jurnal.pcr.ac.id">jurnal.pcr.ac.id</a> Internet Source	<b>4</b> %
<b>3</b>	<a href="http://eprints.perbanas.ac.id">eprints.perbanas.ac.id</a> Internet Source	<b>2</b> %
<b>4</b>	<a href="http://peraturan.bpk.go.id">peraturan.bpk.go.id</a> Internet Source	<b>1</b> %
<b>5</b>	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	<b>1</b> %
<b>6</b>	Submitted to iGroup Student Paper	<b>1</b> %
<b>7</b>	<a href="http://eprints.uny.ac.id">eprints.uny.ac.id</a> Internet Source	<b>1</b> %
<b>8</b>	<a href="http://repository.unika.ac.id">repository.unika.ac.id</a> Internet Source	<b>1</b> %
<b>9</b>	<a href="http://text-id.123dok.com">text-id.123dok.com</a> Internet Source	<b>1</b> %

10	<a href="https://es.scribd.com">es.scribd.com</a> Internet Source	1 %
11	Komarudin Mustopa, Asep Kurniawan, Trisandi Eka Putri. "THE EFFECT OF ATTITUDES, ORGANIZATIONAL COMMITMENTS, SEVERITY OF CHEATING LEVELS, PERSONAL COST OF REPORTING AND JOB COMMITMENT TO WHISTLEBLOWING INTENTIONS", ACCRUALS (Accounting Research Journal of Sutaatmadja), 2020 Publication	1 %
12	Submitted to STIE Perbanas Surabaya Student Paper	1 %
13	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	1 %
14	Submitted to Universitas Jenderal Soedirman Student Paper	<1 %
15	Submitted to Universitas Negeri Semarang Student Paper	<1 %
16	<a href="https://dspace.uui.ac.id">dspace.uui.ac.id</a> Internet Source	<1 %
17	<a href="https://konsultasiskripsi.com">konsultasiskripsi.com</a> Internet Source	<1 %
18	<a href="https://www.jurnal.umsb.ac.id">www.jurnal.umsb.ac.id</a> Internet Source	<1 %

19 eprints.ums.ac.id <1 %  
Internet Source

---

20 fr.scribd.com <1 %  
Internet Source

---

21 id.123dok.com <1 %  
Internet Source

---

22 repositori.unud.ac.id <1 %  
Internet Source

---

Exclude quotes On

Exclude matches < 10 words

Exclude bibliography On