

## DETERMINAN MINAT PEGAWAI PEMERINTAH DAERAH DALAM MELAKUKAN WHISTLEBLOWING

Toni Nurhadianto<sup>1)</sup>, Fadila Ayu Putri<sup>2)</sup>,

email: [toni.nurhadianto@ darmajaya.ac.id](mailto:toni.nurhadianto@ darmajaya.ac.id) [fadhilabhs@gmail.com](mailto:fadhilabhs@gmail.com)

<sup>1), 2)</sup>Akuntansi, Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya

Jl. Z.A Pagar Alam, No. 93, Labuhanratu, Bandar Lampung, Indonesia

### Abstract

*This study aims to examine the effect of job satisfaction, fair treatment, and cooperativeness on the intention to do whistleblowing. This study is primary data obtained through the distribution of questionnaires in 23 Regional Apparatus Organizations in Bandar Lampung City. The sample of this study was 90 respondents who were taken by purposive sampling technique. The method of analysis used multiple linear regression. The test results show that fair treatment and cooperativeness have a positive effect on the intention to do whistleblowing. Meanwhile, job satisfaction has no effect on the intention to do whistleblowing.*

**Keywords:** Job satisfaction, fair treatment, cooperativeness, whistleblowing.

### Abstrak

*Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh job satisfaction, fair treatment, dan cooperativeness terhadap niat melakukan whistleblowing. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner di 23 Organisasi Perangkat Daerah di Kota Bandar Lampung. Sampel penelitian ini sebanyak 90 responden yang diambil dengan teknik Purposive Sampling. Metode analisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil pengujian menunjukkan bahwa fair treatment dan cooperativeness berpengaruh positif terhadap niat melakukan whistleblowing, sementara itu, job satisfaction tidak berpengaruh terhadap niat melakukan whistleblowing.*

**Kata kunci:** Job satisfaction, fair treatment, cooperativeness, whistleblowing.

### 1. Pendahuluan

Sektor publik adalah organisasi yang melayani berbagai kebutuhan masyarakat. Sektor publik mencakup lembaga pemerintah dan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Organisasi sektor publik merupakan sektor *non-profit* dalam artian bukan mencari keuntungan seperti sektor swasta, melainkan mementingkan pelayanan terbaik untuk masyarakat. Namun, banyaknya organisasi sektor publik di salah gunakan oleh oknum tertentu untuk keperluan pribadinya. Maraknya fenomena kasus kecurangan seperti korupsi sangat rentan terjadi di Indonesia, khususnya pada organisasi sektor publik. Kasus korupsi biasa dilakukan oleh orang yang memiliki jabatan atau kekuasaan, hal ini menunjukkan bahwa hukum di Indonesia masih sangat lemah.

Misalnya seperti, kasus penggelapan dana uang kas dan gaji honorer Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bandar Lampung pada Oktober 2021 yang melibatkan Bendahara BPBD Kota Bandar Lampung [5]. Menurut Indonesia *Corruption Watch* (ICW) korupsi mengakibatkan kerugian yang banyak hingga mencapai Rp 26,83 triliun pada semester 1 2021. Jumlah ini meningkat signifikan 47,63% dibandingkan periode yang sama tahun lalu yang sebesar Rp 18,17 triliun. Kasus korupsi yang berhasil dikupas tuntas aparat penegak hukum (APH) pada periode tersebut adalah sebanyak

209 kasus dengan jumlah 482 tersangka yang diproses hukum.

Korupsi selalu menimbulkan kerugian, untuk itu korupsi perlu diberantas. Seberapapun kecilnya dana yang dikorupsi, pemberantasan korupsi kecil sama strategisnya dengan pemberantasan korupsi besar [4]. Kecurangan korupsi tidak dapat dibiarkan begitu saja, karena akan semakin banyak dan terus bertambah. Untuk mengurangi kasus korupsi harus segera dideteksi terlebih dahulu untuk mencegah pelanggaran dan meningkatkan kepercayaan masyarakat dengan cara menerapkan *whistleblowing*.

*Whistleblowing* merupakan sesuatu aksi pengungkapan kepada pihak internal (manajemen) ataupun kepada pihak eksternal yang berwenang serta/ataupun kepada publik tentang terdapatnya sesuatu yang dipercaya selaku sikap yang tidak etis, tidak bermoral, dan melanggar hukum yang bisa memunculkan kerugian terhadap pemangku kepentingan ataupun organisasi. Sedangkan, orang yang melaporkan atas tindakan kecurangan tersebut disebut dengan *whistleblower*. Menjadi seorang *whistleblower* bukanlah suatu hal yang mudah apalagi menyenangkan. Seorang yang tahu adanya kecurangan dalam perusahaan, umumnya akan merasakan dilema dalam memutuskan untuk mengungkapkan kecurangan tersebut atau tetap

membiarkannya tersembunyi. Karena, akan ada risiko dari semua tindakan yang dirinya pilih.

Sebagian orang memandang *whistleblower* sebagai pengkhianat yang melanggar norma loyalitas organisasi, sebagian lainnya menilai *whistle-blower* sebagai seorang yang menjunjung tinggi nilai-nilai yang dianggap lebih penting dari loyalitas kepada organisasi [12]. Beberapa dari mereka akan kehilangan pekerjaan, menerima ancaman balas dendam, mengalami isolasi sosial di tempat kerja, menghadapi pembalasan dari manajemen, dan akhirnya mendapatkan perlakuan tidak adil dari perusahaan.

