

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)

Aji Bayu Kinanto

ajibayu678@gmail.com

Program Studi Akuntansi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Jalan Brawijaya, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta, 55183

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional, *organizational justice*, komitmen organisasi, dan terhadap *whistleblowing intention*. Pengujian ini menggunakan *whistleblowing intention* sebagai variabel dependen, komitmen organisasi sebagai variabel mediasi, serta variabel kepuasan kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional, *organizational justice* sebagai variabel independen. Sampel yang digunakan adalah aparatur DPMPT Gunungkidul, DPMPT Sleman, DPMPT Bantul, DPMP Kota Yogyakarta, DPMPT Kulonprogo, dan DPPM Provinsi DI. Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan metode purposive sampling. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Berdasarkan proses penyebaran kuesioner yang dilakukan, diperoleh sampel 64 responden. Uji Hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis SEM (*structural equation modelling*) berbasis *variance* atau *partial least squares* dengan menggunakan aplikasi software SmartPLS V.3.2.8. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keadilan distributif dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *whistleblowing intention* aparatur. Kepuasan kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional dan keadilan prosedural tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Gaya kepemimpinan transformasional dan keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap *whistleblowing intention* aparatur ketika dihubungkan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, *Organizational Justice*, Komitmen Organisasi, Dan *Whistleblowing Intention*

PENDAHULUAN

Pemerintahan merupakan sebuah organisasi sektor publik yang memiliki kewenangan dalam menjalankan roda pemerintahan. Pada hakikatnya organisasi sektor publik merupakan sebuah organisasi yang memiliki peranan dalam hal memberikan pelayanan kepada masyarakat. Namun dalam praktiknya, suatu organisasi sektor publik tidak pernah bisa lepas dari beragam masalah kecurangan atau *fraud* yang terjadi di dalam internal pemerintahan. Hal tersebut seakan membuat perhatian yang serius dari kalangan publik. (Sari, 2018)

Terdapat beberapa kasus kecurangan di bidang akuntansi yang melibatkan internal organisasi (Lestari dan Yaya, 2017). Maraknya tindak kecurangan yang telah terungkap dalam berbagai kesempatan baik di sektor privat maupun di sektor publik menjadi sebuah perhatian yang serius dari khalayak publik. Di dalam

organisasi sektor publik, tindakan kecurangan yang paling sensitif dan menjadi yang paling banyak mendapat perhatian publik adalah korupsi (Nurkholis, 2015). Indeks Per-sepsi Korupsi (IPK) tahun 2018 yang diterbitkan oleh Transparency International, menyebutkan bahwa Indonesia memperoleh nilai 38 dan naik 1 poin dibandingkan tahun sebelumnya atau berada pada peringkat 89 dari 180 negara yang disurvei. Di tingkat Asia Tenggara, Indonesia berada pada peringkat ke-4. Posisi pertama ditempati Singapura dengan skor 82, disusul Brunai Darussalam diperingkat ke-2 dengan skor 62, dan Malaysia di posisi ke-3 dengan skor 47. Hasil tersebut menunjukkan bukti bahwa tingkat korupsi di Indonesia masih tinggi. Apabila dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya IPK Indonesia juga mendapat nilai yang tidak jauh berbeda yaitu 37 poin di tahun 2017 dan 2016, serta 34 poin di tahun 2015, sehingga dapat ditafsirkan bahwa upaya pemberantasan korupsi di Indonesia dinilai belum signifikan (Transparency International, 2018)

Dalam bentuk apapun, tindakan korupsi selalu menimbulkan kerugian, oleh sebab itulah maka korupsi dipandang perlu untuk diberantas. Seberapapun dana yang telah dikorupsi, baik yang bernominal kecil maupun besar, pemberantasan tindakan korupsi berskala kecil sama saja strategisnya dengan pemberantasan terhadap korupsi yang berskala besar. Karena perlu untuk diketahui bahwa korupsi yang berskala besar pada mulanya berasal dari korupsi yang berskala kecil yang kemudian dibiarkan, sehingga menjadi sebuah kebiasaan buruk bagi para pelaku di dalamnya.

