

**PENGARUH KOMITMEN PROFESIONAL, KOMITMEN ORGANISASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP NIAT WHISTLEBLOWING (Studi pada Karyawan Rumah Sakit di Daerah Istimewa Yogyakarta)**

***THE EFFECT OF PROFESSIONAL COMMITMENT, ORGANIZATIONAL COMMITMENT, AND JOB SATISFACTION ON THE WHISTLEBLOWING INTENTION (Study On employees of hospitals in Yogyakarta)***

Oleh: Wulandari Purwaningtias  
Prodi Akuntansi S1 Universitas Negeri Yogyakarta  
Wulanpurwaningtias@gmail.com  
Mimin Nur Aisyah, S.E., M.Sc., Ak.  
Staf Pengajar Jurusan Pendidikan Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh Komitmen Profesional terhadap niat *whistleblowing*, (2) Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap niat *whistleblowing*, (3) Pengaruh Kepuasan Kerjaterhadap niat *whistleblowing*, dan (4) Pengaruh Komitmen Profesi, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap niat *whistleblowing*. Populasi penelitian ini adalah 110 pegawai bagian keuangan Rumah Sakit di Daerah Istimewa Yogyakarta. Jumlah sampel penelitian ini berjumlah 53 responden. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedasitas. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linear sederhana dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh negatif dan signifikan Komitmen Profesional terhadap Niat *Whistleblowing*, ditunjukkan dengan koefisien regresi -0,199, nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  ( $6,890 > 1,676$ ), dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ ; (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Komitmen Organisasi terhadap Niat *Whistleblowing*, ditunjukkan dengan koefisien regresi 0,325, nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  ( $7,202 > 1,676$ ), dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ ; (3) Terdapat pengaruh negatif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap Niat *Whistleblowing*, ditunjukkan dengan koefisien regresi -0,196, nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  ( $11,863 > 1,676$ ), dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , dan (4) Terdapat pengaruh dan signifikan Komitmen Profesional, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap Niat *Whistleblowing*, ditunjukkan dengan koefisien regresi 0,032, 0,567, dan -0,196, nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari pada  $F_{tabel}$  ( $4,122 > 2,790$ ), dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

Kata kunci: Komitmen Profesional, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Niat *Whistleblowing*

**Abstract**

*This research aims to examine: (1) the effect of professional commitment on the whistleblowing intention, (2) the effect of organizational commitment on the whistleblowing intention, (3) the effect of job satisfaction on the whistleblowing intention, and (4) the effect of professional commitment, organizational commitment, and job satisfaction on the whistleblowing intention. The research population was 110 financial employees of hospitals in Yogyakarta. There were 53 respondents as the sample of the study. The classic assumption test included normality test, linearity test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test. The data analysis techniques to test the hypothesis were simple regression analysis and multiple regression analysis. The results show that: (1) There is a negative and significant effect of professional commitment on the whistleblowing intention. It is shown by regression coefficient -0.199,  $t_{count}$  which is higher than  $t_{table}$  ( $6,890 > 1,676$ ) and significance value of  $0,000 < 0,05$ ; (2) There is positive organizational commitment and the whistleblowing intention. It is shown by regression coefficient 0,325,  $t_{count}$  which is higher than  $t_{table}$  ( $7,202 > 1,676$ ) and significance value of  $0,000 < 0,05$ ; (3) There is negative influence and significant job satisfaction on the whistleblowing intention. It is shown by regression coefficient -0,196,  $t_{count}$  is higher than  $t_{table}$  ( $11,863 > 1,676$ ) and significance value of  $0,000 < 0,05$ , and (4) There is significant influence of professional commitment, organizational commitment, and job satisfaction on the whistleblowing intention. It is shown by regression coefficient that is 0,032, 0,567, and -0,196,  $F_{count}$  value higher than  $F_{tabel}$  ( $4,122 > 2,790$ ) and significance value of  $0,000 < 0,05$ .*



## PENDAHULUAN

Suatu negara dapat dikatakan maju dilihat dari kemampuan dan keberhasilan negara dalam mengelola pembangunannya. Namun semakin berhasil pembangunan yang dikelola oleh negara semakin berhasil pula praktek kecurangan yang dilakukan oleh pihak-pihak yang berkepentingan, khususnya dalam bidang perekonomian. Bentuk kecurangan yang banyak dilakukan dalam bidang ekonomi adalah korupsi. Korupsi di Indonesia seolah-olah sudah menjadi tradisi dan mendarah daging. Sudah sering sekali kasus korupsi Indonesia dibahas dalam media masa dan sudah mendapatkan hukumannya, tetapi masih banyak saja yang melakukan korupsi untuk kepentingan pribadinya sendiri tanpa memikirkan hukuman yang akan didapatkannya nanti.

Selama tahun 2016 *Indonesian Corruption Watch* (ICW) menemukan jumlah kasus korupsi sebanyak 482 kasus dengan jumlah tersangka 1.101 dan nilai kerugian mencapai Rp 1,45 triliun rupiah (Siena, 2017). Salah satu kasus kecurangan yang terjadi di Indonesia tidak hanya di bidang pajak maupun di pemerintahan saja, namun ada juga di bidang kesehatan. Haryanto (2014) mengatakan ICW memantau selama 2001 sampai dengan 2013

adanya kasus korupsi dalam anggaran kesehatan sebanyak 122 kasus dengan tersangka 255 orang dan membuat kerugian negara sebesar Rp 594 miliar. Kasus korupsi dalam bidang kesehatan menggrogoti anggaran untuk alat kesehatan, obat, pembangunan rumah sakit/puskesmas, dan jaminan kesehatan.

