

# PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN TINGKAT INTEGRITAS MORAL TERHADAP MINAT KARYAWAN UNTUK MENJADI *WHISTLEBLOWER* PADA PT TATA KARYA GEMILANG

**Elana Dela Alifiagusta**

Universitas Negeri Yogyakarta

[elanadela@gmail.com](mailto:elanadela@gmail.com)

**Abdullah Taman**

Universitas Negeri Yogyakarta

[abtaman@uny.ac.id](mailto:abtaman@uny.ac.id)

**Abstrak:** Pengaruh Budaya Organisasi dan Tingkat Integritas Moral terhadap Minat Karyawan untuk Menjadi *Whistleblower* pada PT Tata Karya Gemilang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari budaya organisasi dan tingkat integritas moral terhadap minat karyawan untuk menjadi *whistleblower* pada PT Tata Karya Gemilang. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan metode sampling yang digunakan adalah *convenience sampling*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi tidak mempengaruhi Minat Karyawan untuk menjadi *Whistleblower*, hal ini dibuktikan dengan hasil uji signifikansi parameter individual atau uji-t dimana  $t$  hitung lebih kecil dari  $t$  tabel yaitu  $1,037 < 1,655$ . Sedangkan hasil dari penelitian Tingkat Integritas Moral mempengaruhi Minat Karyawan untuk Menjadi *Whistleblower*, hal ini dibuktikan dengan hasil uji signifikansi parameter individual atau uji  $t$  dimana  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel yaitu  $4,340 > 1,655$

**Kata kunci:** *whistleblower*, integritas moral, budaya organisasi

**Abstract:** *The Effect of Organizational Culture and Moral Integrity Level on Employee's Interest to become Whistleblower at PT Tata Karya Gemilang.* This study aims to determine the effect of organizational culture and the level of moral integrity on the interest of employees to become a whistleblower at PT Tata Karya Gemilang. This research uses quantitative research and the sampling method used is convenience sampling. The results of this study indicate that organizational culture does not affect employee interest in becoming a whistleblower, this is evidenced by the results of the individual parameter significance test or  $t$ -test where  $t$  count is smaller than  $t$  table, i.e.  $1.037 < 1.655$ . While the results of the study of Moral Integrity Levels affect the Interest of Employees to Become a Whistleblower, this is evidenced by the results of the individual parameter significance test or  $t$  test where  $t$  count is greater than  $t$  table, namely  $4.340 > 1.655$

**Keywords:** *Whistleblower, moral integrity, organizational culture*

## PENDAHULUAN

Kecurangan dalam laporan keuangan (*fraud*) di era modern ini sangat sering terjadi. Kecurangan dapat diartikan sebagai tindakan yang sengaja dilakukan yang dapat mengakibatkan salah saji materiil dalam pelaporan keuangan (*Generally Accepted Auditing Standard – GAAS 2006*). *Fraud*

adalah suatu tindakan yang dilakukan secara sengaja oleh satu individu atau lebih dalam manajemen atau pihak yang bertanggungjawab atas tata kelola, karyawan dan pihak ketiga yang melibatkan penggunaan tipu muslihat untuk memperoleh satu keuntungan secara tidak adil atau melanggar hukum (IAPI, 2013). Berdasarkan

Survei Fraud Indonesia (SFI, 2019) *fraud* yang sering terjadi di Indonesia adalah korupsi dengan persentase 64,4%. Selain korupsi diurutkan selanjutnya terdapat penyalahgunaan aset dengan persentase 28,9% dan yang terakhir adalah fraud laporan keuangan dengan persentase 6,7%. Dalam pengungkapan *fraud*, berdasarkan survei yang dilakukan oleh Survei Fraud Indonesia pada tahun 2019 sebesar 38,9% responden menyatakan bahwa media laporan yang paling banyak dalam berkontribusi terhadap pengungkapan *fraud* di Indonesia. Selain itu, sumber pengungkapan *fraud* mayoritas berasal dari karyawan dari perusahaan itu sendiri, jumlah persentase pengungkapan *fraud* oleh karyawan mencapai 50,2%. Salah satu bentuk dari pencegahan agar tidak terjadinya kecurangan adalah dengan adanya *whistleblowing system*. *Whistleblowing system* atau sistem pelaporan pelanggaran merupakan suatu sistem yang dirancang sedemikian rupa mengenai kriteria kecurangan yang dilaporkan meliputi 5W+1H, tindak lanjut dari laporan tersebut, reward dan perlindungan bagi sang pelapor atau *whistleblower* dan hukuman atau sanksi bagi terlapor (Nugroho 2015). Individu atau seseorang yang melaporkan tindak kecurangan pada suatu organisasi disebut juga dengan *whistleblower*. Menurut Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) No. 4 Tahun 2011, mengartikan *whistleblower* merupakan pihak yang mengetahui dan

melaporkan suatu tindak pidana tertentu dan pihak tersebut tidak termasuk dalam pelaku kejahatan yang dilaporkan. *Whistleblower* ini memiliki peran yang sangat penting, selain mengetahui dan melaporkan *whistleblower* ini juga berfungsi sebagai saksi dalam penggugatan tindak kecurangan yang terjadi pada organisasi. Namun tidak banyak individu yang mau menjadi seorang *whistleblower*. Banyak faktor yang membuat individu tidak ingin menjadi seorang *whistleblower*, faktor-faktor ini dapat berasal dari eksternal maupun internal tiap individu. Perilaku seseorang dalam melakukan tindak kecurangan disebabkan karena adanya faktor-faktor yang mempengaruhinya (Bologne, 1993; Dewani & Chariri, 2015). Dalam lingkungan organisasi pasti akan ada budaya organisasi yang melekat pada tiap individu, budaya organisasi adalah sebuah pola asumsi-asumsi dasar yang bersifat valid dan bekerja didalam organisasi (Schein 2004). Budaya organisasi ini memiliki peran dalam keberhasilan suatu organisasi. Jika sebuah organisasi memiliki budaya organisasi yang positif maka tiap anggota yang berada dalam organisasi tersebut akan memiliki keperibadian yang positif pula mengikuti dengan budaya organisasi tersebut. Budaya organisasi juga mempengaruhi seseorang dalam melakukan tindakan, biasanya lingkungan sekitar akan sangat mempengaruhi bagaimana seseorang dalam berperilaku terhadap dirinya sendiri