Penelitian sebelumnya telah membahas niat melakukan *whistleblowing* dipicu oleh beberapa faktor diantaranya adalah *job satisfaction*, *fair treatment*, dan *cooperativeness*. *Job satisfaction* atau kepuasan kerja merupakan cerminan seseorang terhadap pekerjaannya, seorang pegawai akan merasa aman dan tinggi kesetiiaannya pada perusahaan apabila mendapatkan kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diharapkan [7]. Menurut [14] dengan adanya *Fair treatment* atau perlakuan adil yang diberikan kepada pegawai akan menumbuhkan sikap positif yang berdampak pada lingkungan kerja. *Cooperativeness* atau kerjasama dengan kerjasama dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap lingkungan kerja, sehingga terciptanya komunikasi yang baik antara pegawai [2].

Berdasarkan uraian latar belakang dan adanya perbedaan hasil penelitian diatas maka peneliti tertarik untuk menguji kembali mengenai pengaruh *job satisfaction*, *fair treatment*, dan *cooperativeness* terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

## 2. Tinjauan Pustaka dan Perumusan Hipotesis

Teori atribusi menjelaskan tentang penyebab dan motif perilaku seseorang, dengan kata lain mengacu pada cara menilai diri seseorang dari internal seperti sifat, sikap, karakter, ataupun eksternal seperti, tekanan situasi atau keadaan tertentu yang akan memberikan pengaruh [10]. Teori ini juga dapat dikatakan tentang bagaimana seseorang mengamati dan mengetahui orang lain dan kondisi di lingkungan.

Dalam melakukan *whistleblowing*, pemikiran untuk menilai seseorang sangat dimengaruhi baik dari kondisi internal maupun eksternal. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teori atribusi untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi niat untuk melakukan *whistleblowing*, khususnya faktor karakteristik pada pegawai tersebut. Seorang *whistleblower* harus pandai dalam menilai tingkah laku seseorang.

### **Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Whistleblowing***

[3] Menemukan bahwa faktor individu seperti sikap, komitmen, tanggung jawab pribadi, dan kontrol perilaku secara signifikan mempengaruhi orang untuk melakukan pelanggaran. Pegawai yang puas dengan pekerjaan, lingkungan kerja dan gaji mereka, cenderung memiliki rasa untuk melindungi pekerjaan mereka serta citra

organisasi mereka [8] dalam [12]. Individu yang kurang puas terhadap pekerjaan mereka akan cenderung melakukan *whistleblowing* sebagai ekspresi pemberontakan terhadap organisasi. Kepuasan seseorang akan meningkatkan kemungkinan perilaku tertentu seperti melaporkan kesalahan [1]. Selain itu, penelitian lain telah mengusulkan bahwa pekerja yang sangat puas cenderung tidak terlibat dalam pelaporan pelanggaran. Hal ini karena lingkungan membentuk pegawai untuk menjadi efisien dan mengikuti standar etika, sehingga mengurangi terjadinya kecurangan. Kepuasan kerja secara signifikan berhubungan dengan niat untuk melakukan *whistleblowing* [8]. Berdasarkan model diatas, maka hipotesisnya adalah sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: *Job Satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*.

### **Pengaruh *Fair Treatment* terhadap *Whistleblowing***

Perlakuan yang adil di tempat kerja akan meningkatkan laporan kesalahan dalam organisasi [14]. Di sisi lain, penelitian lain yang berfokus pada pegawai negeri mengungkapkan bahwa berbagai faktor organisasi dan terkait pekerjaan, seperti keadilan, memang mempengaruhi motivasi pegawai dan keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Persepsi tentang perlakuan yang adil akan membuat pegawai nyaman untuk berbicara dengan manajemen mengenai hal-hal yang bertentangan dengan tujuan organisasi. Perlakuan adil yang diberikan oleh manajemen menghasilkan rasa memiliki pegawai terhadap perusahaan. Rasa tanggung jawab mengarahkan pegawai untuk melindungi citra dan reputasi perusahaan agar tidak tercoreng oleh malpraktik. Selain itu, keadilan dalam konteks prosedur dan perlakuan *whistleblowing* akan meningkatkan kemauan pegawai untuk terlibat dalam praktik *whistleblowing*. Pembalasan dendam adalah salah satu faktor yang menghalangi pegawai untuk melaporkan pelanggaran. [8] Bagaimanapun, menemukan temuan yang berlawanan, dimana ada hubungan negatif antara perlakuan yang adil dan pelaporan pelanggaran. Dengan mendapatkan perlakuan yang adil dan adil dari manajemen dan rekan kerja, pegawai ingin melaporkan kesalahan apa pun.

Berdasarkan model diatas, maka hipotesisnya adalah sebagai berikut:

H<sub>2</sub>: *Fair treatment* berpengaruh signifikan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*.

### **Pengaruh *Cooperativeness* terhadap *Whistleblowing***

[1] Menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kooperatif dapat ditemukan dalam budaya organisasi, di mana kerja tim dan kekompakan kelompok berlaku dalam pengambilan keputusan organisasi. Kerjasama dan lingkungan kerja yang fleksibel akan meningkatkan produktivitas dan pekerja akan lebih terlibat dalam pekerjaan mereka. Sebaliknya, beberapa peneliti menemukan asosiasi yang berbeda, di mana lingkungan kerja yang lebih kooperatif dan fleksibel akan mengurangi kecenderungan pegawai untuk terlibat dalam perilaku pro-sosial. Lingkungan yang saling

menghormati dan kooperatif memberikan media dan prosedur komunikasi yang lebih baik ketika ditemukan adanya pelanggaran, sehingga mengurangi pelaksanaan praktik *whistleblowing* [8] Dalam studi tersebut, Lavena juga menjelaskan bahwa kooperatif di lingkungan kerja federal dianggap berkontribusi untuk mengurangi kesalahan [8].