Menurut Laksono (2013) adanya kasus korupsi yang terdeteksi di Indonesia menjurus ke level mikro pelayanan klinis dan sistem manajemen rumah sakit, antara lain: dokumen asuransi yang tidak beres, tagihan perawatan yang tidak sah, pembelian obat dan bahan habis pakai yang fiktif, penjualan bahan dan obat yang tidak sesuai aturan dan cenderung merugikan masyarakat, dokter tidak aktif menangani pasien (mewakillkan ke dokter lain atau residen), namun menerima jasa kolusi dengan pabrik/distribusi obat dan alat kesehatan yang merugikan pasien. Adanya pengaturan manajemen rumah sakit yang kurang baik dapat memberikan dampak yang buruk bagi perkembangan rumah sakit maupun perkembangan kesehatan pasien. Dampak yang tampak dari manajemen rumah sakit yang buruk adalah kemacetan pembangunan fisik, kerusakan fisik, mutu pelayanan rumah sakit menurun dan sebagainya.

KPK telah menetapkan dua tersangka dalam kasus alat kesehatan di Rumah Sakit Akademik Universitas Airlangga mereka diduga menyalahgunakan anggaran untuk memperkaya diri sendiri maupun orang lain yang terkait dengan anggaran alat kesehatan di Rumah Sakit Akademik Universitas Airlangga tahap I dan II tahun 2010. Hal ini membuat kerugian negara sebanyak Rp 17 Miliar dengan mengajukan anggaran sebanyak Rp 87 Miliar (Abba, 2016).

Kasus korupsi juga terjadi Di Daerah Istimewa Yogyakarta, dimana ketua Majelis Hakim menjatuhkan denda sebanyak 50 juta dan subsider dua bulan kepada pejabat pembuat komitmen RSUD Jogja. Kasus korupsi bermula pada tahun 2012 dimana rumah sakit RSUD Jogja membutuhkan alat kesehatan untuk ruangan ICCU dengan PAGU anggaran Rp 4,9 miliar. Namun pengadaan itu diduga melanggar aturan pengadaan barang dan jasa sebagaimana diatur peraturan Presiden No 54/2010. Jaksa menemukan kejanggalan dalam penentuan harga alat kesehatan yang tidak sesuai dengan uang yang dibayarkan. Kejanggalan juga terdapat pada proses lelang, karena pihak pengadaan barang bisa lolos padahal tidak memenuhi syarat peserta lelang (Hasanudin, 2014).

Adanya kasus korupsi di bidang keuangan kesehatan membuat masyarakat memandang buruk sebagian besar karyawan kesehatan khususnya dalam aspek pengelolaan keuangan bidang kesehatan dan membuat kepercayaan masyarakat menurun. Banyaknya kasus korupsi dibidang kesehatan yang ada di Indonesia membuktikan masih banyaknya kecurangan yang dilakukan seseorang untuk mendapatkan sesuatu keinginannya dengan menghalalkan segala cara.

Kecurangan maupun korupsi dapat dicegah dengan melakukan *whistleblowing*. *Whistleblowing* merupakan tindakan yang dilakukan seseorang untuk mengungkapkan sesuatu hal pelanggaran hukum ke media massa maupun keatasan. Saat ini menemukan orang yang berani melakukan *whistleblowing* cukup sulit, karena sebagian orang tidak ingin mengambil resiko dengan melakukan *whistleblowing*. Banyak sekali orang memilih untuk diam dari pada melakukan *whistleblowing*. Hal ini dikarenakan banyak orang yang berpikir jika melakukan *whistleblowing* tersebut akan membuat dirinya maupun keluarganya mendapatkan masalah ke depannya nanti, sehingga dibutuhkan

seseorang yang memiliki keberanian dan keyakinan untuk melakukannya.

Di Indonesia sendiri sudah ada undang-undang yang mengatur tentang *whistleblowing* yaitu, Nomor 13 tahun 2006 tentang perlindungan saksi dan korban. Selain undang-undang juga ada Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 4 tahun 2011 tentang perlakuan terhadap pelapor tindak pidana dan saksi pelaku yang bekerja sama. Ketua Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (LPSK) Abdul Haris Semendawai mengatakan bahwa selama 2015 pihaknya memberikan layanan perlindungan terhadap saksi yang berstatus Justice Collaborator dan *Whistleblower* sebanyak enam orang dari 13 kasus. Layanan perlindungan terhadap saksi meliputi penanganan dan perlakuannya yang berbeda dengan pelaku lain (Saleh, 2015).

Adanya peraturan dan contoh tersebut seharusnya dapat membuat keberanian para karyawan sebagai *whistleblower* dalam mengungkapkan kasus korupsi semakin tinggi, sehingga diharapkan akan tercipta suatu budaya dengan nilai integritas. Namun *whistleblowing* masih dianggap hambatan dalam memajukan organisasi sebab jika *whistleblowing* ini terjadi, maka sama saja karyawan tersebut membuka rahasia organisasi dan akan

membuat organisasi menjadi bangkrut. Adanya anggapan hal tersebut membuat pertanyaan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi *whistleblowing*.