Dalam pemetakan korupsi berdasarkan modusnya yang terjadi di Indonesia terdapat banyak sekali modus yang menjadi sumber kerugian aset di negeri ini. Adapun beberapa modus korupsi yang paling merugikan negara antara lain penyuapan, penyalahgunaan anggaran, dan penggelapan aset maupun keuangan. Di tahun 2019 ini kasus yang paling menggemparkan di Indonesia adalah praktik suap. Banyak sekali pelaku suap yang akhirnya tertangkap oleh KPK, baik dari kalangan kepala daerah seperti kasus suap yang terjadi pada Gubernur Kepulauan Riau, Nurdin Basirun pada 10 Juli 2019, hingga pejabat BUMN seperti yang terjadi pada Direktur Utama PLN Sofyan Basir yang sama-sama terjerat pada kasus penyuapan. Jumlah kasus di tahun 2019 ini akan terus bertambah bilamana sistem birokrasi di negeri ini belum juga dibenahi.

Sedangkan jika berkaca di periode sebelumnya, yaitu tahun 2018 KPK sebagai lembaga penegak hukum dalam hal pemberantasan korupsi di Indonesia menetapkan setidaknya 256 orang sebagai tersangka sepanjang tahun 2018. Sebanyak 256 tersangka itu terjerat sekitar 53 kasus baru, 30 di antaranya merupakan hasil Operasi Tangkap Tangan (OTT). Sebanyak 26 orang di antara para tersangka tersebut, adalah kepala daerah yang terdiri atas dua gubernur, empat wali kota, dan 20 bupati. Hal itu membuktikan bahwa kasus suap masih tetap menjadi kasus primadona meskipun Pelayanan Terpadu Satu Pintu sudah lebih dari tiga tahun didengung-dengungkan pemerintah pusat bersama dengan KPK.

Dalam upaya melakukan pemberantasan terhadap tindakan korupsi yang terjadi dalam suatu organisasi, tindakan korupsi tersebut tentunya harus dilakukan tahap deteksi terlebih dahulu. Salah satu langkah atau sistem yang paling efektif dalam hal mendeteksi beragam tindakan korupsi adalah dengan memberdayakan sistem Whistleblowing (*Whistleblowing System*). Lebih lanjut juga telah dikemukakan oleh Sweeney (2008) bahwa jika dibandingkan internal audit, eksternal audit, dan internal controlling system, *Whistleblowing* lebih efektif dalam memerangi berbagai tindak kecurangan (*fraud*).

Whistleblowing System merupakan sebuah mekanisme pengaduan atau pelaporan informasi tertentu terkait suatu tindak kecurangan yang terjadi dalam organisasi oleh seorang pelapor kepada pihak-pihak tertentu (Khanifah, Anam, & Astuti, 2018). Hal tersebut juga sejalan dengan Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 11 Tahun 2015 yang mewajibkan implementasi program pengawasan dan pemberantasan korupsi berupa penyaluran dan pengaduan masyarakat (*Whistleblowing System*) bagi berbagai institusi pemerintahan.