Berdasarkan model diatas, maka hipotesisnya adalah sebagai berikut:

H<sub>3</sub>: *Cooperativeness* berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*

**3. Metode Penelitian**

**Jenis dan Sumber Data**

Data primer pada penelitian ini diperoleh dari jawaban daftar pernyataan (kuesioner) yang dibagikan ke pegawai OPD Pemerintah Kota Bandar Lampung.

**Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data pada penelitian ini yaitu diperoleh dari survei dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, kuesioner yang dibagikan berisi pernyataan mengenai variabel independen dan variabel dependen dan dimana setiap jawabannya memiliki 5 pilihan.

**Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah OPD Pemerintah Kota Bandar Lampung. Pemilihan sampel dalam penelitian ini didasarkan pada metode purposive sampling untuk para pegawai OPD Pemerintah Kota Bandar Lampung. Metode purposive sampling merupakan teknik pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2020). Kriteria pemilihan sampel dalam penelitian ini yaitu: memiliki karakteristik kelengkapan data, dan merupakan pihak yang terlibat langsung dalam penyusunan laporan keuangan dan pencatatan transaksi serta anggaran keuangan di OPD Pemerintah Kota Bandar Lampung, atau pihak yang memiliki wewenang dan bertanggungjawab atas pegawainya, seperti Sekretaris, Kepala subbagian, Kepala Bidang, Kepala Seksi, Staf Keuangan, dan Staf Bidang.

**Tabel 1**  
**Definisi dan Pengukuran Variabel**

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
<i>Job Satisfaction</i> (X1)	Job Satisfaction merupakan sikap yang ditujukan pada pekerjaannya yang menggambarkan pengalaman yang telah dilaluinya selama bekerja dan memberikan harapan-harapan pada masa depannya [13]	1. Kepuasan dengan rekan kerja 2. Kepuasan dengan atasan 3. Kepuasan dengan gaji	<i>Likert</i>
<i>Fair Treatment</i>	<i>Fair treatment</i> atau perlakuan adil didefinisikan	1. <i>Distributive justice</i> 2. <i>Proseduran</i>	<i>Likert</i>

(X <sub>2</sub> )	sebagai implementasi manajer/pemimpin yang memastikan untuk berlaku adil terhadap semua karawan, bukan pegawai tertentu [14]	<i>justice</i> 3. <i>Interactional justice</i>	
<i>Cooperativeness</i> (X <sub>3</sub> )	<i>Cooperativeness</i> atau sikap kooperatif dengan kerjasama dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap lingkungan kerja, sehingga terciptanya komunikasi yang baik antara pegawai [11].	1. Avoiding 2. Accomodating 3. Competing 4. Collaborating 5. Compromising	<i>Likert</i>
<i>Whistleblowing</i> (Y)	Niat <i>whistleblowing</i> adalah suatu tindakan yang mungkin dilakukan individu untuk melaporkan suatu kesalahan atau perbuatan yang tidak etis [9]	1. Minat melakukan tindakan <i>whistleblowing</i> . 2. Keinginan untuk mencoba melakukan tindakan <i>whistleblowing</i> . 3. Rencana melakukan tindakan <i>whistleblowing</i> . 4. Usaha keras untuk melakukan <i>internal whistleblowing</i> .	<i>Likert</i>

**Metode Pengujian Instrumen**

**Uji Validitas**

Uji signifikan ini membandingkan korelasi antara nilai masing-masing item pernyataan dengan nilai total. Apabila besarnya nilai total koefisien item pernyataan masing-masing melebihi nilai signifikan, maka pernyataan tersebut tidak valid. Cara mengukur validitas konstruk yaitu dengan mencari korelasi antara masing-masing pernyataan dengan skor total menggunakan teknik korelasi produk moment. Untuk menguji koefisien korelasi tersebut maka menggunakan level signifikan 5%, jika r hitung > r tabel maka pernyataan tersebut adalah valid [6].

**Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui kuesioner yang merupakan alat ukur dari variabel atau konstruk. reliabilitas suatu variabel dapat dihitung menggunakan rumus *Cronbach Alpha* (α), suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 [6].

**Metode Analisis Data**

**Uji statistik Deskriptif**

Analisis deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau menjelaskan distribusi data dari satu variabel yang diteliti, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum [6].

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Uji Normalitas adalah uji yang dilakukan dengan tujuan menilai data penelitian pada variabel tersebut

berdistribusi normal. Pengujian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov Test*. Jika nilai probabilitas lebih besar 0,05 maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, tapi jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka model regresi tersebut tidak memenuhi asumsi normal.

**Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinearitas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan apakah didalam sebuah model regresi ada interkorelasi/kolinearitas antara variabel bebas. Model regresi dikatakan baik apabila tidak terjadi korelasi antar variabel independen, apabila variabel independen saling berkorelasi, maka variabel tidak ortogonal atau variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Ada tidaknya multikolinearitas pada suatu model dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* > 0,1 dan VIF < 10 maka model tersebut bebas dari multikolinieritas.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varian residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Model regresi yang baik adalah yang hemokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilihat dengan menggunakan Glejser. Pada uji Glejser, indikasi terjadinya heteroskedastisitas pada model apabila variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen. Apabila probabilitas signifikan diatas tingkat kepercayaan 5% dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas.

**Analisis Regresi Berganda**

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis linear berganda. Analisis linear berganda merupakan cara yang digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara kedua variabel atau lebih juga dapat menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Analisis regresi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel *job satisfaction*, *fair treatment* dan *cooperativeness* terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Dalam penelitian ini persamaan yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 \dots e$$

**Pengujian Hipotesis**

**Uji Kelayakan Model (Uji F)**

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi yang digunakan sudah layak. Ketentuan yang digunakan dalam Uji F adalah sebagai berikut:

- a. Jika F hitung lebih besar dari F tabel atau probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikan (sig < 0.05), maka model penelitian dapat digunakan atau model penelitian tersebut sudah layak.
- b. Jika uji F hitung lebih kecil dari F tabel atau probabilitas lebih besarr dari pada tingkat

signifikansi (sig > 0.05), maka model tidak dapat digunakan atau model tersebut tidak layak.