*Whistleblowing* bisa terwujud karena adanya lingkungan organisasi yang baik. Supaya lingkungan organisasi tercipta dengan baik dibutuhkan komitmen profesional yang bagus didalam diri karyawan. Komitmen profesional merupakan suatu tanggung jawab, ikatan, loyalitas, pengorbanan, keterlibatan seseorang individu dalam organisasinya (Anggun, 2010). Adanya rasa komitmen profesional di diri karyawan, diharapkan bisa membuat karyawan bekerja sesuai dengan kode etik profesi yang ada serta menjunjung tinggi nilai-nilai norma dan kejujuran dalam melakukan pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan Dimas (2015) menunjukkan bahwa komitmen profesi yang dimiliki oleh karyawan BPK Yogyakarta berpengaruh positif terhadap *whistleblowing*. Komitmen profesi juga berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing* di bagian keuangan rumah sakit daerah Kabupaten Purworejo (Tria, 2016). Elias (2008) menyatakan bahwa mahasiswa yang lebih berkomitmen pada profesi dan tersosialisasi dengan profesinya sejak dini lebih cenderung melakukan *whistleblowing*. Sementara

itu terdapat bukti empiris yang berbeda tentang pengaruh komitmen profesional terhadap *whistleblowing* seperti yang ditemukan Cindy (2016) yaitu, bahwa komitmen profesional yang ada di BUMN di Jakarta tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Hal ini menyatakan adanya perbedaan pendapat dan pengaruh kepercayaan komitmen profesional yang dimiliki oleh karyawan dalam melakukan *whistleblowing*.

Selain komitmen profesional yang dimiliki karyawan dalam mewujudkan lingkungan organisasi yang baik, dilihat juga komitmen organisasi dalam diri karyawan. Lingkungan organisasi yang baik akan mempengaruhi tumbuh dan berkembangnya organisasi tersebut, sebaliknya lingkungan organisasi yang tidak baik akan membuat organisasi mengalami kemunduran. Komitmen organisasi menunjukkan hasrat karyawan sebuah perusahaan untuk tetap tinggal dan bekerja serta mengabdikan diri bagi perusahaan (Amilin dan Dewi, 2008). Hal ini membuktikan bahwa organisasi dan manusia memiliki tingkat ketergantungan satu sama lain, sehingga komitmen anggota organisasi menjadi hal penting bagi sebuah organisasi

dalam menciptakan kelangsungan hidup organisasi apapun bentuk organisasinya.

Novita (2015) menemukan bahwa komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan Dinas Kesehatan dan Unit Pelaksanaan Teknis Daerah di Kabupaten Semarang berpengaruh positif terhadap intensi pengungkapan tindak pelanggaran. Sementara itu Andrie (2016) berpendapat bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*, tinggi atau rendahnya tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan BPKP Jawa Timur tidak mempengaruhi tingkat intensi *whistleblowing* tersebut. Hal ini membuktikan masih adanya perbedaan hasil penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasi karyawan dalam melakukan *whistleblowing* tersebut.

Di sisi lain kepuasan kerja yang dimiliki karyawan juga dapat mengurangi tindakan kecurangan. Adanya kepuasan kerja yang berada di diri karyawan akan membuat karyawan bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam organisasi serta sesuai dengan nilai-nilai dan norma yang berlaku didalam profesinya. Kepuasan kerja adalah sikap positif yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya. "Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap

positif terhadap pekerjaannya, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut” (Robbins, 2002:36). Biasanya rasa puas yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya membuat karyawan tidak berusaha mengevaluasi pekerjaan yang lain karena karyawan tersebut beranggapan bahwa dia telah bekerja sesuai kode etik profesinya, begitu juga sebaliknya karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya akan mencari kesalahan dalam pekerjaannya dan akan mengevaluasi pekerja lain. Adanya kepuasan kerja yang tinggi membuat niat dalam melakukan *whistleblowing* menjadi rendah.

Penelitian *whistleblowing* sudah banyak dilakukan di Indonesia, namun penelitian sebelumnya lebih banyak meneliti faktor-faktor *whistleblowing* yang terjadi di kalangan akuntan perusahaan, auditor, dan mahasiswa, sedangkan di kalangan akuntan rumah sakit masih jarang. Penelitian ini dilakukan di rumah sakit karena rumah sakit merupakan organisasi yang berhubungan langsung dengan masyarakat dalam melayani kesehatan masyarakat dengan pencegahan kecurangan yang dilakukan di rumah sakit melalui *whistleblowing*, maka masyarakat akan mendapatkan hak-

haknya dalam pelayanan kesehatan maupun mendapatkan fasilitas alat kesehatan yang terbaik. Adanya tindakan *whistleblowing* di rumah sakit bisa membantu manajemen rumah sakit dalam mencegah oknum-oknum yang melakukan kecurangan.

Daerah Istimewa Yogyakarta merupakan daerah yang memiliki jumlah penduduk yang besar, sehingga permasalahan dalam bidang kesehatan juga relatif kompleks. Dalam mengatasi permasalahan tersebut, maka dibutuhkan kerjasama antara dinas kesehatan, pihak rumah sakit, dan masyarakat. Kerjasama yang baik sangat dibutuhkan agar dapat meningkatkan mutu kesehatan daerah dan memberikan hak-hak kesehatan kepada masyarakat secara adil serta mencegah oknum-oknum yang ingin melakukan tindakan kecurangan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang *whistleblowing* dengan judul penelitian yaitu, “Pengaruh Komitmen Profesional, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Niat *Whistleblowing* (Studi pada Karyawan Rumah Sakit di Daerah Istimewa Yogyakarta).”

