

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP PENGUNGKAPAN WHISTLEBLOWING DENGAN TINGKAT
PENDIDIKAN SEBAGAI VARIABEL MODERASI
(STUDI KASUS PADA PT. WASKITA KARYA PROYEK JEMBATAN OGAN
PALEMBANG)**

Arum Indrasai & Hanafi Syamsul Aziz
hsyamsul1608@gmail.com

Prodi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership style influence and organizational commitment to influence whistleblowing with the level of education as a moderating variable (empirical study at PT. Waskita Karya Palembang Ogan Bridge Project). This test is targeted at the employees of PT. Waskita Karya Palembang Ogan Bridge Project in Whistleblowing as the dependent variable, Education Level as a Moderating variable, as well as the Leadership Style and Organizational Commitment variables as an independent variable. The sample used is both permanent and non-permanent employees at PT. Waskita Karya (Persero) Tbk. - Palembang Ogan Bridge Project which is a leading SOE company in Indonesia and has a good reputation. This research uses purposive sampling method. The type of data used in this study is primary data. Based on the process of distributing the questionnaire, 52 respondents were obtained. Hypothesis testing in this study using SPSS Software with multiple regression analysis. The results showed that the Leadership Style had a positive effect on Whistleblowing disclosure intentions. Organizational commitment has a positive influence on Whistleblowing disclosure intentions. Leadership style is able to influence Whistleblowing disclosure intentions with Education Level as a moderating variable having a negative effect. Organizational Commitment is able to influence the disclosure intention of Whistleblowing with Education Level as a moderating variable that has a negative effect.

Keywords: *Whistleblowing, Level of Education Leadership Style, Organizational Commitment.*

PENDAHULUAN

Kasus pengungkapan kecurangan dalam perusahaan saat ini sedang marak dilakukan oleh internal maupun eksternal perusahaan. Hal tersebut didasari oleh kesadaran akan kecurangan dalam perusahaan mampu menimbulkan kerugian bagi instansi maupun pribadi si pelapor.

Ada banyak skandal akunting terkenal di media yang sempat dampak dramatis pada individu dan profesi akuntansi. Sebagai contoh, implikasi dari dua skandal yang paling terkenal Enron dan Worldcom, di mana beberapa mengkritik pelapor Sherron Watkins dan Cynthia Cooper atas tindakan mereka. Dalam kasus Worldcom, beberapa telah mempertanyakan apakah kerugian kepada investor dapat dihindari jika Worldcom memiliki kesempatan untuk meminjam jalan keluar dari kebangkrutan Cynthia Cooper memutuskan untuk tidak whistleblow.

Membahas mengenai kasus *whistleblowing* yang ada di suatu negara dilakukan dengan mengamati adanya kasus korupsi yang sedang ada. Berdasarkan temuan dari Transparency International (2016) dalam *Corruption Perception Index* (CPI) 2015, Indonesia memasuki peringkat 19. Dalam penegakan korupsi di Indonesia telah mengalami kenaikan, namun masih mengalami hambatan dari besarnya korupsi di dalam sektor penegak hukum dan politik.

Definisi *whistleblowing* merupakan bentuk dari suatu cara pengungkapan yang dijalankan oleh karyawan maupun mantan karyawan dalam suatu organisasi atas dasar suatu praktik ilegal, tidak bermoral, maupun tidak ber legitimasi hukum dibawah kendali pimpinan mereka kepada individu maupun organisasi yang mampu menimbulkan perubahan (Brennan dan Kelly, 2007).

PT. Waskita Karya (Persero) Tbk. Merupakan salah satu perusahaan BUMN yang terkemuka di Indonesia bergerak berperan besar dalam bidang pembanguana negara. Dalam penerapan system *whistleblowing* internal perusahaan PT. Waskita Karya (Persero) Tbk. Menyediakan saluran aduan pelanggaran melalui keputusan direksi Nomor: 34/SK/WK/2017 tanggal 11 Desember 2017 mengenai pedoman system pelaporan Pelanggaran (SPP)/Whistle-blowing System (WBS) PT. Waskita Karya (Persero Tbk.). Dalam hal ini Waskita memiliki tujuan untuk mampu mendeteksi secara dini *fraud* yang terjadi. Dengan menjalankan tim ini,

perusahaan berupaya untuk mencegah terjadinya *fraud* dengan cara melakukan pola pengawasan secara menyeluruh terhadap seluruh kegiatannya dan berusaha untuk melibatkan seluruh pegawai sehingga memberikan rasa aman bagi seluruh pihak yang berinteraksi dengan perseroan.

Penelitian ini mengacu pada penelitian Ferri Dwi Raharjo (2015) yang meneliti mengenai “*faktor yang mempengaruhi pelaporan whistleblowing internal dengan tingkat pendidikan sebagai variabel moderasi*” Aspek yang diteliti yaitu *ethical climate*, komitmen organisasi, *personal cost*, keseriusan pelanggan. Sehingga peneliti ingin menguji kembali faktor-faktor yang mempengaruhi niat karyawan dalam mengungkapkan kecurangan dan melakukan tindakan *whistleblowing* dalam perusahaan. Kontribusi penelitian kali ini yaitu menghubungkan pengungkapan gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi mempengaruhi pengungkapan *whistleblowing* dengan tingkat pendidikan sebagai variabel moderasi. Maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul ” pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap pengungkapan *whistleblowing* dengan tingkat pendidikan sebagai variabel moderasi (studi kasus pada PT.. Waskita Karya proyek jembatanogan Palembang)”.