- c. Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Jika nilai F hitung lebih besar dari pada nilai F tabel maka model penelitian sudah layak.

**Uji t**

Uji statistik t menunjukkan seberapa pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pada uji statistik t, nilai t hitung akan dibandingkan dengan t tabel, dengan cara sebagai berikut:

- a. Bila t hitung > t tabel atau probabilitas < tingkat signifikan (sig < 0,05), maka Ha diterima dan H0 ditolak, variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Bila t hitung < t tabel atau probabilitas > tingkat signifikan (sig > 0,05), maka Ha ditolak dan H0 diterima, variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

**4. Pembahasan**

**Deskripsi Sampel Penelitian**

**Tabel 2**  
**Penyebaran dan Pengambilan Kuesioner**

Keterangan	Jumlah	Persentase
Kuesioner yang dikirim	115	100%
Kuesioner yang tidak kembali	25	22%
Kuesioner yang kembali dan diolah	90	78%
N Sampel	90	78%
Total	Responden rate = (90/115) x 100% = 78%	

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Dari tabel 2 dapat diketahui bahwa kuesioner yang disebar ke pegawai OPD Pemerintah Kota Bandar Lampung sejumlah 115 kuesioner, semua kuesioner sesuai dengan karakteristik pengambilan sampel. Sedangkan kuesioner yang tidak kembali sebanyak 25 kuesioner, sehingga kuesioner yang bisa diolah dalam penelitian ini adalah 90 kuesioner.

**Deskripsi Responden**

Deskripsi responden dalam penelitian ini diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, instansi, jabatan, masa kerja, tingkat pendidikan dan jurusan.

**Karakteristik berdasarkan jenis kelamin**

**Tabel 3**  
**Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	44	49%
Perempuan	46	51%

<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>100%</b>
--------------	-----------	-------------

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Dari tabel 3 dapat diketahui bahwa dari 90 responden, jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 44 responden (49%) dan jumlah responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 46 responden (51%). Dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden dalam penelitian ini hampir berimbang.

**Karakteristik berdasarkan usia**

**Tabel 4**  
**Karakteristik Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Persentase
<30 Tahun	21	23%
31-40 Tahun	28	31%
41-50 Tahun	27	30%
>50 Tahun	14	16%
<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Dari tabel 4 dapat diketahui bahwa dari 90 responden. Responden yang memiliki usia <30 tahun sebanyak 21 responden (23%). Responden yang memiliki usia 31-40 tahun sebanyak 28 responden (31%). Responden yang memiliki usia 41-50 tahun sebanyak 27 responden (30%). Responden yang memiliki usia >50 tahun sebanyak 14 responden (16%).

**Karakteristik berdasarkan instansi**

**Tabel 5**  
**Karakteristik Berdasarkan Instansi**

Instansi	Jumlah	Persentase
OPD Perpustakaan dan kearsipan	5	4%
OPD Pangan	5	4%
OPD Komunikasi dan informasi	5	4%
OPD Tenaga Kerja	5	4%
OPD Pemberdayaan Masyarakat	5	4%
OPD Pemberdayaan Perempuan dan Anak	5	4%
OPD Penanaman Modal	5	4%
OPD Perumahan dan Pemukiman	5	4%
OPD Perindustrian	5	4%
OPD Pertanian	5	4%
OPD Pariwisata	5	4%
OPD Kependudukan dan Pencatatan Sipil	5	4%
OPD Perhubungan	5	4%
OPD Koperasi dan UMKM	5	4%

OPD Perdagangan	5	4%
OPD Kelautan dan Perikanan	5	4%
OPD Sosial	5	4%
OPD Pengendalian dan KB	5	4%
OPD Pendidikan dan Kebudayaan	5	4%
OPD Kesehatan	5	4%
OPD Kepemudaan dan Olahraga	5	4%
OPD Lingkungan Hidup	5	4%
OPD Pekerjaan Umum	5	4%
<b>Total</b>	<b>115</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner ke seluruh OPD di Pemerintah Kota Bandar Lampung. Setiap OPD diberikan kesempatan yang sama yaitu sebanyak 5 kuesioner dengan total 115 kuesioner yang telah dilakukan selama bulan Januari 2022, berhasil dikumpulkan kembali jawaban kuesioner yang diisi lengkap sebanyak 90 kuesioner.

**Karakteristik berdasarkan jabatan**

**Tabel 6**  
**Karakteristik Berdasarkan Jabatan**

Jabatan	Jumlah	Persentase
Sekretaris	8	9%
Kepala Sub Bagian	17	19%
Kepala Bidang	11	12%
Kepala Seksi	14	16%
Staff Keuangan	28	31%
Staff Bidang	12	13%
<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Dari tabel 6 dapat diketahui bahwa dari 90 responden. Responden yang mempunyai jabatan sekretaris berjumlah 8 responden (9%). Responden yang mempunyai jabatan kepala sub bagian berjumlah 17 responden (19%). Responden yang mempunyai jabatan kepala bidang berjumlah 11 responden (12%). Responden yang mempunyai jabatan kepala seksi berjumlah 14 responden (16%). Responden yang mempunyai jabatan staff keuangan berjumlah 28 responden (31%). Jabatan staff keuangan adalah jabatan terbanyak dari responden. Responden yang mempunyai jabatan staff bidang berjumlah 12 responden (13%).