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kausal komparatif. Kausal komparatif bertujuan untuk menunjukkan adanya sebab akibat yang ada berdasarkan pengamatan, sehingga dapat memungkinkan kembali untuk mencari fakta atau faktor yang mempengaruhi penyebab data tertentu (Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, 2013:49).

### Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di rumah sakit yang berada di Daerah Istimewa Yogyakarta. Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari 2017 sampai dengan Oktober 2017.

### Target/Subjek Penelitian

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya” (Sugiyono, 2011:80). Populasi dalam penelitian merupakan seluruh karyawan bagian keuangan yang bekerja di rumah sakit Daerah Istimewa Yogyakarta, sementara sampel adalah bagian dari

jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2011:81). Sampling dalam penelitian ini menggunakan *proportionate stratified random sampling* yaitu teknik yang digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proposional (Sugiyono, 2011:82). Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 110 orang dan jumlah sampel sebanyak 53 orang.

### Definisi Operasional Variabel

#### a) Variabel Dependen (Terikat)

Variabel dependen yang digunakan pada penelitian ini adalah Niat *whistleblowing*. Niat *whistleblowing* merupakan suatu keinginan yang dimiliki oleh karyawan dengan melakukan tindakan kebenaran dalam mengungkapkan kecurangan yang ada di sekitar karyawan. Indikator tentang niat *whistleblowing*, yaitu: (1) niat/minat melakukan *whistleblowing*, (2) rencana melakukan *whistleblowing*, dan (3) usaha melakukan *whistleblowing*.

#### b) Variabel Independen (Bebas)

1) Komitmen Profesional ( $X_1$ )



Komitmen profesional merupakan suatu komitmen di dalam diri individu saat memasuki profesi yang di jalani meliputi kepercayaan yang dapat diterima dan tujuan serta nilai-nilai dari profesi tersebut. Indikator yang digunakan dalam pengukuran variabel ini meliputi: (1) tingkat komitmen serta kebanggaan terhadap profesi, dan (2) persepsi individu terhadap profesinya.

## 2) Komitmen Organisasi ( $X_2$ )

Komitmen organisasi adalah tingkat komitmen karyawan yang mempercayai organisasi tersebut serta memihak kepada organisasi tempat kerjanya dengan mengikuti tujuan dari organisasi tersebut dan berusaha mempertahankan keanggotannya dalam organisasi. Indikator yang digunakan dalam pengukuran variabel ini meliputi (1) adanya rasa memiliki terhadap organisasi, (2) rasa peduli terhadap organisasi, (3) pegawai bekerja sesuai dengan kewajiban dan ingin memajukan organisasi, dan (4)

keinginan untuk keluar dari organisasi.

## 3) Kepuasan Kerja ( $X_3$ )

Kepuasan kerja adalah perasaan atau keadaan emosional sebagai penilaian positif yang dimiliki oleh karyawan baik secara menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam memandang pekerjaan mereka. Indikator yang digunakan dalam pengukuran variabel ini meliputi (1) kepuasan dengan gaji, (2) kepuasan dengan promosi, (3) kepuasan dengan rekan sekerja, (4) kepuasan dengan penyelia, dan (5) kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri.

## **Data, Instrumen, dan Teknik Pengumpulan**

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data primer. "Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data" (Sugiyono, 2011:137). Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner (angket), yaitu dengan cara membagikan instrumen yang

berisi pernyataan kepada responden. Kuesioner dalam penelitian ini merupakan kuesioner tertutup, sehingga responden bisa langsung memilih jawaban yang paling tepat dengan dirinya dan sesuai petunjuk kuesioner.

## **Teknik Analisis Data**

### **Uji Prasyarat Analisis**

#### **Uji Normalitas Data**

Uji normalitas biasanya digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya variabel pengganggu atau residual yang memiliki distribusi normal dalam model regresi. Adanya distribusi data yang normal atau mendekati normal akan menghasilkan model regresi yang layak digunakan dalam suatu penelitian (Ghozali, 2011:160). Teknik uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *one sampel kolmogorov smirnov test*. *One sample kolmogrov smirnov test* menggunakan kriteria uji normalitas dengan melihat nilai signifikansi (Sig) dari hasil uji tersebut. Data

distribusi dikatakan normal apabila  $Sig > 0,05$ .

#### **Uji Linearitas**

Uji linearitas bertujuan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Informasi mengenai model empiris manakah yang sebaiknya digunakan, yaitu linear, kuadrat, atau kubik akan diperoleh melalui uji ini (Ghozali, 2011:166). Penelitian ini menggunakan uji linearitas tabel anova dengan mencari *deviation from linearity* dari uji F linear untuk mencari linearitas.

#### **Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2011:105). Model regresi sebaiknya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Jika variabel independen berkorelasi, maka nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Persyaratan

yang digunakan, yaitu Variance Inflation Factor (VIF)  $< 10$  dan nilai tolerance (TOL)  $>$  dari 0,1, maka model dikatakan bebas dari Multikolinieritas (Ghozali, 2011:106).

#### **Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji ada tidaknya kejadian ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain didalam model regresi. Heteroskedastisitas terjadi apabila tidak adanya kesamaan deviasi standar nilai variabel dependen pada setiap variabel independen. Penelitian ini menggunakan grafik *Scatterplot* dalam uji heteroskedastisitas.

#### **Uji Hipotesis**

##### **Analisis Regresi Linear Sederhana**

Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Analisis regresi linear sederhana ini

digunakan untuk menguji hipotesis pertama, kedua dan ketiga.