TINJAUAN LITERATUR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Atribusi Teory

Teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan mengenai bagaimana setiap individu menafsirkan perilaku mereka dan perilaku oranglain. Teori atribusi menjelaskan mengenai bagaimana proses individu dalam menentukan penyebab dan motif tentang perilaku seseorang. Teori ini mengacu tentang bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain maupun perilaku dirinya sendiri yang akan di tentukan apakah dari internal (Luthans, 2005).

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Pengungkapan *Whistleblowing*

Dalam pemimpin menjalankan perannya sebagai orang yang mampu memberikan dampak kepada para karyawannya maka sangat diperlukan sifat

maupun sikap pemimpin yang visioner, hal ini mampu memberikan dorongan bagi karyawan untuk menimbulkan niat dalam melakukan pelaporan atas *whistleblowing* yang terjadi didalam suatu perusahaan. Humphreys (2002) mengemukakan bahwa adanya hubungan antara petinggi dan para karyawan dalam bentuk kepemimpinan transformasional tidak hanya sekedar ditinjau dari sistem nilai (*Value System*). Pemimpin transformasional mampu menyatukan seluruh karyawan dan mampu merubah pandangan, sikap, dan target individual dari karyawan demi mencapai tujuan maupun sebelum mencapai tujuan yang ditentukan. Dalam penelitian (Valensya dan Utami, 2019) menyatakan gaya kepemimpinan tidak memberikan pengaruh kepada karyawan untuk melakukan *whistleblowing*. Dalam hipotesis ini menggunakan teori atribusi yang akan menjelaskan mengenai bagaimana reaksi seorang terhadap peristiwa di sekitar mereka. Dari usulasan tersebut diajukan hipotesis sebagai berikut:

H₁ = Gaya kepemimpinan mampu memberikan pengaruh positif terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Pengungkapan Whistleblowing

Komitmen organisasi yang tinggi dimiliki oleh karyawan dalam suatu entitas unit sangatlah diperlukan guna membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan, dengan karyawan memiliki komitmen organisasi yang kuat diharapkan mampu menjalankan tugas – tugasnya secara sungguh – sungguh dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.

Dalam penelitian yang dilakukan (Purwaningsih, 2018) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh signifikan terhadap niat *whistleblowing* pada karyawan. Namun dalam penelitian (Ferri, 2015) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap pengungkapan *whistleblowing*.

Suatu karyawan yang memiliki komitmen organisasi menunjukkan adanya keyakinan dan dukungan hingga kesetiaan individu mengenai nilai dan sasaran yang ingin dicapai organisasi (Mowdat et al., 1979). Dengan ini karyawan

diharapkan mampu untuk berani melakukan pengungkapan *whistleblowing* yang terjadi dengan harapan perusahaan akan mampu mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dalam hipotesis ini menggunakan teori atribusi yang akan menjelaskan mengenai bagaimana reaksi seorang terhadap peristiwa di sekitar mereka. Dari ulasan tersebut diajukan hipotesis sebagai berikut:

H₂ = Komitmen organisasi mampu memberikan pengaruh positif terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Pengungkapan Whistleblowing Dengan Dimoderasikan Tingkat Pendidikan

Gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin perusahaan akan sangat berdampak terhadap bagaimana karyawan akan menindak lanjuti maupun memberikan pilihan atas tindakan illegal, kecurangan maupun kegiatan yang menyimpang dari norma etika. Maka dari itu seseorang yang menjalankan peran sebagai whistleblower cenderung memiliki pemimpin yang memiliki sifat visioner yang mampu mendorong para karyawan untuk berani bertindak dalam melakukan pelaporan kecurangan yang terjadi dalam suatu organisasi.

Akuntan dengan tingkat pendidikan moral yang tinggi lebih mungkin untuk menilai sebuah kondisi sebagai hal yang tidak etis dibanding kepada akuntan dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah (Gibbins dan Mason, 1988). Hal ini mampu dikuatkan dengan tingkat pendidikan yang telah ditempuh karyawan tersebut atas perilaku etis dan bermoral yang dijalankan seseorang dalam melakukan pelaporan *whistleblowing*. Dalam hipotesis ini menggunakan teori atribusi yang akan menjelaskan mengenai bagaimana reaksi seorang terhadap peristiwa di sekitar mereka. Dari uraian tersebut diajukan hipotesis sebagai berikut:

H₃ = Gaya kepemimpinan mampu memberikan pengaruh positif terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* dengan dimoderasi tingkat pendidikan

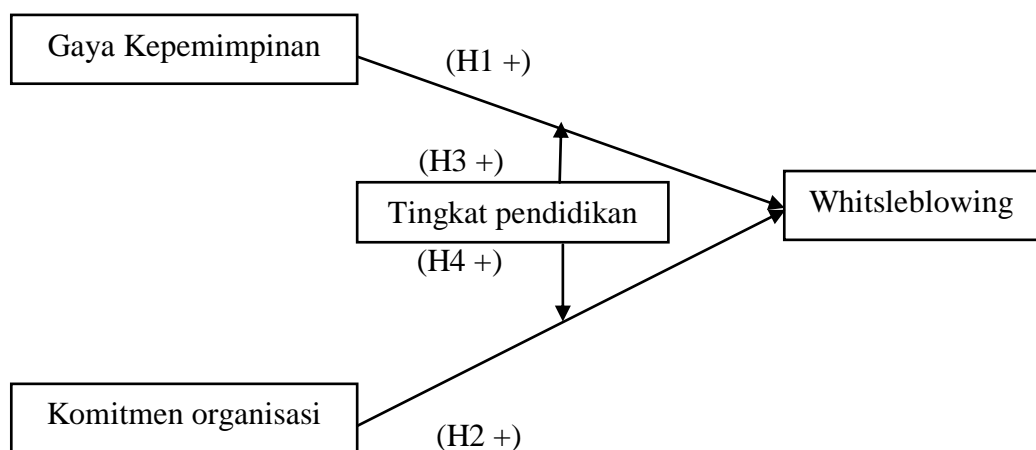
4. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Pengungkapan Whistleblowing Dengan Dimoderasikan Tingkat Pendidikan

Seseorang karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan menilai pencapaian organisasi merupakan hal terpenting. Dalam karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan tertanam niat yang kuat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Kondisi dimana karyawan suatu organisasi akan memberikan kontribusi atau timbal balik akan merasa mereka merupakan bagian penting dari organisasi tersebut. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan dengan komitmen organisasi tinggi memiliki kecenderungan yang tinggi atas pengungkapan *whistleblowing*.