ataupun juga kepada orang lain. Integritas moral adalah salah satu contohnya, dalam hal ini kedua hal tersebut berkaitan dengan perilaku seseorang terhadap orang lain ataupun dengan pekerjaannya. Menurut Olson (1998a: 2) mendefinisikan bahwa integritas moral merupakan kesatuan moral yang dibangun oleh dua komponen utama, yaitu komponen filosofis dan psikologis. Integritas secara filosofis terdiri dari tiga komponen yaitu: (a) *Moraldiscernment* (keyakinan), (b) *Consistent behavior* (kekonsistenan perilaku), (c) *Public justification* (pembenaran publik). Sedangkan Integritas secara psikologis yaitu: (a) *affection* (perasaan), (b) *cognition* (penalaran), (c) *behavior* (tingkah laku). Intensitas integritas moral akan mempengaruhi seseorang dalam proses pengambilan keputusan. Seseorang yang memiliki intensitas integritas moral yang tinggi akan cenderung untuk melaporkan tindakan kecurangan yang terjadi dikarenakan mereka memiliki rasa tanggungjawab untuk melaporkannya. Salah satu bentuk fenomena bentuk dari sebuah *whistleblower* yang terjadi pada perusahaan swasta adalah pada PT Tata Karya Gemilang diawal tahun 2021 silam terdapat penyalahgunaan wewenang yang dilakukan oleh karyawan. Bentuk dari penyalahgunaan wewenang ini adalah berupa aset perusahaan yang seharusnya aset tersebut digunakan untuk keperluan operasional perusahaan.

Namun pada kenyataannya beberapa oknum karyawan menyalahgunakan aset tersebut. Pada awalnya, hal ini diketahui oleh sistem pada bagian *finance* atau keuangan yang menunjukkan terdapat aset yang seharusnya digunakan untuk biaya operasional perusahaan namun tidak terdapat laporan terkait penggunaan aset tersebut. Selain itu terdapat laporan dari karyawan (*whistleblower*) pada perusahaan tersebut yang menduga bahwa oknum tersebut yang melakukan penyalahgunaan wewenang tersebut. Namun karyawan yang melaporan hal tersebut pada awalnya tidak ingin memberikan keterangan kepada pihak manajemen perusahaan. Karena dorongan dari beberapa faktor maka pelapor tersebut pada akhirnya mau untuk melaporkan hal tersebut. Kemudian diketahui bahwa terdapat beberapa karyawan yang mengetahui peristiwa tersebut, namun enggan untuk melaporkan, beberapa dari karyawan tersebut memberikan alasan tidak memiliki minat untuk melaporkan hal tersebut. Dari fenomena yang terjadi, dapat diketahui bahwa minat dari karyawan pada PT Tata Karya Gemilang untuk menjadi seorang *whistleblower* masih terbilang kurang dan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi hal tersebut.

Dari beberapa penjelasan diatas dapat diketahui bahwa budaya organisasi dan tingkat integritas moral akan berpengaruh terhadap tingkah laku

seseorang dalam melakukan kegiatannya. Hal ini akan berpengaruh pula terhadap minat seseorang untuk menjadi *whistleblower* dan melakukan *whistleblowing*. Kemudian berdasarkan fenomena yang terjadi, karyawan pada PT Tata Karya Gemilang masih memiliki minat yang kurang untuk menjadi whistleblower. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk mengetahui pengaruh dari budaya organisasi dan tingkat integritas moral individu pada minat karyawan untuk menjadi *whistleblower*. Tujuan dari penelitian ini yaitu, (1) Mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap minat karyawan dalam keinginan untuk menjadi *Whistleblower* pada PT Tata Karya Gemilang. (2) Mengetahui pengaruh Tingkat Integritas Moral pada minat karyawan untuk menjadi *Whistleblower* pada PT Tata Karya Gemilang. (3) Mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Tingkat Integritas Moral secara bersama-sama terhadap minat karyawan untuk menjadi *Whistleblower* pada PT Tata Karya Gemilang

## **KAJIAN LITERATUR**

### ***Theory of Planned Behavior***

*Theory of planned behavior* adalah teori yang menekankan pada rasionalitas dari tingkah laku manusia juga pada keyakinan

bahwa target tingkah laku berada di bawah kontrol kesadaran individu. Perilaku tidak hanya bergantung pada intensi seseorang, melainkan juga pada faktor lain yang tidak ada dibawah kontrol dari individu, misalnya ketersediaan sumber dan kesempatan untuk menampilkan tingkah laku tersebut (Ajzen, 2005).

### **Budaya Organisasi (*Organization Culture*)**

Kejahatan yang terjadi dalam sebuah organisasi biasanya tidak hanya terjadi karena keinginan atau dorongan dari diri sendiri namun juga dapat disebabkan oleh patologi sosial budaya yang menganut budaya konsumerisme dan materialisme sehingga menghalalkan segala cara untuk mencapai tujuan (Karyono 2013). Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai seperangkat sistem nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi, atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya (Sutrisno 2013).

Budaya organisasi dapat digunakan sebagai salah satu alat manajemen untuk mencapai efisiensi, efektivitas, produktivitas dan etos kerja seperti yang ditunjukkan di berbagai perusahaan di Jepang. Di Amerika dan beberapa Negara Eropa juga memberikan hasil yang efektif pada hasil kinerja perusahaan yang ada pada negara tersebut (Sutrisno 2013). Budaya organisasi

juga disebut dengan budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai-nilai yang telah *relative* lama berlakunya kemudian dianut bersama oleh para anggota organisasi sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi.

Berdasarkan dengan definisi budaya sendiri yaitu merupakan pola dasar bersama asumsi yang dipelajari oleh kelompok saat memecahkan masalah adaptasi akhir dan internal (Schein 2004), maka dari itu budaya adalah bagian terdalam dan serigkali tidak disadari oleh suatu kelompok dan kurang terlihat dibandingkan dengan beberapa faktor lainnya. Namun, budaya organisasi ini adalah hal yang dapat mempengaruhi banyak hal. Karena dalam budaya organisasi jika sudah berkembang dalam sebuah kelompok maka itu akan mempengaruhi semua fungsi di dalam kelompok tersebut.