**Karakteristik berdasarkan masa kerja**

**Tabel 7**  
**Karakteristik Berdasarkan masa kerja**

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
------------	--------	------------

<1 Tahun	7	8%
1-5 Tahun	17	19%
6-10 Tahun	27	30%
11-15 Tahun	21	23%
>15 Tahun	18	20%
<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Dari tabel 7 dapat diketahui bahwa dari 90 responden. Responden yang telah bekerja selama <1 tahun sebanyak 7 responden (8%). Responden yang telah bekerja selama 1-5 tahun sebanyak 17 responden (19%). Responden yang telah bekerja selama 6-10 tahun sebanyak 27 responden (30%). Masa kerja 6-10 tahun adalah masa kerja terbanyak dari responden. Responden yang telah bekerja selama 11-15 tahun sebanyak 21 responden (23%). Responden yang telah bekerja selama >15 tahun sebanyak 18 responden (20%).

**Karakteristik berdasarkan tingkat pendidikan**

**Tabel 8**

**Karakteristik Berdasarkan tingkat pendidikan**

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	3	3%
D3	14	16%
S1	35	39%
S2	32	36%
S3	6	7%
<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Dari tabel 8 dapat diketahui dari 90 responden. Responden yang menempuh tingkat pendidikan SMA sebanyak 3 responden (3%). Responden yang menempuh tingkat pendidikan D3 sebanyak 14 responden (16%). Responden yang menempuh tingkat pendidikan S1 sebanyak 35 responden (39%). Tingkat pendidikan S1 adalah tingkat pendidikan terbanyak dari responden. Responden yang menempuh tingkat pendidikan S2 sebanyak 32 responden (36%). Responden yang menempuh tingkat pendidikan S3 sebanyak 6 responden (7%).

**Karakteristik berdasarkan jurusan**

**Tabel 9**

**Karakteristik Berdasarkan jurusan**

Jurusan	Jumlah	Persentase
Akuntansi	19	21%
Manajemen	31	34%
Perpajakan	8	9%
Ilmu Ekonomi	18	20%

Lainnya	14	16%
<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Dari tabel 9 dapat diketahui bahwa dari 90 responden. Responden yang mengambil jurusan akuntansi berjumlah 19 responden (21%). Responden yang mengambil jurusan manajemen berjumlah 31 responden (34%). Jurusan manajemen adalah jurusan terbanyak dari responden. Responden yang mengambil jurusan perpajakan berjumlah 8 responden (9%). Responden yang mengambil jurusan ilmu ekonomi berjumlah 18 responden (20%). Responden yang mengambil jurusan lainnya seperti jurusan teknik, dan hukum berjumlah 14 responden (16%).

**Statistik Deskriptif**

**Tabel 10**  
**Statistik Deskriptif**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Whistleblowing	90	2,6	4,8	3,696	,4983
Job Satisfaction	90	2,5	4,5	3,536	,4475
Fair Treatment	90	2,0	5,0	3,714	,5801
Cooperativeness	90	2,8	5,0	3,847	,4447
Valid N (listwise)	90				

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan hasil pengujian Statistik Deskriptif pada tabel 10 diketahui bahwa jumlah data untuk semua variabel adalah sebanyak 90. Nilai minimum variabel niat melakukan *whistleblowing* sebesar 2,6, nilai maksimum sebesar 4,8, dan nilai rata-rata sebesar 3,696 dengan standar deviasi sebesar 0,4983. Nilai minimum variabel *job satisfaction* sebesar 2,5, nilai maksimum sebesar 4,5, dan nilai rata-rata sebesar 3,536 dengan standar deviasi sebesar 0,4475. Nilai minimum variabel *fair treatment* sebesar 2,0, nilai maksimum sebesar 5,0, dan nilai rata-rata sebesar 3,714 dengan standar deviasi sebesar 0,5801. Nilai minimum variabel *cooperativeness* sebesar 2,8, nilai maksimum sebesar 5,0, dan nilai rata-rata sebesar 3,847 dengan standar deviasi sebesar 0,4447. Kesimpulan dari uji deskriptif pada tabel 4.9 adalah nilai dari rata-rata (*mean*) untuk semua variabel adalah bernilai positif sehingga dapat menggunakan alat uji parametrik dan penelitian dapat dilanjutkan.

**Uji Kualitas Data**

**Hasil Pengujian Validitas**

Pada penelitian ini pengujian validitas dilakukan dengan uji signifikansi koefisien dengan taraf signifikan sebesar 5% atau 0,05.

**Tabel 11**  
**Hasil Pengujian Validitas**

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Niat Untuk Melakukan Whistleblowing(Y)	Y1	0,51	0,207	Valid
	Y2	0,594	0,207	Valid
	Y3	0,691	0,207	Valid
	Y4	0,631	0,207	Valid
	Y5	0,57	0,207	Valid
Job Satisfaction(X1)	X1.1	0,34	0,207	Valid
	X1.2	0,674	0,207	Valid
	X1.3	0,625	0,207	Valid
	X1.4	0,296	0,207	Valid
Fair Treatment(X2)	X2.1	0,66	0,207	Valid
	X2.2	0,689	0,207	Valid
	X2.3	0,682	0,207	Valid
	X2.4	0,645	0,207	Valid
Cooperativeness(X3)	X3.1	0,586	0,207	Valid
	X3.2	0,607	0,207	Valid
	X3.3	0,52	0,207	Valid
	X3.4	0,501	0,207	Valid
	X3.5	0,513	0,207	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Dari tabel di atas hasil pengujian validitas, dapat diketahui bahwa pernyataan yang terdapat didalam kuesioner mengenai niat melakukan *whistleblowing*, *job satisfaction*, *fair treatment*, dan *cooperativeness* memiliki r-hitung lebih besar dari pada r-tabel yang sebesar 0,207. Oleh karena itu pernyataan dalam kuesioner mengenai niat melakukan *whistleblowing*, *job satisfaction*, *fair treatment*, dan *cooperativeness* yang terdapat dalam kuesioner dapat dikatakan valid dan dapat dilakukan pengujian pada tahap selanjutnya.