Tingkat pendidikan, kebudayaan internasional, dan jenis kelamin mempengaruhi secara signifikan mengenai persepsi etis (Lopes et al, 2005). Hal ini mampu dikuatkan dengan tingkat pendidikan yang telah ditempuh karyawan tersebut atas perilaku etis dan bermoral yang dijalankan seseorang dalam melakukan pelaporan *whistleblowing*. Dalam hipotesis ini menggunakan teori atribusi yang akan menjelaskan mengenai bagaimana reaksi seorang terhadap peristiwa di sekitar mereka. Dari uraian tersebut diajukan hipotesis sebagai berikut:

H₄ = Komitmen organisasi mampu memberikan pengaruh positif terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* dengan dimoderasi tingkat pendidikan

Model penelitian pada penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 1
Model Penelitian

Metode Penelitian

A. Objek atau subjek penelitian

Objek dalam penelitian ini merupakan PT Waskita Karya (Persero) Tbk. – Proyek Jembatan Ogan, Palembang Sumatra Selatan periode 2019. Peneliti memilih perusahaan ini karena perusahaan ini merupakan perusahaan BUMN terkemuka di Indonesia. Subjek penelitian ini merupakan karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

B. Jenis data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer, yaitu hasil dari responden melalui kuesioner yang diberikan oleh peneliti kepada manajemen perusahaan.

C. Teknik pengambilan sample

Untuk mendapatkan sampel yang *representative* dalam penelitian ini, penelitian ini dilakukan dengan teknik *purposive sampling*. Teknik *purposive sampling* adalah suatu teknik pengambilan sample dengan menyeleksi kriteria tertentu. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan berdasarkan kriteria sebagai berikut :

1. Pegawai tetap maupun non tetap yang bekerja di merupakan PT Waskita Karya (Persero) Tbk. – Proyek Jembatan Ogan, Palembang Sumatra Selatan periode 2019.
2. Memiliki jenjang pendidikan minimal SMA atau sederajat.

D. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk penelitian ini menggunakan metode primer, metode primer merupakan metode dengan cara melakukan penyebaran kuesioner kepada perusahaan yang telah terseleksi untuk mendapatkan data dan informasi yang digunakan dalam penyelesaian dalam penelitian ini. Data primer dalam penelitian ini berupa kuesioner yang diberikan kepada karyawan yang bekerja pada merupakan PT Waskita Karya (Persero) Tbk. – Proyek Jembatan Ogan, Palembang Sumatra Selatan periode 2019.

E. Definisi operasional variable penelitian

1. Variabel Dependen

a. *Whistleblowing*

Definisi *whistleblowing* dapat diartikan sebagai pengungkapan maupun pelaporan oleh karyawan maupun personal organisasi mengenai tindakan yang merugikan maupun illegal dibawah kendali oleh petinggi organisasi yang mampu mempengaruhi tindakan seseorang. *Whistleblowing* mampu diartikan sebagai upaya karyawan maupun personal organisasi yang sedang bekerja maupun sudah purna atas organisasi untuk melakukan tindakan peringatan kepada top management organisasi maupun memberikan informasi kepada public atas sesuatu yang berjalan tidak semestinya yang dilakukan oleh organisasi (Ahern dan McDonald, 2002).

Whistleblowing secara moral diperbolehkan jika perusahaan, melalui produk atau kebijakannya, akan melakukan kerugian serius dan besar kepada karyawan atau kepada publik. Setelah seorang karyawan mengidentifikasi ancaman terhadap pengguna suatu produk atau kepada masyarakat umum, mereka harus melaporkan kekhawatiran mereka kepada atasan langsung mereka dan membuat perhatian moral mereka diketahui (De George, 2010).

Seseorang yang menjalankan peran *whistleblowing* dapat dipanggil sebagai *whistleblower*. Menurut (Miceli dan Near, 1985) *whistleblower* memiliki empat karakteristik yaitu :

- a. Karyawan maupun mantan karyawan dari suatu organisasi yang organisasi tersebut menjalankan sesuatu yang curang.
- b. Tidak terkait organisasi namun memiliki niat untuk mengubah dan mengendalikan kegiatan yang bersifat illegal.
- c. Mendapatkan izin maupun tidak mendapatkan izin atas pembuatan laporan keuangan suatu organisasi yang bersangkutan.

d. Seseorang yang tidak memiliki kedudukan jabatan yang menjalankan organisasi namun memiliki tugas untuk melakukan pelaporan kecurangan organisasi

Whistleblowing mampu berjalan apabila dalam pelaporannya melalui internal dan eksternal. Dalam pengungkapan *whistleblowing* internal terjadi apabila seorang karyawan maupun personal mengetahui kejadian illegal yang dijalankan oleh karyawan lainnya sehingga yang bersangkutan melakukan pelaporan tindakan tersebut kepada atasannya. Sedangkan pengungkapan *whistleblowing* secara eksternal terjadi apabila seorang karyawan maupun personal mengetahui tindakan illegal yang dilakukan oleh karyawan maupun anggota organisasi yang kemudian melakukan pelaporan tindakan tersebut kepada pihak luar organisasi maupun penegak hukum, hal ini dikarenakan tindakan tersebut berimbas merugikan masyarakat luas (Elias, 2008).