### **Integritas Moral**

Olson (1998a: 22-23) mendefinisikan integritas moral berdasarkan definisi yang dibuat oleh Stephen L.Carter. Kemudian konsep tersebut disatukan dengan domain moral psikologis yang dibangun oleh beberapa ahli psikologi, seperti konsep *Colby dan Damon* (moral eksemplar didefinisikan sebagai individu yang memiliki kesatuan moral) dan *Blasi* (teori integritas antara personal afektif, kognitif dan perilaku dengan keyakinan moralnya). Berdasarkan sumber-sumber tersebut, Olson (1998a: 2)

mendefinisikan bahwa integritas moral merupakan kesatuan moral yang dibangun oleh dua komponen utama, yaitu komponen filosofis dan psikologis. Integritas secara filosofis terdiri dari tiga komponen yaitu: (a) *Moraldiscernment* (keyakinan), (b) *Consistent behavior* (kekonsistenan perilaku), (c) *Public justification* (pembenaran publik). Sedangkan Integritas secara psikologis yaitu: (a) *affection* (perasaan), (b) *cognition* (penalaran), (c) *behavior* (tingkah laku). Integritas moral merupakan konstruk yang sangat kompleks, yang ditampilkan melalui koherensi atau hubungan antar komponen filosofis dan psikologis. Integritas moral terjadi ketika seseorang merasakan kesatuan dan keseimbangan antara perasaan dengan apa yang diyakininya; menampilkan perilaku yang konsisten dengan keyakinannya di setiap situasi; mengetahui banyak batasan atau aturan dan dapat memertimbangkan berbagai konsekuensi dan perilakunya itu; tidak malu untuk berbagi pengalaman dan pengetahuan mengenai moral kepada orang; berusaha memberi saran dan mengingatkan orang lain dalam bermoral, bahkan menampilkan sikap bermoral agar diikuti oleh orang-orang disekitarnya. Pada akhirnya, seseorang tersebut dapat memiliki rasa tanggung jawab dalam bermoral. Integritas moral merupakan moral yang paling menyeluruh dan melibatkan kejujuran, kesadaran dan penalaran mengenai motif dan

keyakinan moral pada seseorang (Olson, 1998a: 3-4).

### ***Whistleblower***

Menurut Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) No. 4 Tahun 2011, mengartikan *whistleblower* merupakan pihak yang mengetahui dan melaporkan suatu tindak pidana tertentu dan pihak tersebut tidak termasuk dalam pelaku kejahatan yang dilaporkan. *Whistleblower* merupakan seseorang yang mengetahui informasi yang berkaitan dengan sebuah kecurangan yang terjadi dan melaporkan atau mengungkapkan tindak pelanggaran dan kecurangan tersebut (*whistleblowing*).

### **Kerangka Berpikir**

#### **1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap minat karyawan dalam keinginan untuk menjadi *whistleblower***

Menurut Arens (2012) kecurangan dapat dicegah dengan meningkatkan budaya organisasi yang dapat dilakukan dengan mengimplementasikan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik, dimana seluruh elemen organisasi bertanggung jawab untuk menerapkan budaya yang baik agar risiko kecurangan bisa diminimalkan. Dapat dikatakan bahwa budaya organisasi adalah lingkungan yang secara langsung dirasakan oleh seluruh anggota dan

seluruh elemen yang ada lama organisasi.

Dari penjelasan di atas maka dapat dikatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap minat karyawan untuk menjadi *whistleblower*.

#### **2. Pengaruh Tingkat Integritas Moral terhadap minat karyawan dalam keinginan untuk menjadi *whistleblower*.**

Tingkat integritas moral tiap individu terutama terhadap pada karyawan perusahaan merupakan unsur penting dalam beretika. Integritas moral merupakan dua hal yang sangat kompleks dan dapat membuat seseorang menjadi sadar akan tanggung jawab dan kewajiban yang harus dipenuhinya. Dengan adanya rasa tanggung jawab dan kewajiban pada tiap individu akan membuat keinginan seseorang untuk mengungkapkan tindakan kecurangan semakin tinggi. Tingkat tanggung jawab yang besar pada tiap individu akan membuat seseorang sadar akan kewajiban yang harus dilakukannya. Selain itu kemampuan untuk bertindak secara konsisten akan mempengaruhi seseorang dalam mengontrol diri dalam berbagai situasi.

Integritas moral berdasarkan filosofinya merupakan kebenaran publik yang menekankan pada keterbukaan individu terhadap konsistensi dan

keutuhan moralnya dengan berbagi pada orang lain. Seseorang dianggap tidak memiliki integritas moral ketika keyakinan tidak dibagi kepada orang lain.

Dari penjelasan di atas maka dapat dikatakan bahwa tingkat integritas moral berpengaruh positif terhadap minat karyawan untuk menjadi *whistleblower*.

### **Hipotesis Penelitian**

Hipotesis 1 : Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap minat karyawan untuk menjadi *whistleblower*.

Hipotesis 2 : Tingkat integritas moral berpengaruh positif terhadap minat karyawan untuk menjadi *whistleblower*.

### **METODE PENELITIAN**

#### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif dibagi menjadi dua yaitu metode eksperimen dan metode survei (Sugiyono 2011). Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan metode survei. Menurut Karlinger dalam Azhiin, (2017) penelitian dengan menggunakan metode survei merupakan penelitian yang dapat dilakukan pada populasi besar maupun populasi kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Metode

pengumpulan data untuk penelitian ini adalah menggunakan kuesioner. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan alat bantu *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS).

#### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada perusahaan PT Tata Karya Gemilang yang berada di Yogyakarta pada departemen operasional sebanyak 250 orang. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *convenience sampling*. Menurut Uma Sekaran (2006), pengertian *convenience sampling* adalah kumpulan informasi-informasi dari anggota-anggota populasi yang dengan setuju mau memberikan informasi tersebut. Dalam penelitian ini metode pengambilan sampel yang digunakan dalam menentukan jumlah sampel yang akan diambil menggunakan Rumus Slovin.

Dalam menggunakan rumus ini perlu ditentukan berapa jumlah populasi, jumlah sampel yang akan diambil dan batas toleransi kesalahan. Batas toleransi kesalahan ini dinyatakan dalam bentuk persentase. Jika persentase kesalahan semakin kecil, maka akan semakin akurat sampel menggambarkan populasi. Batas toleransi kesalahan yang akan digunakan pada penelitian ini adalah sebesar 5%.

Dari jumlah populasi yang akan digunakan adalah sebesar 250 karyawan dan

hasil dari perhitungan yang dilakukan menggunakan rumus slovin didapatkan angka 154. Untuk mengantisipasi jumlah kuisisioner yang dapat kembali, peneliti memutuskan akan menyebarkan kuisisioner sejumlah 160 kuisisioner.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuisisioner *online*, yaitu dengan cara membagikan instrumen yang berisi pertanyaan-pertanyaan kepada responden melalui *link*. Kuisisioner pada penelitian ini merupakan kuisisioner tertutup, sehingga responden bisa langsung memilih jawaban yang dianggap paling tepat dengan kondisi responden dan seseui dengan petunjuk yang terdapat di kuisisioner tersebut.