**Hasil Pengujian Realibilitas**

Pada penelitian ini pengujian realibilita diukur menggunakan *Cronbach's Alpha*. Apabila *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ )  $\geq$  0,6, maka instrumen yang ada dalam kuesioner penelitian akan dinyatakan andal atau reliable. Hasil pengujian realibilitas ditunjukkan dalam tabel 4.11 sebagai berikut :

**Tabel 12**  
**Hasil Pengujian Realibilitas**

Variabel	Koefisien Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Niat Untuk Melakukan Whistleblowing(Y)	0,733	0,6	Reliable
Job Satisfaction(X1)	0,616	0,6	Reliable
Fair Treatment(X2)	0,763	0,6	Reliable
Cooperativeness(X3)	0,694	0,6	Reliable

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Dari tabel diatas dapat diketahui hasil pengujian realibilitas untuk instrument yang ada dalam kuesioner mengenai niat untuk melakukan *whistleblowing*, *job satisfaction*, *fair treatment*, dan *cooperativeness* memiliki *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,6. Dengan demikian item-item pernyataan dalam kuesioner bisa dikatakan andal atau reliable. Dengan begitu, data tersebut dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

**Hasil Uji Asumsi Klasik**

Pengujian asumsi klasik dilakukan untyk menguji kelayakan suatu data yang akan digunakan dalam suatu pengujian regresi. Adapun pengujian asmsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji heteroskedasititas, dan uji multikolinieritas.

**Uji Normalitas**

**Tabel 13**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,41975299
Mosr Extreme Absolute Difference		,055
	Positive	,050
	Negative	-,055
Kolmogorov-Smirnov Z		,526
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,946

a. Tesr distribution is Normal

b. Calculated from data

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel 13 yang merupakan hasil dari uji normalitas, bisa kita lihat bahwa nilai dari Asymp. Sig (2-tailed) dari penelitian ini sebesar 0,945. Nilai Asymp.Sig yang sebesar 0,945, mempunyai nilai yang

lebih besar dari nilai signifikansi yang telah ditentukan dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,05. Maka kita bisa mengatakan bahwa variabel-variabel yang ada dalam penelitian ini merupakan data yang mempunyai sebaran terdistribusi normal sehingga penelitian ini bias dilanjutkan pada tahap yang berikutnya.

**Uji Multikolinieritas**

Pengujian multikolinieritas dalam penelitian ini ditujunya untuk mengetahui adanya hubungan antar variabel independen yang terdapat pada suatu penelitian. Terjadinya multikolinieritas dalam persamaan regresi dalam sebuah penelitian dapat mengakibatkan data yang digunakan menjadi bias. Untuk menentukan apakah terjadi multikolinieritas atau tidak di dalam suatu penelitian kita bias melihat dari nilai *tolerance value* dan *inflation factor* (VIF). Jika di dalam sebuah penelitian memiliki nilai *tolerance* > dari 0,10 dan memiliki nilai VIF < dari 10, maka bisa kita katakana bahwa model persamaan regresi tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen. Berikut ini hasil pengujian dari multikolinieritas yang ditunjukkan dalam tabel 4.13 dibawah ini.

**Tabel 14**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
<i>Job Satisfaction</i>	0,852	1,173	Tidak terjadi Multikolinieritas
<i>Fair Treatment</i>	0,747	1,339	Tidak terjadi Multikolinieritas
<i>Cooperativeness</i>	0,727	1,376	Tidak terjadi Multikolinieritas

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Dari hasil tabel 14 yang menampilkan hasil uji multikolinieritas maka dapat diketahui bahwa variabel *job satisfaction*, *fair treatment*, dan *cooperativeness* memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan memiliki nilai VIF < 10. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen tidak terdapat unsur terjadinya multikolinieritas.

**Uji Heterokedastisitas**

Uji heteroskedastisitas yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan uji *rank spearman*. Uji *rank spearman* untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Variabel penelitian dikatakan tidak terdapat heterokedastisitas apabila nilai signifikansi antara variabel independen dengan nilai absolute residual lebih besar dari 5% atau 0,05. Hasil pengujian heterokedastisitas yang telah dilakukan dalam penelitian ini tertuang pada table 4.14 sebagai berikut:

**Tabel 15**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig	A	Keterangan
----------	-----	---	------------

<i>Job Satisfaction</i>	0,629	0,05	Tidak terjadi heterokedastisitas
<i>Fair Treatment</i>	0,759	0,05	Tidak terjadi heterokedastisitas
<i>Cooperativeness</i>	0,732	0,05	Tidak terjadi heterokedastisitas

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

**Uji Hipotesis**

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Berikut ini hasil pengujian yang ditunjukkan dalam tabel 4.16 dibawah ini.

**Tabel 16**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate	Durbin Watson
1	0,539	0,290	0,266	0,4270	1,947

a. Predictors: (Constant), Cooperativeness, Job Satisfaction, Fair Treatment

b. Dependent Variable: Whistleblowing

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Hasil dari pengujian regresi linier berganda yang ditunjukkan pada tabel 16 diatas maka dapat dilihat nilai koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,266. Nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini menunjukkan besarnya kontribusi dari variabel-variabel independen untuk mempengaruhi variabel dependen. Dalam penelitian ini, nilai dari koefisien determinasinya 0,266. Ini dapat diinterpretasikan bahwavariasi dan variabel-variabel independen yang terdapat dalam penelitian ini hanya dapat menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi niat pegawai OPD Pemerintah Kota Bandar Lampung melakukan *whistleblowing* sebesar 0,266 atau 26,6%. Sedangkan sisanya sebesar 73,4% yang tidak dijelaskan dalam penelitian dipengaruhi variabel-variabel lain diluar penelitian ini.