##### **Analisis Regresi Linear Sederhana**

Regresi linear sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal suatu variabel independen dengan satu variabel dependen (Sugiyono, 2015:287). Pengujian analisis regresi sederhana digunakan untuk menguji hipotesis 1, 2, dan 3.

##### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai predikat dimanipulasi (Sugiyono, 2015:293). Pengujian analisis regresi berganda digunakan untuk menguji hipotesis 4.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Prasyarat Analisis

#### Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

N	53
Normal Parameter	
Mean	0,000
Std Deviation	2,560
Most Extreme Differences	
Absolute	0,170
Postive	0,137
Negative	-0,170
Kolmogrov-Smirnov Z	1,240
Asymp. Sig. (2-Tailed)	0,093

Sumber: Data diolah, 2017

Berdasarkan uji normalitas di atas, dapat dilihat bahwa nilai Sig sebesar 0,093 dengan nilai Sig  $>0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

#### Uji Linearitas

Tabel 2. Hasil Uji Linearitas

Hubungan	Linearitas	Kriteria
X1 – Y	0,116	Linear
X2 – Y	0,055	Linear
X3 – Y	0,153	Linear

Sumber : Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan uji linearitas di atas untuk ketiga model tersebut memiliki nilai  $>0,05$  yaitu Komitmen Profesional (X1) 0,116, Komitmen Organisasi (X2) 0,055 dan Kepuasan Kerja 0,153 (X3). Oleh karena

itu, dapat disimpulkan bahwa model tersebut linear, sehingga dapat menggunakan uji regresi linear.

#### Uji Multikolinearitas

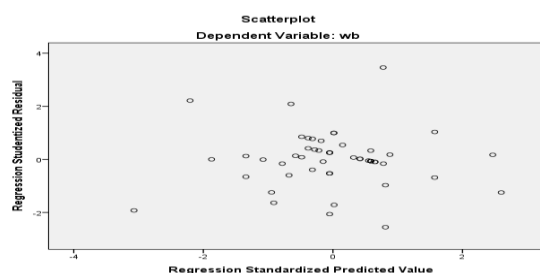
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	0.478	2.093
2	X2	0.782	1.274
3	X3	0.495	2.020

Sumber : Data diolah 2017

Berdasarkan dari hasil tabel tersebut diketahui bahwa semua variabel independen mempunyai nilai *Tolerance*  $\geq 0,1$  dan nilai *VIF*  $\leq 10$ . Nilai *Tolerance* untuk variabel Komitmen Profesional (X1) sebesar 0,478, Komitmen Organisasi (X2) sebesar 0,782 dan Kepuasan Kerja(X3) sebesar 0,495. Nilai *VIF* untuk variabel Komitmen Profesional (X1) sebesar 2,093, Komitmen Organisasi (X2) sebesar 1,274 dan Kepuasan Kerja(X3) sebesar 2,020. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

#### Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heterokedasitas

Berdasarkan hasil grafik *scatterplots* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi di penelitian ini.

**Uji Hipotesis**

**Komitmen Profesional terhadap Niat Whistleblowing**

Tabel 4. Hasil Analisis Hipotesis 1

Variabel	Kons	Koef	t <sub>hitung</sub> g	Sig
Komitmen Profesional	25,271	-0,199	6,890	0,000
R Square = 0,012				

Sumber : Data diolah 2017

Berdasarkan hasil penelitian analisis regresi sederhana antara Komitmen Profesional (X) terhadap Niat Whistleblowing (Y) terdapat pengaruh signifikan yang dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada nilai  $t_{tabel}$  sebesar  $(6,890 > 1,676)$  dan nilai  $p\ value$  sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi yang telah ditentukan yaitu 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Komitmen Profesional (X1) terhadap Niat Whistleblowing (Y) memiliki pengaruh signifikan. Hasil nilai koefisien regresi pada analisis ini menunjukkan arah positif

sebesar -0,199, sehingga H1 ditolak. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,012 yang menunjukkan bahwa variabel Niat Whistleblowing dipengaruhi oleh variabel Komitmen Profesional sebesar 1,2%, sementara 98,8% dipengaruhi oleh variabel lain.

Perlunya komitmen profesional di dalam diri karyawan karena komitmen karyawan merupakan salah satu bagian yang memiliki peran penting di dalam diri karyawan, sehingga dengan munculnya peran tersebut membuat karyawan memiliki rasa cinta terhadap profesinya. Timbulnya rasa cinta terhadap profesi akan membuat individu memiliki tanggung jawab untuk mengedepankan etika profesi yang ada di dalam profesinya. Rasa cinta yang tinggi terhadap profesi di dalam diri karyawan akan membuat karyawan mengungkapkan kecurangan yang terjadi di dalam profesinya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Yusar (2013) yang menyatakan bahwa Profesionalisme Internal Auditor dimensi afiliasi komunitas, dimensi kewajiban sosial, dimensi dedikasi, dan dimensi keyakinan berpengaruh negatif terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing. Hal ini berarti bahwa Profesionalisme Internal Auditor tidak dapat meningkatkan Intensi untuk melakukan Whistleblowing.