### **Instrumen Pengumpulan Data**

Instrumen pengumpulan data merupakan suatu alat yang dapat membantu penelitian untuk mengumpulkan data agar sistematis dan lebih mudah. Selain itu instrumen penelitian berfungsi sebagai tolak ukur dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan instrumen kuisisioner. Pengumpulan data dari responden menggunakan *Likert Scale*. Keempat variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala *likert* yang dimodifikasi dalam empat alternatif jawaban dengan meniadakan kategori netral (N). Hal ini dilakukan karena beberapa alasan diantaranya, poin ini mempunyai arti ganda

(*multi interpretable*), selain itu tersedianya opsi ini akan menimbulkan kecenderungan bersikap netral terlebih saat butir pernyataan yang diajukan membutuhkan penalaran atau mengganggu kenyamanan subjek (Dubois dan Burn, 1975).

### **Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian**

Pengujian instrumen dalam penelitian ini dilakukan agar dapat mengukur validitas dan reabilitas dari instrumen yang digunakan. Uji instrumen pada penelitian ini dilakukan pada 160 responden yang merupakan karyawan dengan pengalaman kerja minimal satu tahun. Uji instrumen terbagi dua, yaitu :

#### **1. Uji Validitas**

Menurut Cooper dan Schindler dalam Zulganef (2006) mengatakan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti. Dapat dikatakan lain bahwa uji validitas diperlukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Uji validitas instrumen dilakukan dengan cara mengkorelasikan tiap skor item instrumen dengan total skor dari jumlah item instrumen tersebut. Suatu butir instrumen dapat dikatakan valid apabila nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel.

Diketahui pada penelitian ini, setelah dilakukan uji validitas terdapat dua



variabel yang tidak valid yaitu pada variabel budaya organisasi dan integritas moral.

Reliabilitas menurut Ghozali (2011) mengatakan bahwa pada suatu kuisioner dapat dikatakan reliabel atau handal adalah jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2009). Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan untuk mengukur reliabilitas adalah uji *internal consistency* yang dilakukan dengan cara mencobakan instrumen sekali saja dan melihat nilai *Cronbach's Alpha*. *Cronbach's Alpha* adalah tolok ukur atau patokan yang digunakan untuk menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada.

Uji reliabilitas yang dilakukan pada penelitian ini menunjukkan hasil bahwa semua variabel memperoleh nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,6. Hal ini dapat dinyatakan bahwa semua instrumen yang digunakan bersifat reliabel dan variabel-variabel tersebut dapat digunakan untuk penelitian ini.

## **Teknik Analisis Data**

### **1. Analisis Statistik Deskriptif**

Menurut Sugiyono (2012) statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum. Data yang akan dilihat terdiri dari *mean*, standar deviasi, nilai minimal, dan nilai maksimal. Statistik deskriptif yang digunakan pada penelitian ini yaitu tabel distribusi frekuensi.

### **2. Uji Asumsi Klasik**

#### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal (Ghozali, 2016). Teknik uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *one sample kolmogorov smirnov* yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikansi di atas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal.

#### **b. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar

variabel independent atau variable bebas (Ghozali, 2016). Deteksi multikolinieritas dalam penelitian ini menggunakan tolerance dan variance inflator factor (VIF). Persyaratan yang digunakan yaitu  $VIF < 10$  dan nilai tolerance  $> 0,1$  atau 10%, maka model dikatakan bebas dari Multikolinieritas (Ghozali, 2011).

c. Uji Heterokedastisiditas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dalam satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model regresi linier berganda, yaitu dengan melihat grafik *scatterplot* atau dari nilai prediksi variabel dependen yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Jika tidak terdapat pola tertentu dan tidak menyebar di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Model penelitian yang baik adalah yang tidak terdapat heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

**3. Uji Hipotesis**

a. Analisis Regresi Berganda

Menurut Sugiyono (2015) 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. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi berganda, yang digunakan untuk menguji sejauh mana dan bagaimana variabel-variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

b. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji-t)

Uji-t digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Uji-t digunakan untuk mengukur pengaruh signifikansi dalam pengambilan keputusan yang dilakukan berdasarkan perbandingan nilai t hitung masing-masing koefisien regresi dengan t tabel (nilai kritis) sesuai dengan tingkat signifikansi yang digunakan. Ketentuan menilai hasil hipotesis uji-t adalah

digunakan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan  $df = n-1$  (Imam Ghozali, 2011: 98)

- c. Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)  
Uji-F digunakan untuk menguji apabila variabel independen (X) mempunyai pengaruh terhadap

| No | Keterangan                                      | Jumlah | Persentase |
|----|---|--------|------------|
| 1  | Kuisisioner disebar pada PT Tata Karya Gemilang | 160    | 100%       |
| 2  | Kuisisioner kembali dari PT Tata Karya Gemilang | 160    | 100%       |
| 3  | Kuisisioner yang tidak dapat diolah             | 6      | 3,75%      |
| 4  | Kuisisioner yang dapat diolah                   | 154    | 87,5%      |

variabel dependen (Y) secara simultan. Uji-F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen mampu atau belum menjelaskan variabel dependen secara baik atau untuk menguji model yang digunakan telah fit atau tidak. F tabel ditentukan dengan menggunakan signifikansi 5% dengan derajat kebebasan pembilang ( $df = k$ ) dan derajat kebebasan penyebut ( $df = n-k-1$ ) dimana k adalah jumlah variabel bebas.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Data Penelitian

Data pada penelitian ini diperoleh dengan cara mendistribusikan secara langsung kepada karyawan PT Tata Karya Gemilang Yogyakarta baik secara pribadi yang memberikan *link* kuisisioner tersebut kepada karyawan maupun menitipkan *link* kuisisioner tersebut kepada pihak perusahaan untuk membagikan *link* kuisisioner tersebut kepada karyawan. Kuisisioner *online* yang disebar sebanyak 160 kuisisioner dan semua kuisisioner tersebut kembali kepada peneliti. hasil pembagian kuisisioner secara ringkas disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 1: Hasil Responden dan Kuisisioner

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa kuisisioner *online* yang dibagikan sebanyak 160 kuisisioner dan semua kembali kepada peneliti, sehingga persentasi tingkat pengembalian kuisisioner sebesar 100%. Kuisisioner yang dapat diolah berjumlah 154 kuisisioner atau 87,5%, sedangkan kuisisioner yang tidak dapat diolah sebanyak 6 kuisisioner atau 3,75%.