**Uji Statistik F**

Berikut ini hasil pengujian yang ditunjukkan dalam tabel 4.17 dibawah ini.

**Tabel 17**  
**Hasil Uji Statistik F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum Of Squares	df	Mean Square	F	sig
Regression	6,417	3	2,139	11,731	.000 <sup>b</sup>
Residual	15,681	86	0,182		
Total	22,098	89			

a. Dependent Variable: Whistleblowing



b. Predictors: (Constant), Cooperativeness, Job Satisfaction, Fair Treatment

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Hasil uji regresi linier berganda dalam penelitian ini yang ditunjukkan pada tabel 17, dapat dilihat bahwa nilai statistik F sebesar 11,731. Dapat dilihat pula nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,00, nilai ini lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi linier berganda dalam penelitian ini bisa digunakan untuk memprediksi niat melakukan *whistleblowing* (Y) dan juga dapat dikatakan bahwa *job satisfaction*, *fair treatment*, dan *cooperativeness* secara bersama-sama berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*.

**1. Uji t**

Berikut ini hasil pengujian yang ditunjukkan dalam tabel 4.18 dibawah ini.

**Tabel 18**  
**Hasil Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,202	,466		2,581	,012
Job Satisfaction	,056	,110	,050	,509	,612
Fair Treatment	,222	,090	,259	2,460	,016
Cooperativeness	,382	,119	,341	3,203	,002

a. Dependent Variable: Whistleblowing

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Dalam penelitian ini uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara individu mempengaruhi variabel dependen. Variabel independen secara individu bisa memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen jika nilai p value (sig) lebih kecil dari tingkat signifikan dalam penelitian ini. Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 5% atau 0,05.

Hasil uji t yang ditunjukkan pada tabel 18, dapat diketahui bahwa nilai probabilitas uji-t dari variabel *job satisfaction* adalah sebesar 0,612. Nilai probabilitas uji-t yang dimiliki oleh variabel *job satisfaction* ini mempunyai nilai yang lebih besar dari tingkat signifikan yang diterapkan dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,05. Maka bisa kita simpulkan bahwa variabel *job satisfaction* tidak berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*, maka H1 ditolak.

Hasil uji t yang ditunjukkan pada tabel 18, dapat diketahui bahwa nilai probabilitas uji-t dari variabel *fair treatment* adalah sebesar 0,016. Nilai probabilitas uji-t yang

dimiliki oleh variabel *fair treatment* ini mempunyai nilai yang lebih kecil dari tingkat signifikan yang diterapkan dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,05. Maka bisa kita simpulkan bahwa variabel *fair treatment* berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*, maka H2 diterima.

Hasil uji t yang ditunjukkan pada tabel 18, dapat diketahui bahwa nilai probabilitas uji-t dari variabel *cooperativeness* adalah sebesar 0,002. Nilai probabilitas uji-t yang dimiliki oleh variabel *cooperativeness* ini mempunyai nilai yang lebih kecil dari tingkat signifikan yang diterapkan dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,05. Maka bisa kita simpulkan bahwa variabel *cooperativeness* berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*, maka H3 diterima.

**Pembahasan**

**Pengaruh Job Satisfaction Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing**

Berdasarkan uji hipotesis diatas, maka dapat diketahui bahwa *job satisfaction* tidak berpengaruh signifikan terhadap niat pegawai pemerintah Kota Bandar Lampung untuk melakukan *whistleblowing*. Dengan demikian hasil pengujian ini disebabkan karena tingkat kepuasan kerja para pegawai tergolong tinggi. Adanya kepuasan yang tinggi membuat pegawai cenderung melindungi pekerjaan mereka serta citra organisasi mereka. Alasan lain yang menyebabkan *job satisfaction* tidak berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing* disebabkan oleh pegawai yang merasa takut akan risiko yang akan dihadapi setelah melaporkan tindak kecurangan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh [12] yang menyatakan bahwa *job satisfaction* tidak mempengaruhi minat pegawai pemerintah Kota Bandar Lampung untuk melakukan *whistleblowing* karena pegawai merasa puas dengan pekerjaan, lingkungan dan gajinya, sehingga mereka cenderung tidak ingin terlibat dalam pelaporan kecurangan. Sedangkan, pegawai yang merasa tidak puas dengan akan hasil pekerjaannya akan memilih untuk melakukan *whistleblowing* sebagai upaya pemberontakan terhadap organisasi.

**Pengaruh Fair Treatment Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing**

Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas, maka dapat diketahui bahwa *fair treatment* berpengaruh signifikan terhadap niat pegawai pemerintah Kota Bandar Lampung untuk melakukan *whistleblowing*. Dengan demikian hasil penelitian ini disebabkan karena adanya perlakuan adil yang diberikan atasan kepada pegawainya, sehingga merasa aman dan memilih untuk berniat melakukan *whistleblowing*.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh [12] yang menyatakan bahwa *fair treatment* mempengaruhi minat pegawai pemerintah Kota Bandar Lampung untuk melakukan *whistleblowing*. Hal ini mungkin disebabkan karena adanya perlakuan adil yang membuat pegawai pemerintah Kota Bandar

Lampung merasa berada dilingkungan yang adil maka akan terasa aman, sehingga pegawai memiliki kepercayaan kepada manajemen bahwa tindakan kecurangan yang dilaporkan akan ditindak lanjuti secara adil