2. Variabel Independen

a. Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam organisasi merupakan pondasi yang dijalankan organisasi dengan tujuan untuk mengembangkan dan mencapai tujuan organisasi. Apabila pemimpin melakukan upaya untuk membentuk tata perilaku kepada orang lain, maka orang yang bersangkutan perlu menata gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan merupakan suatu bentuk proses untuk melakukan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana dirinya mampu dinilai oleh karyawan yang berusaha untuk dipimpinnya maupun mereka yang sedang mengamati dari luar (Ronbert, 1992). Kepemimpinan merupakan suatu bentuk dengan tujuan supaya mampu mempengaruhi orang lain, hal ini untuk memahami dan mampu memberikan sugesti dengan apa yang perlu dijalankan dan bagaimana tugas tersebut mampu dijalankan secara efisien, dan proses untuk memberikan upaya individu dan kolektif agar mencapai tujuan bersama maupun tujuan yang telah ditentukan (Yuki, 2005).

Dalam hal lain kepemimpinan juga mampu memberikan interpretasi terhadap kejadian – kejadian kepada pengikutnya, pengorganisasian dan terhadap aktivitas – aktivitas untuk memperoleh sasaran, mengendalikan hubungan kerja sama dan kerja kelompok, memperoleh support dan kerja sama dari personal di luar kelompok maupun organisasi (Rivai, 2004).

b. Komitmen Organisasi

Komitmen merupakan suatu tekad yang keras untuk menjalankan sesuatu atas niat yang sangat sungguh – sungguh dalam menjalankannya (Wiyono, 1999). Komitmen dinilai baik apabila komitmen dimulai atas pimpinan. Komitmen yang dijalankan oleh karyawan di suatu organisasi merupakan suatu situasi disaat karyawan memilih untuk memihak kepada organisasi tertentu dan menjalankan tujuan – tujuannya, dan memiliki niat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Karyawan yang memiliki komitmen organisasi mampu mengurangi niat untuk keluar dari organisasi maupun unit kerja. Mereka lebih menjalankan keterlibatan yang tinggi dengan wujut dalam bentuk sikap maupun perilaku. Selain hal itu pegawai yang menunjukkan sikap komitmennya akan memiliki kepuasan atas pekerjaannya, menurunnya sikap menunda – nunda dalam bekerja dan menurunnya kemungkinan untuk keluar dari lingkungan organisasi (McKenna and Nich, 2000).

3. Variabel Moderasi

a. Tingkat Pendidikan

Seseorang akan melakukan tindakan yang etis maupun tidak cenderung dapat dilihat dari latar belakang pendidikan. Tingkat pendidikan mampu mempengaruhi tindakan seseorang terhadap etika. Seorang yang memiliki riwayat berpendidikan tinggi dinilai memiliki etika yang tinggi pula serta memiliki akal moral yang tinggi.

Dalam penelitian menyimpulkan bahwa mahasiswa akuntansi dan akuntan public yang memiliki sertifikat (CPA) dengan menggunakan sketsa terhadap beberapa perusahaan dan menemukan bahwa CPA mampu memberikan banyak tindakan dan pertanyaan mengenai perbandingan kurangnya etika terhadap mahasiswa (Cohen et al, 2001).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah menyebarkan kuesioner di PT. Waskita Karya – Proyek Jembatan Ogan Palembang didapatkan data sebagai berikut :

Tabel 1
Sample dan Tingkat Pengembalian Kuesioner

Data Klasifikasi	Jumlah	Persentase
Jumlah kuesioner yang disebar	75	100
Kuisisioner yang kembali	52	69
Kuisisioner yang tidak kembali	23	31
Kuisisioner yang tidak dapat diolah	5	10
Total kuisisioner yang dapat diolah	47	90

Sumber: Data Primer diolah tahun 2019, SPSS 22

Karakteristik responden menggambarkan identitas responden seperti jenis kelamin, umur, jabatan terakhir, lama bekerja, dan pendidikan terakhir. Deskripsi karakteristik responden ditunjukkan dalam tabel 2:

Tabel 2
Data Statistik Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Total	Persentase
1	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	36	77
	Perempuan	11	23
	Total	47	100
2	Umur		
	20-35 tahun	30	64
	36-50 tahun	17	36
	Total	47	100
3	Jabatan Terakhir		
	Manajer Keuangan	1	2
	Pengawas	12	26
	Asisten Manajer Keuangan	7	15
	Staff Logistik	12	26
	Mandor	3	6
	Staff Engineering	3	6
	Surveyor	1	2
	Site Engineering	1	2
	Site Commercial	1	2
	Staff Commercial	1	2
	Budget Staff	3	6
	Staff Equipment	2	4
	Total	47	100
4	Pendidikan Terakhir		
	SMA/SMK/Sederajat	6	13
	Diploma	13	28
	S1	26	55
	S2	2	4
	Total	47	100
5	Lama Bekerja		
	1-3 tahun	9	19
	4-6 tahun	22	47
	7-10Tahun	14	30
	>10 tahun	2	4
	Total	47	100

Sumber: Data Primer diolah tahun 2019, SPSS 22

1. Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 3
Statistik Deskriptif

Variabel	N	Teoritis		Aktual			Ket
		Kisaran	Mean	Kisaran	Mean	Std. Deviasi	
Gaya Kepemimpinan	5	5-20	12,5	11-20	17,36	2,069	Tinggi
Komitmen Organisasi	7	7-28	17,5	16-28	23,64	3,025	Tinggi
Tingkat Pendidikan	7	7-28	17,5	15-28	23,45	3,042	Tinggi
Whistleblowing	7	7-28	17,5	13-28	24,87	3,062	Tinggi