### Statistik Deskriptif Data

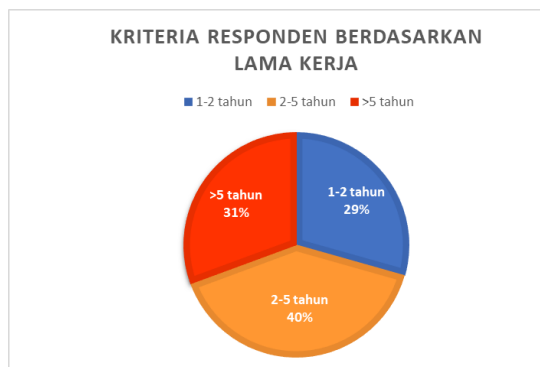
- a. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Gambar 1. Karakteristik Berdasarkan Jenis kelamin

Berdasarkan pada grafik di atas, dapat dinyatakan bahwa persentase responden dengan jenis kelamin laki-laki lebih banyak yaitu sebesar 69% atau 107 orang dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebesar 31% atau 47 orang.

b. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Kerja



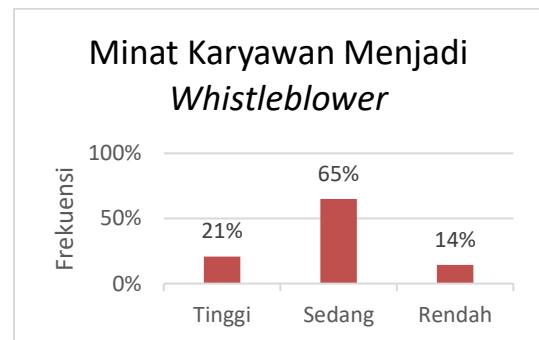
Gambar 2. Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan pada gambar di atas menunjukkan bahwa dalam penelitian ini responden terbanyak adalah karyawan dengan pengalaman bekerja dari 2-5

tahun yaitu sebanyak 62 orang atau 40%. Kemudian diikuti oleh karyawan dengan pengalaman bekerja selama > 5 tahun yaitu sebesar 48 orang atau 31%. Sedangkan pada posisi terakhir adalah karyawan dengan pengalaman bekerja selama 1-2 tahun yaitu sebanyak 44 orang atau 29%.

Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

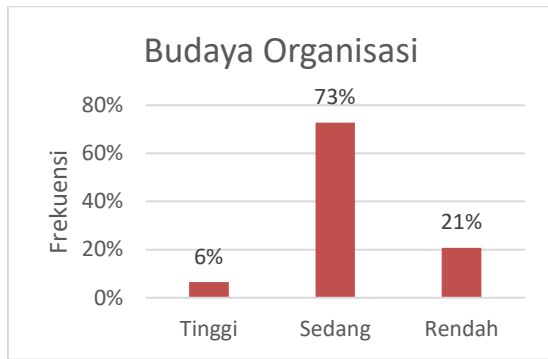
a. Minat Karyawan menjadi *Whistleblower* (Y)



Gambar 3. Kecenderungan Data Minat Karyawan menjadi *Whistleblower*

Berdasarkan data pada grafik diatas menunjukkan bahwa hasil frekuensi variabel minat karyawan menjadi *whistleblower* dengan kategori tinggi sebanyak 32 responden atau 21%, kategori sedang sebanyak 100 responden atau 65%, dan kategori rendah sebanyak 22 responden atau 14%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki kecenderungan minat karyawan menjadi *whistleblower* adalah sedang.

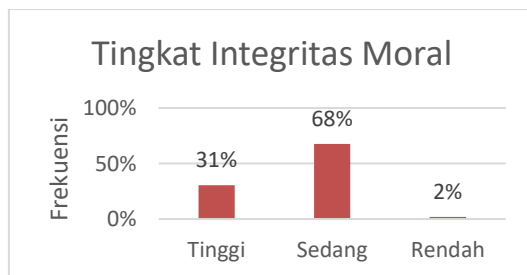
b. Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>)



Gambar 4. Kecenderungan Data Budaya Organisasi

Berdasarkan data pada grafik di atas menunjukkan bahwa hasil frekuensi variabel budaya organisasi dengan kategori tinggi sebanyak 10 responden atau 6%, kategori sedang sebanyak 112 responden atau 73%, dan kategori rendah sebanyak 42 responden atau 21%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki kecenderungan dalam budaya organisasi adalah sedang.

c. Tingkat Integritas Moral (X<sub>2</sub>)



Gambar 5. Kecenderungan Data Tingkat Integritas Moral

Berdasarkan data pada grafik diatas menunjukkan bahwa hasil frekuensi variabel tingkat integritas moral dengan

kategori tinggi sebanyak 47 responden atau 31%, kategori sedang sebanyak 104 responden atau 68%, dan kategori rendah sebanyak 3 responden atau 2%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki kecenderungan dalam tingkat integritas moral adalah sedang.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

|                                 |            |
|---------------------------------|------------|
| <b>N</b>                        | <b>154</b> |
| <i>Normal Parameter</i>         |            |
| <i>Mean</i>                     | 0,0000     |
| <i>Std. Deviation</i>           | 2,34678    |
| <i>Most extreme Differences</i> |            |
| <i>Absolute</i>                 | 0,067      |
| <i>Positive</i>                 | 0,067      |
| <i>Negative</i>                 | -0,036     |
| <i>Test Statistic</i>           | 0,067      |
| <i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>   | 0,092      |

Berdasarkan pada tabel di atas menunjukkan hasil dari uji normalitas dapat diketahui pada *Asymp. Sig.* sebesar 0,092 dan sudah lebih besar dari  $sig > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa hasil dari uji normalitas data penelitian ini dinyatakan normal.

b. Uji Multikolineritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolineritas

| No | Variabel                 | Collinearity Statistics |       |
|----|--------------------------|-------------------------|-------|
|    |                          | Tolerance               | VIF   |
| 1  | Budaya Organisasi        | 0,931                   | 1,074 |
| 2  | Tingkat Integritas Moral | 0,931                   | 1,074 |

Berdasarkan hasil dari tabel di atas diketahui bahwa semua variabel independen mempunyai nilai *Tolerance*  $\geq$  0,1 dan nilai pada *VIF*  $\leq$  10, maka dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini tidak terjadi multikolineritas.

c. Uji Heterokedastisiditas

Tabel 4. Hasil Uji Heterokedastisiditas

| No | Variabel                 | Sig   |
|----|--------------------------|-------|
| 1  | Budaya Organisasi        | 0,389 |
| 2  | Tingkat Integritas Moral | 0,162 |

Berdasarkan pada tabel di atas menunjukkan hasil dari uji heterokedastisiditas dapat di ketahui pada nilai *sig* pada variabel budaya organisasi dan tingkat integritas moral menunjukkan nilai lebih besar dari *sig*  $>$  0,05 maka dapat di ketahui bahwa penelitian ini tidak terjadi gejala heterokedastisiditas.

Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Berganda

| Variabel | Perhitungan |          | Nilai F | Sig   | Unstandardized Coefficients |            |
|----------|-------------|----------|---------|-------|-----------------------------|------------|
|          | R           | R square |         |       | B                           | Std. Error |
| Constant |             |          |         |       | 9,726                       | 2,529      |
| X1       | 0,370       | 0,137    | 11,964  | 0,000 | 0,054                       | 0,052      |
| X2       |             |          |         |       | 0,202                       | 0,047      |

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi berganda seperti pada tabel di atas, nilai signifikansi lebih kecil dari *level of significant* ( $0,000 < 0,050$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> secara simultan terhadap variabel Y. Hasil dari analisis regresi ganda menunjukkan bahwa koefisien korelasi sebesar 0,370 dan koefisien determinasi sebesar 0,137. hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) dan Tingkat Integritas Moral (X<sub>2</sub>) secara simultan memiliki pengaruh terhadap Minat Karyawan Menjadi *Whistleblower* (Y) sebesar 13,7% dan sisanya sebesar 86,3% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak digunakan pada penelitian ini.

b. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji-t)

Tabel 6. Hasil Uji-t

| Variabel          | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig  |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                   | B                           | Std. error | Beta                      |       |      |
| Constant          | 9,726                       | 2,529      |                           | 3,845 | ,000 |
| Budaya Organisasi | 0,054                       | 0,052      | 0,081                     | 1,037 | ,302 |
| Integritas Moral  | 0,202                       | 0,047      | 0,340                     | 4,340 | ,000 |

H<sub>1</sub> : Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap minat karyawan untuk menjadi *whistleblower*.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa pada variabel Budaya Organisasi memiliki nilai signifikan sebesar  $0,302 > 0,05$  yang menjelaskan bahwa variabel X<sub>1</sub> tidak berpengaruh secara signifikan pada variabel dependen Y. Besar nilai koefisien regresi Budaya Organisasi X<sub>1</sub> menunjukkan arah hubungan positif sebesar 0,054 dan t hitung lebih kecil dari t tabel ( $1,037 < 1,655$ ), maka H<sub>1</sub> ditolak.

H<sub>2</sub> : Tingkat integritas moral berpengaruh positif terhadap minat karyawan untuk menjadi *whistleblower*.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa pada variabel Tingkat Integritas Moral memiliki nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  yang menjelaskan bahwa variabel X<sub>2</sub> berpengaruh secara signifikan pada variabel Y. Besar nilai koefisien regresi Tingkat Integritas Moral X<sub>2</sub> menunjukkan arah hubungan positif sebesar 0,202 dan t hitung lebih besa dari t tabel ( $4,340 > 1,655$ ), maka H<sub>2</sub> diterima.

c. Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)

Tabel 7. Hasil Uji-F

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |     |             |        |                    |
|--------------------|------------|----------------|-----|-------------|--------|--------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df  | Mean Square | F      | Sig.               |
| 1                  | Regression | 133,522        | 2   | 66,761      | 11,964 | 0,000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 842,634        | 151 | 5,580       |        |                    |
|                    | Total      | 976,156        | 153 |             |        |                    |

a. Dependent Variable: Minat karyawan menjadi whistleblower  
b. Predictors: (Constant), Integritas Moral, Budaya Organisasi

Berdasarkan perhitungan yang diperoleh pada tabel 20 menunjukkan bahwa F hitung lebih besar dari pada F tabel yaitu  $11,964 > 3,06$ . Maka dapat diartikab bahwa pada variable X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen Y. Hasil dari signifiansi memiliki nilai yang lebih kecil dari *level of significant* yaitu  $0,000 < 0,05$  yang artinya ada pengaruh signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa variable Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) dan Tingkat Integritas Moral (X<sub>2</sub>) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Minat Karyawan menjadi *Whistleblower* (Y).

**Pembahasan**

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Minat Karyawan Untuk Menjadi *Whistleblower*

Hasil dari peneltian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X1) berpengaruh negatif terhadap Minat Karyawan Untuk Menjadi *Whistleblower* (Y). Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji signifikansi parameter individual atau uji-t menyebutkan

bahwa nilai signifikan sebesar  $0,302 > 0,05$  yang menjelaskan bahwa variabel X1 tidak berpengaruh secara signifikan pada variabel dependen Y. Besar nilai koefisien regresi Budaya Organisasi X1 menunjukkan arah hubungan positif sebesar  $0,054$  dan  $t$  hitung lebih kecil dari  $t$  tabel ( $1,037 < 1,655$ ), maka  $H_1$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh secara signifikan pada Minat Karyawan Menjadi *Whistleblower* pada PT Tata Karya Gemilang.

## 2. Pengaruh Integritas Moral terhadap Minat Karyawan Menjadi *Whistleblower*

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Integritas Moral (X2) berpengaruh positif terhadap Minat Karyawan Menjadi *Whistleblower*. Hal ini dibuktikan dari hasil uji signifikansi parameter individual atau uji- $t$  menyebutkan bahwa nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  yang menjelaskan bahwa variabel X2 berpengaruh secara signifikan pada variabel Y. Besar nilai koefisien regresi Tingkat Integritas Moral X2 menunjukkan arah hubungan positif sebesar  $0,202$  dan  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel ( $4,340 > 1,655$ ), maka  $H_2$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Tingkat Integritas Moral berpengaruh secara signifikan pada

Minat Karyawan Menjadi *Whistleblower* pada PT Tata Karya Gemilang.