Hasil penelitian ini Komitmen profesional berpengaruh negatif terhadap Niat *Whistleblowing*, meskipun mayoritas karyawan memiliki kecenderungan Komitmen Profesional yang tinggi. Hal ini dimungkinkan karena adanya faktor lain sebagai penghalang bagi seorang karyawan untuk melakukan tindakan *whistleblowing*, seperti pemecatan, mutasi jabatan, pengucilan, dan ancaman yang tidak diinginkan karyawan. Hal tersebut dapat membuat karyawan mengurungkan niat untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian Merdikawati (2012) dan Elias (2008) dimana hasil penelitiannya menjelaskan bahwa Komitmen Profesional yang ada di dalam diri mahasiswa berpengaruh positif terhadap Niat *Whistleblowing* yang menunjukkan bahwa semakin tinggi Komitmen Profesional mahasiswa maka semakin tinggi pula Niat *Whistleblowing* di dalam diri mahasiswa. Perbedaan hasil terjadi dimungkinkan adanya perbedaan responden dimana responden pada penelitian ini merupakan karyawan dan penelitian sebelumnya menggunakan responden mahasiswa. Mahasiswa dan karyawan memiliki cara pandang yang berbeda dalam menyikapi Komitmen Profesional. Biasanya mahasiswa masih bangga terhadap profesi yang akan digelutinya. Hal ini berbeda dengan karyawan yang boleh jadi kurang

bangga terhadap profesinya karena telah mengerti keadaan yang sebenarnya di dunia kerja. Hal ini ditunjukkan oleh rendahnya skor butir pernyataan yang ada di penelitian yaitu “Saya merasa bangga dengan memberitahukan profesi saya ke orang lain”.

### **Komitmen Organisasi terhadap Niat *Whistleblowing***

Tabel 5. Hasil Analisis Hipotesis 2

Variabel	Kons	Koef	$t_{hitung}$	Sig
Komitmen Organisasi	17,01	0,32	7,702	0,000
R Square = 0,052				

Sumber : Data diolah 2017

Berdasarkan hasil penelitian analisis regresi sederhana antara Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) terhadap Niat *Whistleblowing* ( $Y$ ) terdapat pengaruh signifikan yang dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada nilai  $t_{tabel}$  sebesar ( $7,702 > 1,676$ ) dan nilai  $p$  value sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi yang telah ditentukan yaitu 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) terhadap Niat *Whistleblowing* ( $Y$ ) memiliki pengaruh signifikan. Hasil nilai koefisien regresi pada analisis ini menunjukkan arah positif sebesar 0,325, sehingga  $H_2$  diterima. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,052 yang menunjukkan bahwa variabel Niat

*Whistleblowing* dipengaruhi oleh variabel Komitmen Organisasi sebesar 5,2%, sementara 94,8% dipengaruhi oleh variabel lain.

Komitmen organisasi menggambarkan hubungan karyawan dengan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi dan menunjukkan sikap positif terhadap organisasi akan berusaha meningkatkan prestasinya di organisasi, mewujudkan tujuan organisasi, dan memiliki jiwa untuk membela organisasi. Hal tersebut akan membuat karyawan secara tidak langsung memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih untuk mewujudkan kesejahteraan dan tujuan organisasi, sehingga pada akhirnya rasa memiliki organisasi yang tinggi timbul di dalam diri karyawan. Adanya rasa memiliki organisasi membuat karyawan tersebut mau melakukan apa saja untuk melindungi organisasi dari kehancuran.

Hasil penelitian ini mendukung penelitain Rizki (2012), Novita (2015), dan Cindy (2016) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap intensi pegawai untuk melakukan *whistleblowing*. Hasil penelitian ini mengidentifikasi adanya pengaruh positif Komitmen Organisasi karyawan karyawan rumah sakit di Daerah Istimewa Yogyakarta terhadap Niat *Whistleblowing*, sehingga semakin tinggi komitmen

organisasi yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin tinggi pula niat karyawan untuk melakukan tindakan *whistleblowing* dalam melindungi organisasinya. Karyawan menganggap tindakan *whistleblowing* sebagai tindakan yang penting untuk melindungi organisasi dalam mewujudkan kesejahteraan serta tujuan organisasi.

**Kepuasan Kerja terhadap Niat *Whistleblowing***

Tabel 6. Hasil Analisis Hipotesis 3

Variabe I	Kon s	Koef	t <sub>hitung</sub> g	Sig
Kepuasan Kerja	26,6 20	- 0,19 6	11,8 63	0,000
R Square = 0,066				

Sumber : Data diolah 2017

Berdasarkan hasil penelitian analisis regresi sederhana antara Kepuasan Kerja (X3) terhadap Niat *Whistleblowing* (Y) terdapat pengaruh signifikan yang dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada nilai  $t_{tabel}$  sebesar  $(11,863 > 1,676)$  dan nilai  $p$  value sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi yang telah ditentukan yaitu 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (X3) terhadap Niat *Whistleblowing* (Y) memiliki pengaruh signifikan. Hasil nilai koefisien regresi pada analisis ini menunjukkan arah negatif sebesar -0,196,

sehingga H3 diterima. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,066 yang menunjukkan bahwa variabel Niat *Whistleblowing* dipengaruhi oleh variabel Komitmen Profesional sebesar 6,6%, sementara 93,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kepuasan kerja merupakan gambaran sikap positif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya di organisasi. Adanya sikap positif yang dimiliki oleh karyawan akan membuat karyawan bekerja dengan senang hati dan lebih giat dengan mengorbankan dirinya untuk organisasi. Sikap positif yang ada di diri karyawan akan membuat karyawan merasa nyaman dengan kerjaan yang dijalannya. Timbulnya rasa nyaman tersebut secara tidak langsung membuat karyawan memberikan tenaga yang seutuhnya kepada organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini mengidentifikasi pengaruh negatif Kepuasan Kerja karyawan rumah sakit di Daerah Istimewa Yogyakarta terhadap Niat *Whistleblowing*. Karyawan yang merasa kurang puas terhadap tanggung jawab yang dikasih dalam pekerjaannya, berarti karyawan tersebut mearasa kurang nyaman dengan pekerjaan yang dijalannya dan kurang nyaman dengan sistem yang ada disekitar organisasinya. Hal tersebut akan membuat karyawan memperhatikan

kesalahan atau kecurangan yang terjadi di organisasi tempat karyawan bekerja, sehingga karyawan memiliki niat untuk melakukan tindakan *whistleblowing* untuk mendapatkan kondisi yang lebih nyaman di organisasi tempat karyawan bekerja.