Sumber: Data Primer diolah tahun 2019, SPSS 22

2. Analisis Kualitas Instrumen

a. Uji Validitas

Dalam penelitian ini pengujian validitas menggunakan metode Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO MSA) dengan ketentuan suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila nilai $KMO > 0,5$ dan *factor loading* $> 0,5$ (Nazaruddin & Basuki, 2015). Berikut ini hasil uji validitas item pertanyaan variabel dependen dan variabel independen:

Tabel 4
Uji Validitas

Variabel	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	Keterangan
<i>Whistleblowing</i>	0,792	Valid
Gaya Kepemimpinan	0,697	Valid
Komitmen Organisasi	0,775	Valid
Tingkat Pendidikan	0,688	Valid

Sumber: Data Primer diolah tahun 2019, SPSS 22

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian terhadap instrumen yang digunakan apakah konsisten dari waktu ke waktu (Nazaruddin & Basuki, 2015). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan

cronbach's alpha dengan tingkat taraf signifikan 5%. Jika nilai *cronbach's alpha* lebih besar atau sama dengan 0,70 maka item dalam pertanyaan tersebut dikatakan reliabel. Berikut ini hasil pengujian reliabilitas variabel dependen dan variabel independen:

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas Data

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Whistleblowing</i>	0,830	Valid
Gaya Kepemimpinan	0,709	Valid
Komitmen Organisasi	0,774	Valid
Tingkat Pendidikan	0,739	Valid

Sumber: Data Primer diolah tahun 2019, SPSS 22

Berdasarkan tabel diatas nilai *cronbach's alpha* tiap variabel lebih besar dari 0,70 sehingga dapat dikatakan sudah reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam suatu penelitian dilakukan untuk mengetahui apakah data yang dimiliki sudah berdistribusi normal. Suatu data dapat dikatakan normal apabila memiliki nilai residual yang baik (Nazaruddin & Basuki, 2015). Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*. Berikut ini hasil uji normalitas:

Tabel 6
Hasil Uji Normalitas

Persamaan	Kolmogorovsmirnov	Nilai Sig.	Keterangan
1	<i>Unstandardized Residual</i>	0,200	Berdistribusi Normal
2	<i>Unstandardized Residual</i>	0,109	Berdistribusi Normal
3	<i>Unstandardized Residual</i>	0,054	Berdistribusi Normal

Sumber: Data Primer diolah tahun 2019, SPSS 22

Berdasarkan tabel diatas nilai signifikasi tiap persamaan lebih besar dari 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa residual berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolienaritas ini dilakukan untuk mengetahui bahwa pada model regresi tidak terdapat hubungan diantara variabel independen. Suatu model regresi dikatakan terbebas dari multikolinearitas apabila nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,1 maka regresi tersebut bebas dari multikolinearitas (Nazaruddin & Basuki, 2015). Hal ini dapat dilihat dari tabel 8:

Tabel 7
Hasil Uji Normalitas (Persamaan 1)

Variabel Independen	Collinierity Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Gaya Kepemimpinan	0,655	1,528	Bebas Gejala Multikolinieritas
Komitmen Organisasi	0,655	1,528	Bebas Gejala Multikolinieritas

Sumber: Data Primer diolah tahun 2019, SPSS 22

Berdasarkan pada data tabel di atas, diketahui nilai tolerance seluruh variabel independen di atas 0.1 dan nilai VIF di bawah 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antar masing-masing variabel independen dalam model regresi pada persamaan ke-1.

Tabel 8
Hasil Uji Normalitas (Persamaan 2)

Variabel Independen	Collinierity Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Gaya Kepemimpinan	0,520	1,925	Bebas Gejala Multikolinieritas
Tingkat Pendidikan	0,598	1,672	Bebas Gejala Multikolinieritas

Gaya Kepemimpinan* Tingkat Pendidikan	0,688	1,453	Bebas Gejala Multikolinieritas
--	-------	-------	-----------------------------------

Sumber: Data Primer diolah tahun 2019, SPSS 22

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai tolerance seluruh variabel independen di atas 0.1 dan nilai VIF di bawah 10, maka dapat disimpulkan bahwa persamaan ke-2 tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 9
Hasil Uji Normalitas (Persamaan 3)

Variabel Independen	Collinierity Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Gaya Kepemimpinan	0,466	2,147	Bebas Gejala Multikolinieritas
Tingkat Pendidikan	0,474	2,111	Bebas Gejala Multikolinieritas
Gaya Kepemimpinan* Tingkat Pendidikan	0,726	1,377	Bebas Gejala Multikolinieritas

Sumber: Data Primer diolah tahun 2019, SPSS 22

Berdasarkan pada data tabel di atas, diketahui nilai tolerance seluruh variabel independen di atas 0.1 dan nilai VIF di bawah 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antar masing-masing variabel independen dalam model regresi pada persamaan ke-3.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah di dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pengamatan satu ke pengamatan lainnya. Persamaan pertama di dalam penelitian ini menggunakan uji park untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dengan ketentuan jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data terbebas dari heteroskedastisitas (Nazaruddin dan Basuki, 2017). Sedangkan pada persamaan kedua dalam penelitian ini menggunakan uji glejser dengan ketentuan jika nilai signifikansi

> 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10
Hasil Uji Heteroskedastisitas (Persamaan 1)

Variabel Dependen	Variabel Independen	Nilai Sig	Keterangan
u Whistleblowing m b	Gaya Kepemimpinan	0,368	Tidak terjadi heteroskedastisitas
	Komitmen Organisasi	0,138	Tidak terjadi heteroskedastisitas

er: Data Primer diolah tahun 2019, SPSS 22

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi keseluruhan variabel dalam penelitian ini lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi persamaan pertama memenuhi asusmsi non-heteroskedastisitas.