## 3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Tingkat Integritas Moral secara bersama-sama terhadap Minat Karyawan untuk Menjadi *Whistleblower*

Hasil dari penelitian ini menunjukkan Budaya Organisasi (X1) dan Integritas Moral (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap Minat Karyawan untuk Menjadi *Whistleblower* (Y). Hal ini dibuktikan oleh analisis regresi berganda dengan nilai signifikansi lebih kecil dari level of significant sebesar  $0,000 < 0,050$ . Besar koefisien korelasi sebesar  $0,370$  dan koefisien determinasi sebesar  $0,137$  yang memiliki arti bahwa Budaya Organisasi (X1) dan Integritas Moral (X2) secara simultan memiliki pengaruh terhadap Minat Karyawan untuk Menjadi *Whistleblower* (Y) sebesar  $13,7\%$ , sementara sisanya sebesar  $86,3\%$  dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan pada penelitian ini. Setelah dilakukan uji signifikansi simultan dengan uji-F, diperoleh hasil dari  $F$  hitung lebih besar dari  $F$  tabel yaitu  $11,964 > 3,06$ . Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya Budaya Organisasi yang baik yang diterapkan oleh perusahaan kepada



karyawan, maka akan membuat karyawan lebih mempercayai antar karyawan ataupun dengan perusahaan dan tingkat integritas moral yang tinggi pada tiap individu karyawan juga dapat meningkatkan minat mereka dalam melaporkan kecurangan atau menjadi *whistleblower*.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Budaya Organisasi dan Integritas Moral terhadap Minat Karyawan Untuk Menjadi *Whistleblower* pada PT Tata Karya Gemilang Yogyakarta maka dapat diambil simpulan bahwa Budaya Organisasi tidak mempengaruhi Minat Karyawan Untuk Menjadi *Whistleblower* pada PT Tata Karya Gemilang. Hal ini ditunjukkan dengan hasil koefisien regresi menunjukkan arah hubungan positif sebesar 0,054 dan  $t$  hitung lebih kecil dari  $t$  tabel ( $1,037 < 1,655$ ). Selain itu, Tingkat Integritas Moral berpengaruh positif dan signifikan terhadap Minat Karyawan Untuk Menjadi *Whistleblower*. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi menunjukkan arah hubungan positif sebesar 0,202 dan  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel ( $4,340 > 1,655$ ).

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

#### 1. Bagi Obyek Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kecenderungan budaya organisasi pada PT Tata Karya Gemilang pada angka tinggi masih cenderung rendah. Salah satu contoh perilaku yang terjadi adalah bagaimana karyawan mengambil sikap dalam lingkungan organisasi itu sendiri dan pengetahuan karyawan terhadap kesalahan yang terjadi pada karyawan akan dimaklumi oleh perusahaan. Hal tersebut merupakan hal yang perlu diperbaiki kembali. Oleh karena itu, perlunya pihak perusahaan untuk memperkuat budaya organisasi yang terdapat pada perusahaan, salah satu caranya adalah dengan menekankan kembali peraturan-peraturan yang sudah ada dengan cara yang baik dan dapat diterima oleh setiap karyawan, agar karyawan lebih memahami yang dimaksud dari peraturan-peraturan tersebut dan budaya organisasi dalam perusahaan dapat menjadi lebih baik.

#### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa masih terdapat faktor lainnya yang dapat mempengaruhi Minat Karyawan Untuk

Menjadi *Whistleblower* yaitu sebesar 86,3%. Maka dari itu, peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk dapat menyelidiki faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi Minat Karyawan Untuk Menjadi *Whistleblower* seperti *reward*, insentif keuangan, *punishment* (hukuman), atau kepuasan kerja pada karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- ACFE. 2019. *Survei Fraud Indonesia*. Jakarta: ACFE Indonesia Chapter. Diakses April 21, 2021. [afce-indonesia.or.id](http://afce-indonesia.or.id).
- Akmal Sulistomo & Andri Prastiwi. "Persepsi Mahasiswa Akuntansi Terhadap Pengungkapan Kecurangan (Studi empiris pada Mahasiswa UNDIP dan UGM)"
- Alfiana, Ghina Wintang. 2021. "Pengaruh Pemberian Reward, Gender, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi terhadap Intensi *Whistleblowing*." Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Aprina Nugraheni Sulistya Hapsari & Dally Wahyu Seta. 2019. "Identifikasi Kecurangan dan *Whistleblowing* Universitas." *Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan* 131-144.
- Auditor Muda BPKP Perwakilan Provinsi Jawa Tengah. t.thn. *Whistleblower System*. <http://www.bpkp.go.id/%20jateng/konten/1911/Whistleblower-System.bpkp>. Diakses Mei 8, 2021
- Aulia, S., Primasari, D., & Azhar, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Retaliasi terhadap Intensi *Whistleblowing*. *Komunikasi Ilmiah Akuntansi dan Perpajakan*. 12(3) : 395-407.
- Cloud, Henry. 2007. *Integritas: Keberanian Memenuhi Tuntutan Kenyataan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Editor. (2015). *Budaya Organisasi Menurut Para Ahli*. <https://www.asikbelajar.com/budaya-organisasi-menurut-para-ahli/>. Diakses pada tanggal 27 Maret 2021.
- I Dewa Gede Pradirta Chandrayatna & Maria Mediatrice Ratna Sari. 2019. "Pengaruh Pengendalian Internal, Moralitas Individu dan Budaya etis organisasi Pada Kecenderungan kecurangan Akuntansi." *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Vol 27.2* 1063-1093. Diakses Mei 4, 2021. [ocs.unud.ac.id](http://ocs.unud.ac.id).
- I Gede Adi Kusuma Wardana, Edy Sujana & Made Arie Wahyuni. 2017. "Pengaruh Pengendalian Internal, *Whistleblowing System* dan Moralitas Aparat Terhadap Pencegahan Fraud pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng." *Jurnal Akuntansi Program*