### **Pengaruh Cooperativeness Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing**

Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas, maka dapat diketahui bahwa *cooperativeness* berpengaruh signifikan terhadap niat pegawai pemerintah Kota Bandar Lampung untuk melakukan *whistleblowing*. Dengan demikian hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kerjasama dalam tim terjalin dengan baik, pegawai dapat berkomunikasi dengan anatr pegawai dengan baik. Sehingga tercipta lingkungan yang nyaman dan membuat pegawai berniat melaporkan tindakan kecurangan yang ada didalam organisasi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh [8] yang menyatakan bahwa *cooperativeness* mempengaruhi minat pegawai pemerintah Kota Bandar Lampung untuk melakukan *whistleblowing*. Hal ini menunjukkan bahwa seorang pegawai yang merasakan lingkungan kerja yang kooperatif, dan saling menghormati antar pegawai, yaitu di mana kerja sama tim dan kekompakan kelompok berlaku untuk membuat keputusan tentang organisasi. Sehingga lingkungan yang tercipta membuat tingkat pelaporan pelanggaran yang lebih rendah, karena pegawai cenderung tidak mengungkapkan pemborosan, penipuan, penyalahgunaan, atau perilaku melanggar hukum di dalam organisasi.

### **5. Kesimpulan**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh *job satisfaction*, *fair treatment*, dan *cooperativeness* terhadap niat melakukan *whistleblowing* pada Pegawai OPD Pemerintah Kota Bandar Lampung. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 90 responden. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan data primer dengan melakukan penyebaran kuesioner. Pada penelitian ini alat analisis yang digunakan adalah statistik regresi linier berganda dengan program SPSS. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan di atas, maka dapat diketahui bahwa *job satisfaction* tidak berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Sedangkan *fair treatment* dan *cooperativeness* berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

### **Keterbatasan dan Saran**

Sampel penelitian ini adalah 90 pegawai pada pegawai yang bekerja di OPD Pemerintah Kota Bandar Lampung, oleh karena itu hasil penelitian akan lebih baik jika jumlah sampel pada penelitian selanjutnya dapat ditingkatkan sehingga kesimpulan penelitian lebih dapat digeneralisasi.

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melanjutkan atau menggunakan topik yang sama, sebaiknya disarankan

untuk menambah variabel independen lain yang belum terdapat dalam penelitian ini. Penambahan variabel independen akan berguna untuk menjelaskan faktor-faktor lain yang mempengaruhi niat untuk melakukan *whistleblowing* yang belum dapat dijelaskan dalam penelitian ini dan menggunakan objek penelitian yang berbeda.

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data. Hal ini dapat memungkinkan data yang dihasilkan menjadi bias karena adanya perbedaan persepsi antara peneliti dan responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan. Berdasarkan hal tersebut, sebaiknya teknik pengumpulan data tidak hanya menggunakan kuesioner, tetapi juga melakukan wawancara langsung kepada responden sehingga diperoleh data yang jelas dan lengkap.

### **Daftar Pustaka**

- [1] Alicia, F. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Niat Individu Melakukan Whistleblowing: Studi Analisis Meta. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 16(2), 121. <https://doi.org/10.21460/jrak.2020.162.379>
- [2] Aliyah, S. (2015). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pegawai Dalam Melakukan Tindakan Whistle-Blowing. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Nahdlatul Ulama ( UNISNU ) Jepara.
- [3] Alleyne, P. (2016). The influence of organisational commitment and corporate ethical values on non-public accountants' whistle-blowing intentions in Barbados. *Journal of Applied Accounting Research*, 17(2), 190–210. <https://doi.org/10.1108/JAAR-12-2013-0118>
- [4] Dianingsih, D. H., & Pratolo, S. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Intensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing: Studi Empiris pada Badan Pemeriksa Keuangan RI dan Pemerintah Kota serta Kabupaten di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Reviu Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 2 (1), 51–63. <https://doi.org/10.18196/rab.020120>
- [5] <https://Radarlampung.Co.Id/Jpu-Ungkap-Modus-Eks-Bendahara-Bpbd-Kota-Bandarlampung-Gelapkan-Gaji-Honorer/>
- [6] Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- [7] Kinanto, A. B. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Organizational Justice terhadap Niat untuk Melakukan Whistleblowing dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Tesis Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*.
- [8] Lavena, C. F. (2014). Deciding to blow the whistle: How Individual and Organizational

- Factor influence the Reporting of Wrongdoing in The Federal Government. In *The American Review of Public Administration* (Vol. 46, Issue 1).
- [9] Nugrohaningrum, D. (2018). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Niat Pegawai Pemda Untuk Melakukan Whistleblowing*.
- [10] Primadhany, A. Y., & Puspaningsih, A. (2018). Analisis Determinan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Di Sektor Publik. *Behavioral Accounting Journal*, 1(1), 62–83. <https://doi.org/10.33005/baj.v1i1.19>
- [11] Resdiana, R. D. M. H. A. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Employee Engagement Pegawai (Studi Kasus Pada Sekretariat Kabinet). *Jurnal SWOT*, VII(1), 76–88.
- [12] Said, J., Alam, M. M., Mohamed, D. I. B., & Rafidi, M. (2017). Does job satisfaction, fair treatment, and cooperativeness influence the whistleblowing practice in Malaysian Government linked companies? *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 9(3), 220–231. <https://doi.org/10.1108/APJBA-06-2017-0053>.
- [13] Sujati, Y. G. G. (2018). Kepuasan Kerja : Arti Penting, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi dan Implikasinya Bagi Organisasi. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 1–60
- [14] Wulansari, F. I. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi, Ethical Climates Egoisme. Fair Treatment dan Tingkat Keseriusan Kesalahan Terhadap Intensitas dalam Menerapkan Whistleblowing System. *STIE Perbana Surabaya*, 8(2), 56–73.