Tabel 11
Hasil Uji Heteroskedastisitas (Persamaan 2)

Variabel Dependen	Variabel Independen	Nilai Sig	Keterangan
S u Whistleblowing b e r	Gaya Kepemimpinan	0,903	Tidak terjadi heteroskedastisitas
	Tingkat Pendidikan	0,816	Tidak terjadi heteroskedastisitas
	Gaya Kepemimpinan* Tingkat Pendidikan	0,989	Tidak terjadi heteroskedastisitas

: Data Primer diolah tahun 2019, SPSS 22

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi keseluruhan variabel dalam penelitian ini lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi persamaan pertama memenuhi asumsi non-heteroskedastisitas.

Tabel 12
Hasil Uji Heteroskedastisitas (Persamaan 3)

Variabel Dependen	Variabel Independen	Nilai Sig	Keterangan
u m Whistleblowing b e	Komitmen Organisasi	0,269	Tidak terjadi heteroskedastisitas
	Tingkat Pendidikan	0,307	Tidak terjadi heteroskedastisitas
	Komitmen Organisasi* Tingkat Pendidikan	0,471	Tidak terjadi heteroskedastisitas

r: Data Primer diolah tahun 2019, SPSS 22

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi keseluruhan variabel dalam penelitian ini lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi persamaan pertama memenuhi asumsi non-heteroskedastisitas.

3. Uji Hipotesis Dan Analisis Data

a. Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Nilai R² digunakan untuk menilai seberapa baik model yang digunakan mampu menjelaskan variabel dependennya. Hasil dari pengujian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 13
Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Model Persamaan	Adjusted R Square
1	0,63
2	0,667
3	0,546

Sumber: Data Primer diolah tahun 2019, SPSS 22

Persamaan 1 menunjukkan nilai *adjusted R square* adalah sebesar 0,630. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi dapat menjelaskan variabel whistleblowing sebesar 63%. Sisanya sebesar 37% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Persamaan 2 menunjukkan nilai *adjusted R square* adalah sebesar 0,667. Hal ini menunjukkan bahwa 66,7% variabel whistleblowing dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, tingkat pendidikan, dan interaksi variabel gaya kepemimpinan dengan tingkat pendidikan sebagai variabel moderasi. Sedangkan sisanya sebesar 33,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Persamaan 3 menunjukkan nilai *adjusted R square* adalah sebesar 0,546. Hal ini menunjukkan bahwa 54,6% variabel whistleblowing dapat dijelaskan oleh variabel komitmen organisasi, tingkat pendidikan, dan interaksi variabel komitmen organisasi dengan tingkat pendidikan sebagai variabel moderasi. Sedangkan sisanya sebesar 45,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Uji nilai *F* dilakukan dengan menggunakan kriteria, apabila *p value* (*sig*) < 0,05, maka variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji nilai *F* dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 14
Hasil Uji Nilai F

Model Persamaan	F	Sig
1	40.126	.000
2	31.658	.000
3	19.476	.000

Sumber: Data Primer diolah tahun 2019,

SPSS 22

Persamaan 1 menunjukkan bahwa bahwa signifikansi yang diperoleh yaitu sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap whistleblowing. Persamaan 2 menunjukkan bahwa bahwa signifikansi yang diperoleh yaitu sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, tingkat pendidikan, dan gaya kepemimpinan yang dimoderasi tingkat pendidikan berpengaruh secara bersama-sama terhadap whistleblowing. Persamaan 3 menunjukkan bahwa bahwa signifikansi yang diperoleh yaitu sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi, tingkat pendidikan, dan komitmen organisasi yang dimoderasi tingkat pendidikan berpengaruh terhadap whistleblowing.

c. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan yang akan dilakukan adalah hipotesis diterima apabila nilai signifikansi $<$ alpha 0,05 dan koefisien regresi searah dengan hipotesis. (Nazaruddin dan Basuki, 2017).

Uji Hipotesis 1 dan 2

Uji model 1 ini digunakan untuk menguji hipotesis 1 dan 2, yaitu apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap niat melakukan whistleblowing, dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap niat melakukan whistleblowing. Syarat diterimanya hipotesis apabila nilai signifikansi lebih kecil dari α (0,05) dan memiliki koefisien beta bernilai positif. Hasil dari pengujian model 1 bisa dilihat pada tabel berikut.

Tabel 14
Hasil Uji Hipotesis 1 dan 2

Model ^S	Unstandarized Coefficients	t	Sig
	B		
tt (Constant)	2.456	.975	.335
rn Gaya Kepemimpinan	.809	4.931	.000
lb Komitmen Organisasi	.354	3.153	.003

e

r: Data Primer diolah tahun 2019, SPSS 22

a) Uji Hipotesis 1 (Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Pengungkapan *Whistleblowing*)

Berdasarkan tabel 14 diketahui nilai signifikansi dari pengaruh gaya kepemimpinan terhadap niat melakukan whistleblowing adalah 0,000 dengan nilai koefisien beta 0,809. Hal ini menunjukkan bahwa **H₁ diterima** karena, nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap niat melakukan whistleblowing.

b) Uji Hipotesis 2 (Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Pengungkapan *Whistleblowing*)

Berdasarkan tabel 14 diketahui nilai signifikansi dari pengaruh komitmen organisasi terhadap niat melakukan whistleblowing adalah 0,003 dengan nilai koefisien beta sebesar 0,354. Hal ini menunjukkan bahwa **H₂ diterima** karena, nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap niat melakukan whistleblowing.