- SI Vol 8. Diakses Mei 3, 2021. [ejournal.undiksha.ac.id](http://ejournal.undiksha.ac.id).
- Indonesia, Mahkamah Agung Republik. 2011. “Perlakuan Bagi Pelapor Tindak Pidana (Whistleblower) dan Saksi Pelaku yang Bekerjasama (Justice Collaborators) Di dalam Perkara Tindak Pidana Tertentu.” 3.
- Kinanto, Aji Bayu. 2020. Penelitian yang dilakukan oleh Aji Bayu Kinanto dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Organizational Justice Terhadap Niat Untuk Melakukan Whistleblowing Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta)”. <http://repository.umy.ac.id/handle/123456789/35211> diakses pada tanggal 11 Agustus 2021
- LinovHR. 2020. *Whistleblower: Ketika Budaya dan Etika Perusahaan Menjadi Taruhan*. 27 November. <https://www.linovhr.com/whistleblower/>.
- Marselino Jeheskiel Poluakan, David Paula Elia Saerang & Robert Lambey. 2017. “Analisis Persepsi atas Faktor-faktor Yang Berpengaruh Terhadap Keinginan Seseorang Menjadi Whistleblower (Studi Kasus Pada Mahasiswa Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi).” *Emba Vol. 5 No. 2* 2695-2705.
- Mulyono. (2019). Analisis Uji Asumsi Klasik. <https://bbs.binus.ac.id>. Diakses pada tanggal 26 Juni 2021.
- Muqarrabin, S.E., M.M., Alex Maulana. 2017. *Teori yang Biasa Digunakan untuk Mengukur Perilaku Konsumen – Theory of Reasoned Action*. 07 Juli. Diakses Mei 30, 2021. [bbs.binus.ac.id/gbm/2017/07/07/teori-yang-biasa-digunakan-untuk-mengukur-perilaku-konsumen-theory-of-reasoned-action/](https://bbs.binus.ac.id/gbm/2017/07/07/teori-yang-biasa-digunakan-untuk-mengukur-perilaku-konsumen-theory-of-reasoned-action/)
- Ni Putu Gina Puspita Dewi & I Gede Agus Pertama Yudantara. 2020. “Pendeteksian Kecurangan Pelaporan Keuangan Dengan menggunakan Pentagon Fraud Pada BUMN Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia.” *Jurnal Riset Akuntansi Vol 9* 100-109.
- Nugroho, Vredy Octaviari. 2015. “Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Whistleblowing System Terhadap Pencegahan Fraud Dengan Perilaku Etis Sebagai Variabel Intervening Pada PT Pagilaran.”. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta. Diakses April 12, 2021. [eprints.uny.ac.id](http://eprints.uny.ac.id).
- Nugrohaningrum, D. (2018). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Niat Pegawai Pemda untuk Melakukan

- Whistleblowing*. Skripsi, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.
- Pradana, Rifqi Adhi. 2020. Analisis Perilaku Herding Investor pada Indeks Saham LQ45 pada Masa Awal Pandemi Covid-19. Skripsi, Universitas Sebelas Maret, Surakarta.
- Publika, PT. Justika Siar. 2012. *Perbedaan Whistle Blower dan Justice Collaborator*. 19 Mei. Diakses Mei 8, 2021.  
<https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt4fb7bff86349a/perbedaan-iwhistle-blower-i-dan-ijustice-collaborator-i>.
- Purwaningtias, W. (2017). *Pengaruh Komitmen Profesional, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Niat Whistleblowing (Studi pada Karyawan Rumah Sakit di Daerah Istimewa Yogyakarta)*. Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta.
- Raharjo, Sahid. 2021. *Cara Melakukan Analisis Regresi Multiples (Berganda) dengan SPSS*. 19 Februari. Diakses Juni 06, 2021.  
<https://www.spssindonesia.com/2014/02/analisis-regresi-multipes-dengan-spss.html>.
- Ristiyan. 2014. "Persepsi Mahasiswa Akuntansi Terhadap Niat Untuk Mengungkapkan Kecurangan (*Whistleblowing*)". Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional "Veteran". Jawa Timur.
- Roudhoturrohmah, Rahmalia. 2018. "Hubungan Integritas Moral Dengan Perilaku Seksual Pra-nikah Pada Mahasiswa di Kota dan Kabupaten Bandung". Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Islam negeri Gunung Djati Bandung. Jawa Barat.
- Safira, Ellen dan Ilmi, Muhammad Bahrul. 2020. "Pengaruh Sikap, Presepsi Kontrol Perilaku, Tanggung Jawab Pribadi dan Keseriusan yang Dirasakan Terhadap Niat *Whistleblowing*". *Reviu Akuntansi dan Bisnis Indonesia*. Vol.4 No 2, 83-98
- Schein, Edgar H. 2004. *Organizational Culture And Leadership 3rd Edition*. HB Printing.
- Schöttl, L. (2015). *The Concept of Moral Integrity and its Implications for Business*. Brauneggerstraße 55 78462 Konstanz: Konstanz Institut für Corporate Governance Hochschule Konstanz. doi:ISSN 2198-4913\
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Prenada Media.
- Tim Yuridis.id. 2018. "Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 04 Tahun

- 2011 Tentang Perlakuan Bagi Pelapor Tindak Pidana (Whistleblower) Dan Saksi Pelaku Yang Bekerjasama (Justice Collaborators) Di dalam Perkara Tindak Pidana Tertentu.” *Yuridis.id Sumber Informasi Hukum*. 28 Mei. Diakses Mei 8, 2021. <https://yuridis.id/surat-edaran-mahkamah-agung-nomor-04-tahun-2011-tentang-perlakuan-bagi-pelapor-tindak-pidana-whistleblower-dan-saksi-pelaku-yang-bekerjasama-justice-collaborators-di-dalam-perkara-tindak-pidana-te/#:~:text=Tindak%20Pidana%20Tertentu-,Su>.
- Utami, Luh. 2018. “Pengaruh Audit Internal dan Whistleblowing System Terhadap Pengungkapan Kasus Kecurangan Perusahaan Sektor Jasa Di Bursa Efek Indonesia.” *Jurnal Studi Akuntansi dan Keuangan Vol. 1(2)* 77-90.
- Vania Yunita Setianto, dkk. 2016. “Whistleblowing Dalam Tekanan Ketaatan dan Kepercayaan Pada Pimpinan.” *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 19 No. 3* 485-511.
- Wati, Desi Indah prasetiyo. 2019. “Pengaruh Budaya Organisasi, Peran Audit Internal, pengendalian Internal, dan Whistleblowing Terhadap Pencegahan Fraud (Studi Empiris pada Bank Perkreditan Rakyat di Kota dan Kabupaten Magelang).” Diakses Mei 5, 2021. [eprintslib.ummgl.ac.id](http://eprintslib.ummgl.ac.id).
- Widiarso, Wahyu. 2017. "Hasil Uji Statistika yang Tidak Signifikan dan Ukuran Efek Kecil Bukanlah Sebuah Kegagalan dalam Penelitian". Diakses pada 20 Agustus 2021. <http://widhiarso.staff.ugm.ac.id/wp/wp-content/uploads/Widhiarso-2017-Hasil-Uji-Statistika-yang-Tidak-Signifikan-dan-Ukuran-Efek-Kecil-Bukanlah-Sebuah-Kegagalan-dalam-Penelitian.pdf>
- Wulandari, Trisna. 2017. “Pengaruh Budaya Organisasi, Peran Audit Internal, dan Whistleblowing System Terhadap Pencegahan Kecurangan.” Diakses 5 Mei 2021. [repository.uinjkt.ac.id](http://repository.uinjkt.ac.id).