Adanya tindakan *whistleblowing* diharapkan dapat membantu organisasi untuk memperbaiki kondisi organisasi menjadi lebih baik, sehingga karyawan secara sukarela memberikan tenaganya dengan tetap menjunjung tinggi norma yang ada di organisasi atau perusahaan. Tindakan tersebut diharapkan dapat membawa karyawan ke posisi yang lebih baik di organisasi atau perusahaan dan dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuannya untuk mencapai kesejahteraan bersama.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien
X1	0,032
X2	0,567
X3	-0,331
Konstanta	19,611
R	0,449
R <sup>2</sup>	0,202
F <sub>hitung</sub>	4,122
F <sub>tabel</sub>	2,790
Sig	0,000

Sumber : Data diolah, 2017



Hasil penelitian regresi berganda membuktikan nilai koefisien Komitmen Profesional sebesar 0,032, sementara nilai koefisien Komitmen Organisasi sebesar 0,567, dan nilai koefisien Kepuasan Kerja sebesar -0,331. Adapun nilai  $F_{hitung}$  sebesar lebih besar dari pada nilai  $F_{tabel}$  sebesar (4,122 > 2,790) dan nilai  $p$  value sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi yang telah ditentukan yaitu 0,05. Dapat disimpulkan bahwa Komitmen Profesional, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Niat *Whistleblowing*, sehingga  $H_4$  diterima. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,202 yang menunjukkan bahwa variabel Niat *Whistleblowing* dipengaruhi oleh variabel Komitmen Profesional, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja sebesar 20,2%, sementara 79,8% dipengaruhi oleh variabel lain.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dikatakan bahwa semakin tinggi komitmen profesional yang dimiliki karyawan akan meningkatkan niat karyawan dalam melakukan tindakan *whistleblowing* dalam menjunjung etika profesinya. Begitu pula dengan hasil komitmen organisasi semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan maka membuat niat untuk melakukan tindakan *whistleblowing*, maka karyawan akan semakin tinggi dalam mencapai kesejahteraan organisasi dan

tujuan organisasi karena adanya rasa memiliki organisasi di dalam diri karyawan. Sementara itu kepuasan kerja yang rendah di dalam diri karyawan akan membuat karyawan memperhatikan kesalahan atau kecurangan yang terjadi di organisasi atau perusahaan tempat karyawan bekerja untuk mendapatkan rasa nyaman dan puas terhadap pekerjaannya, mendapatkan gaji yang cukup, dan mendapatkan pengakuan dari atasan. Jadi dapat disimpulkan secara bersama-sama komitmen profesional dan komitmen organisasi yang tinggi akan berpengaruh tinggi pula terhadap niat *whistleblowing* yang dimiliki oleh karyawan untuk mengungkapkan penyimpangan atau kecurangan yang terjadi di organisasi, sementara itu kepuasan kerja yang rendah akan berpengaruh rendah pula terhadap niat *whistleblowing* yang dimiliki oleh karyawan untuk mengungkapkan penyimpangan atau kecurangan yang terjadi di organisasi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Novita (2015) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *locus of control* berpengaruh terhadap intensi pegawai untuk melakukan *whistleblowing*. Penelitian ini juga mendukung penelitian Putu (2016) yang menyatakan bahwa profesionalisme, komitmen organisasi, dan intensitas moral berpengaruh positif

terhadap niat akuntan untuk melakukan *whistleblowing*.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

- a. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan Komitmen Profesional terhadap Niat *Whistleblowing* pada karyawan rumah sakit di Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan hasil koefisien regresi sebesar - 0,199, nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  sebesar (6,890 > 1,676) dan signifikansi sebesar 0,000.
- b. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Komitmen Organisasi terhadap Niat *Whistleblowing* pada karyawan rumah sakit di Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan hasil koefisien regresi sebesar 0,325, nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  sebesar (7,702 > 1,676) dan signifikansi sebesar 0,000.
- c. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap Niat *Whistleblowing* pada karyawan rumah sakit di Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan hasil koefisien regresi sebesar - 0,196, nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  sebesar

(11,863 > 1,676) dan signifikansi sebesar 0,000.

- d. Terdapat pengaruh signifikan Komitmen Profesional, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap Niat *Whistleblowing* pada karyawan rumah sakit di Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan hasil koefisien regresi Komitmen Profesional sebesar 0,032, Komitmen Organisasi sebesar 0,567, dan Kepuasan Kerja sebesar - 0,331, nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari pada  $F_{tabel}$  sebesar (4,122 > 2,790) dan 0,000.