c) Uji Hipotesis 3

Hipotesis 3 diuji dengan menggunakan Moderating Regressio Analysis (MRA). Moderating Regressio Analysis merupakan salah satu cara untuk menguji hubungan gaya kepemimpinan terhadap niat melakukan whistleblowing dengan tingkat pendidikan sebagai variabel moderasi. Hipotesis 3 dapat diterima apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 dan memiliki koefisien beta bernilai positif. Hasil pengujian dari hipotesis 3 dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 15
Hasil Uji Hipotesis 3

Model	B	t	Sig
1	-	-	
(Constant)	46.739	3.673	.001
Gaya Kepemimpinan	3.849	4.964	.000
Tingkat Pendidikan	2.742	4.441	.000
GK_TP	-.145	3.980	.000

Sumber: Data Primer diolah tahun 2019, SPSS 22

Berdasarkan hasil uji hipotesis 3 di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi memenuhi syarat karena memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, tetapi nilai koefisien beta bernilai negatif yaitu sebesar $-.145$. Hal ini menunjukkan bahwa **H₃ ditolak**, maka variabel tingkat pendidikan memoderasi hubungan antara gaya kepemimpinan dengan niat melakukan whistleblowing namun arahnya negatif atau berlawanan sehingga tingkat pendidikan memperlemah hubungan antara gaya kepemimpinan dengan niat melakukan whistleblowing.

d) Uji Hipotesis 4

Hipotesis 4 diuji dengan menggunakan Moderating Regressio Analysis (MRA). Moderating Regressio Analysis merupakan salah satu cara untuk menguji hubungan komitmen organisasi terhadap niat melakukan whistleblowing dengan tingkat pendidikan sebagai variabel moderasi. Hipotesis 4 dapat diterima apabila nilai signifikansi kurang dari $0,05$ dan memiliki koefisien beta bernilai positif. Hasil pengujian dari hipotesis 4 dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 16
Hasil Uji Hipotesis 4

Model	B	t	Sig
1 (Constant)	-58.735	-4.208	.000
Komitmen Organisasi	3.364	5.277	.000
Tingkat Pendidikan	3.374	5.220	.000
KO_TP	-.134	-4.723	.000

Sumber: Data Primer diolah tahun 2019, SPSS 22

Berdasarkan hasil uji hipotesis 4 di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi memenuhi syarat

karena memiliki nilai signifikansi $0,000 > 0,05$, tetapi nilai koefisien beta bernilai negatif yaitu sebesar $-0,134$. Hal ini menunjukkan bahwa **H₄ ditolak**, maka variabel tingkat pendidikan memoderasi hubungan antara komitmen organisasi dengan niat melakukan whistleblowing namun arahnya negatif atau berlawanan sehingga tingkat pendidikan tidak memperkuat melainkan memperlemah hubungan antara komitmen organisasi dengan niat melakukan whistleblowing.

SIMPULAN, KETERBATASAN PENELITIAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi terhadap pengaruh niat pengungkapan *Whistleblowing* dengan Tingkat Pendidikan sebagai variabel moderating. Penelitian ini dilaksanakan terhadap karyawan di PT. Waskita Karya (Persero) Tbk. – Proyek Jembatan Ogan Palembang Sumatra Selatan. Berdasarkan pengujian dan analisis yang telah dilakukan maka didapatkan kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis yang pertama (**H₁**) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap niat karyawan dalam melakukan *whistleblowing* pada PT. Waskita Karya (Persero) Tbk. – Proyek Jembatan Ogan Palembang Sumatra Selatan. Dengan demikian hipotesis pertama (**H₁**) terdukung. Artinya, pemimpin yang mampu mengasikkan situasi kondusif dan mampu mengelola karyawan dengan baik akan meningkatkan niat karyawan dalam melakukan tindakan *whistleblowing* di dalam perusahaan tersebut.

2. Hasil pengujian hipotesis yang kedua (H_2) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap niat karyawan dalam melakukan *whistleblowing* pada PT. Waskita Karya (Persero) Tbk. – Proyek Jembatan Ogan Palembang Sumatra Selatan. Dengan demikian hipotesis kedua (H_2) terdukung. Artinya, semakin tinggi komitmen seseorang karyawan terhadap perusahaan maka akan meningkatkan niat karyawan dalam melakukan tindakan *whistleblowing* di dalam perusahaan tersebut.
3. Hasil pengujian hipotesis yang ketiga (H_3) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dalam meningkatkan niat karyawan melakukan *whistleblowing* dengan tingkat pendidikan sebagai variabel moderating berpengaruh negatif atau berlawanan pada PT. Waskita Karya (Persero) Tbk. – Proyek Jembatan Ogan Palembang Sumatra Selatan. Dengan demikian hipotesis yang ketiga (H_3) ditolak. Artinya, adanya tingkat pendidikan sebagai variabel moderating tidak mampu meningkatkan niat karyawan dalam mengungkapkan *whistlenlowing*.
4. Hasil pengujian hipotesis keempat (H_4) dalam penelitian ini menunjukan bahwa komitmen organisasi dalam meningkatkan niat karyawan melakukan *whistleblowing* dengan tingkat pendidikan sebagai variabel moderating berpengaruh negatif atau berlawanan pada PT. Waskita Karya (Persero) Tbk. – Proyek Jembatan Ogan Palembang Sumatra Selatan. Dengan demikian hipotesis keempat (H_4) ditolak. Artinya, adanya tingkat pendidikan sebagai variabel moderating tidak mampu meningkatkan niat karyawan dalam mengungkapkan *whistlenlowing*.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang memerlukan perbaikan dan pengembangan untuk penelitian selanjutnya. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Faktor – faktor yang mempengaruhi niat karyawan dalam melakukan tindakan *whistleblowing* hanya sebatas gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan tingkat pendidikan sebagai variabel moderating. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan masih banyak faktor – faktor lain diluar model penelitian yang mampu mempengaruhi niat karyawan dalam melakukan tindakan *whistleblowing*.
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada satu organisasi saja yaitu pada PT. Waskita Karya (Persero) Tbk. – Proyek Jembatan Ogan Palembang Sumatra Selatan, sehingga hasil yang diperoleh tingkat generalisasinya rendah.