### Saran

#### a. Bagi Rumah Sakit

- 1) Berdasarkan hasil kuesioner yang menunjukkan rendahnya kebanggaan karyawan jika melakukan tindakan *whistleblowing*, sebaiknya rumah sakit bisa memberikan jaminan perlindungan kepada karyawan, sehingga karyawan bisa merasa dilindungi oleh organisasi yang membuat karyawan bangga dalam melakukan tindakan *whistleblowing* dan tetap menjunjung tinggi etika profesinya.

2) Hasil kuesioner menunjukkan karyawan merasa gaji yang diberikan masih rendah, sehingga sebaiknya rumah sakit dapat memperbaiki desain sistem kompensasi dengan lebih baik lagi agar karyawan bisa merasa nyaman dengan lingkungan organisasi.

3) Hasil kuesioner menunjukkan keinginan yang rendah dalam diri karyawan untuk mensukseskan organisasi. Rumah sakit dapat melakukan sosialisasi dan menyelenggarakan training untuk mensosialisasi nilai-nilai organisasi, sehingga karyawan merasa sebagai bagian dari organisasi dan termotivasi untuk mensukseskan organisasi.

b. Penelitian Selanjutnya

1) Variabel dalam penelitian masih terbatas, peneliti menyarankan agar peneliti selanjutnya menyelidiki faktor lain yang dapat mempengaruhi Niat *Whistleblowing* seperti motivasi karyawan, faktor rekan kerja, lingkungan kerja atau etika yang ada di organisasi.

2) Selain kuesioner, sebaiknya juga digunakan teknik wawancara untuk memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

3) Memperluas subjek penelitian selanjutnya, baik di sektor kesehatan maupun di sektor lainnya, sehingga dapat memberikan gambaran *whistleblowing* di berbagai sektor.

**DAFTAR PUSTAKA**

Abba Gabrillin.(2016). “KPK Periksa Nazaruddin untuk Kasus Korup Pengadaan Alkes di Dua Rumah Sakit” <http://nasional.kompas.com/read/2016/06/14/12501941/kpk.periksa.nazaruddin.untuk.kasus.korupsi.pengadaan.alkes.di.dua.rumah.sakit>. Diakses pada tanggal 16 Maret 2017.

Amilin dan Rosita Dewi.(2008). “Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik dengan *Role Stress* Sebagai Variabel Moderating”.Jurnal UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.Vol 12. No.1. Hal 13-24.

Andrie Alvin Suyono. (2016). “Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi Internal Auditor Terhadap Intensi *Whistleblowing*, Studi Pada Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan Jawa Timur”.Karya Ilmiah tidak diterbitkan. Surabaya: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga.

Anggun Pribadi Prasetyo. (2010). “Pengaruh *Locus Of Control*, Pengalaman Auditor, Komitmen Profesional dan Etika Profesional Terhadap Perilaku Auditor dalam Situasi Konflik Audit”. Skripsi. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah.

Cholid.N dan Abu.A. (2013).*Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Cindy Reyna Agustin. (2016). "Analisis Pengaruh Komitmen Profesional, komitmen Organisasi, dan Demografi terhadap Intensi Melakukan Tindakan *Whistleblowing*". Skripsi. Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Eko Haryanto. (2014). *Potret Korupsi Kesehatan*. Jakarta: PK2KKN.
- Elias, Rafik. (2008). *Auditing students' professional commitment and anticipatory socialization and their relationship to whistleblowing*. *Manegerial Auditing Journal*. Vol. 23.No. 3. Hal: 283-294.
- Hasanudin.(2014). "Korupsi Alkes RSUD Jogja, Bambang Di Vonis 2 Tahun Penjara".<http://www.harianjogja.com/baca/2014/10/24/korupsi-alkes-rsud-jogja-bambang-divonis-2-tahun-penjara-547024>. Di akses Pada tanggal 15 Mei 2017.
- Ibnu Siena. (2017). "ICW: 482 Kasus korupsi rugikan negara Rp 1,4 T di 2016".  
<https://www.merdeka.com/peristiwa/icw-482-kasus-korupsi-rugikan-negara-rp-14-t-di-2016.html>. Diakses pada tanggal 10 November 2017.
- Imam Ghozali. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Laksono Trisnantoro. (2013). "Ringkasan Hasil Seminar Korupsi di Sektor Kesehatan dan Pencegahannya".<http://kebijakanke-sehatanindonesia.net/30-pengantar/pengantar/718-ringkasan-hasil-seminar-korupsi-di-sektor-kesehatan-dan-pencegahannya>. Diakses pada tanggal 3 Juli 2017.
- Novita Eka Pratiwi.(2015). "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Aparatur Sipil Negara Terhadap Intensi Pengungkapan Tindak Pelanggaran (*Whistleblowing*), Studi kasus pada Dinas Kesehatan Kabupaten Semarang beserta Unit Pelaksanaan Teknis Daerah".*Karya Ilmiah tidak diterbitkan*. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- R. Dimas Arief Yulianto. (2015). "Pengaruh Orientasi Etika, Komitmen Profesional, dan Sensitivitas Etis Terhadap *Whistleblowing* (Studi Empiris pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Daerah Istimewa Yogyakarta)". Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Stephan P. Robbins. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- . (2015). *Statistik Nonparametris*. Bandung: Alfabeta.
- Ummi Hadyah Saleh. (2015). "LPSK: Ada 4 *Whistleblower* di Kasus Korupsi Selama 2015".  
<https://www.suara.com/news/2015/12/30/145451/lpsk-ada-4-whistleblower-di-kasus-korupsi-selama-2015>. Diakses pada tanggal 10 November 2017.