Pengumpulan data penelitian hanya menggunakan kuesioner tanpa dilengkapi dengan wawancara mendalam kepada pihak yang bersangkutan sehingga hasil penelitian belum menunjukkan secara detail mengenai niat karyawan dalam melakukan tindakan *whistleblowing*. Sehingga penggunaan kuesioner dapat menghasilkan jawaban yang bias dari responden karena ketidak seriusan responden dalam menjawab pertanyaan.

Saran

Berkaitan dengan simpulan, keterbatasan, dan implikasi kebijakan yang terdapat dalam penelitian maka saran yang dapat diberikan guna perbaikan di masa yang akan datang adalah sebagai berikut:

1. Menambahkan variabel independen lain yang merupakan faktor – faktor pendorong niat karyawan dalam melakukan tindakan *whistleblowing* sehingga mampu membandingkan pengaruh mana yang lebih besar.
2. Memperluas penelitian tidak hanya satu perusahaan saja melainkan beberapa perusahaan sehingga bisa lebih memperkuat hasil penelitian serta dapat meningkatkan generalisasi kesimpulan hasil penelitian.
3. Selain melakukan pengisian kuesioner, sebaiknya juga dilakukan wawancara secara langsung terhadap responden pada saat penyebaran kuesioner sehingga informasi dan data yang didapatkan lebih akurat serta

penelitian akan menunjukkan hasil secara detail mengenai kinerja pemerintah daerah.

Daftar Pustaka

Al-Qur'an surat Al-Ahqaaf ayat 19

Ahern, K. M. dan S. McDonald. 2002. The Beliefs of Nurses Who Were Involved in A Whistleblowing Event, *Journal of Advanced Nursing*, 38 (3), 303–309.

Aliyah, S., Yang, A. F., Minat, M., Dalam, P., & Whistle-blowing, M. T. (2015). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pegawai Dalam Melakukan Tindakan Whistle-Blowing Siti Aliyah Fak . Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Nahdlatul Ulama (UNISNU) Jepara Kata kunci : Abstrak Email : staliyah10@gmail.com. 12(2).*

Brennan dan Kelly. 2007. Sebuah Studi Tentang *Whistleblowing* Antara Auditor Peserta Pelatihan. *The British Accounting Review*. Vol. 39(1): 61-87.

Dale, Robert. D. 1992. *Pelayan Sebagai Pemimpin*. Gandum Mas. Malang.

De George, R. T. (2010). *Business ethics* (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Dharma, Agus. 1992. *Manajemen Perilaku Organisasi; Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Erlangga. Jakarta.

Ekonomi, F., & Diponegoro, U. (2010). *MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*.

Elias, R. Z. 2008. Auditing Students' Professional Commitment and Anticipatory Socialization and Their Relationship to Whistleblowing. *The Managerial Auditing Journal*, 23 (3), 283-294.

Fatimah. 2018. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Pertimbangan Etis, Religiusitas dan Intensitas Moral, Terhadap Intensi Whistleblowing Pada Kantor Inspektorat di Kota Surakarta dan Kabupaten Sukoharjo*. Surakarta.

Gundlach, M.j., M.J. Martinko, & S.C. Douglas. 2008. *A New Approach to Examining Whistle-Blowing: The Influence of Cognition and Anger*. *S.A.M. Advanced Management Journal*. Vol. 73 (4): 40-50.

Kinerja, A. B., & Djamhuri, A. (2013). *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya Indonesia Jl. MT. 5(2), 157–171*.

- Mowday, R. T., Steers, R. M. dan Porter, I. W. 1979. "The Measurement of Organizational Commitment". *Journal of Vocational Behaviour*. No. 14, 224-247.
- Persepsi, M., Di, K., Krakatau, P. T., & Tbk, P. (n.d.). *Faktor yang mempengaruhi pelaporan whistleblowing internal dengan tingkat pendidikan sebagai variabel moderasi persepsi karyawan di pt. krakatau steel (persero) tbk*. 103–116.
- Purwaningtias, Wulandari. *Pengaruh Komitmen Profesional, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Niat Whistleblowing (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit di Daerah Istimewa Yogyakarta)*. 2Jurnal Pendidikan Akuntansi.
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT RAJAGRAFINDO PERSADA. Jakarta.
- Rini. 2009. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening*. Semarang.
- Rini. 2019. *Fator Faktor yang Mempengaruhi Pegawai Negri Sipil Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing*.
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. PT IndeksKelompok GRAMEDIA. Jakarta.
- Lestari, Yaya. *Whistleblowing dan faktor-faktor yang mempengaruhi niat melaksanakannya oleh aparatur sipil negara*.
- Saud, I. M. (2016). *Pengaruh Sikap dan Persepsi Kontrol Perilaku Terhadap Niat Whistleblowing Internal-Eksternal dengan Persepsi Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi*. 17(2), 209–219.
- Siagian, Sondong. P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT Rineka Cipta.Jakarta.
- Tara, Todd. 2018. *The Impact Of Moral Reasoning On Whistleblowing Intentions*. Research on Professional Responsibility and Ethics in Accounting, Vol 21, 153-168. Emerald Publishing Limited
- Yang, W. D. A. N. F. (2017). *Whistleblowing dan faktor-faktor yang memengaruhi niat melaksanakannya oleh aparatur sipil negara*. XXI(03), 336–350.