Whistleblowing masih menjadi bagian isu penting yang sering diteliti dan dibahas oleh kalangan peneliti. *Whistleblowing* merupakan pengaduan terhadap berbagai macam tindakan kecurangan atau pelaporan terhadap perilaku tidak etis yang dilakukan oleh seseorang terhadap pihak internal organisasi maupun pihak luar organisasi. Brandon dalam Saud (2019), mengemukakan bahwa *Whistleblowing* adalah sebuah tindakan pelaporan terhadap tindakan kecurangan yang dilakukan pihak atasan maupun bawahan dalam organisasi tersebut. Seseorang yang melakukan tindakan *Whistleblowing* disebut sebagai *Whistleblower*. Pada dasarnya yang menjadi seorang *Whistleblower* adalah staff dalam yang berasal dalam organisasi itu sendiri, namun tidak menutup kemungkinan seorang *Whistleblower* tersebut berasal dari pihak luar organisasi tersebut (Tuanakotta, 2006). Yang perlu dipahami, bahwa yang menjadi bagian paling penting dalam praktik *Whistleblowing* ini yaitu sebuah keberanian dalam melaporkan dari seorang staff apabila mengetahui terjadinya tindakan kecurangan dalam organisasinya (Maulana Saud, 2017). Namun tidak semua orang berani untuk melakukan *whistleblowing*. Bahkan penyidik senior di KPK menyebutkan bahwa pada dasarnya banyak yang ingin menjadi *whistleblower* namun ada kekhawatiran, sehingga menyebabkan mereka merasa enggan dalam melakukan tindakan *whistleblowing* tersebut (detiknews.com). Bahkan terdapat beberapa kasus seorang *whistleblower* yang melaporkan tindakan korupsi yang mendapat ancaman bahkan serangan balik terhadap tindakan yang dilakukannya. Salah satu contoh yang terjadi di tahun 2016 misalnya 10 orang pelapor kasus Bupati Tanggamus Bambang Kurniawan terhadap kasus suap kepada anggota DPRD Kabupaten Tanggamus, terkait pengesahan APBD tahun 2016. Mereka mendapat serangan balik berupa ancaman secara fisik, namun juga ancaman psikis dan ancaman administrasi. Ancaman tersebut mulai dari peringatan adanya Pergantian Antar Waktu (PAW) sebagai anggota DPRD hingga ancaman karir terhadap keluarga para pelapor yang menjadi PNS di lingkungan Kabupaten Tanggamus (ICJR, 2016).

Regulasi mengenai *Whistleblowing* juga telah diterapkan di Indonesia. Hal tersebut diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban, Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 4 Tahun 2011 tentang Perlakuan terhadap Pelapor Tindak Pidana (*Whistleblower*) dan Saksi Pelaku yang Bekerja Sama serta Undang-Undang Nomor 31 Tahun 2014 tentang Perlindungan Saksi dan Korban yang menjelaskan bahwa orang yang memberikan laporan, informasi, atau keterangan kepada penegak hukum mengenai tindak pidana yang akan, sedang atau telah terjadi disebut dengan pelapor.

Namun, perlu untuk diketahui bahwa menjadi seorang *Whistleblower* itu bukanlah merupakan sebuah perkara yang mudah, dikarenakan seseorang yang berada di dalam bagian internal organisasinya biasanya akan menghadapi sebuah dilema etis kaitannya untuk memutuskan “meniup peluit” atau memutuskan untuk membiarkan hal tersebut tetap tersembunyi. Beberapa pihak menyebutkan bahwa menjadi seorang

Whistleblower merupakan sebuah pengkhianat dalam organisasi yang dianggap melanggar sebuah norma loyalitas dalam organisasi tersebut (Rothschild & Miethe, 1999). Namun, di lain pihak menyebutkan bahwa seseorang yang mau dan bersedia untuk menjadi *Whistleblower* dianggap sebagai seorang pahlawan atau pelindung terhadap nilai-nilai yang pada dasarnya lebih penting daripada nilai loyalitas kepada organisasi tersebut. Perbedaan pandangan yang bertolak belakang terkait menjadi seorang “peniup peluit” tersebutlah yang sering kali membuat calon *Whistleblower* berada dalam situasi kebimbangan dalam menentukan sikapnya yang berujung dapat mendistorsi minat seseorang untuk melakukan *Whistleblowing*.

Pada saat ini, bukan hanya di KPK, BPK, atau BPKP saja yang menerapkan sistem *Whistleblowing* ini, namun sebagian besar kementerian serta organisasi sektor publik telah menerapkan sistem tersebut. Bahkan di Provinsi DIY, yang dikutip dalam Tribun Jogja mengatakan bahwa setiap OPD didorong untuk menerapkan *Whistleblowing System*. *Whistleblowing System* dapat berjalan secara maksimal tentunya harus didukung pula dengan kesadaran para aparaturnya untuk melaporkan berbagai tindak kecurangan bilamana terjadi dalam organisasinya. Namun, realitanya kesadaran untuk menjadi seorang *Whistleblower* tersebut belum sepenuhnya tumbuh dalam diri masing-masing individu.

Sementara itu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang paling rawan terkait modus penyuaipan yaitu Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP), dikarenakan semua bentuk perijinan harus dikelola oleh DPMPTSP sebagaimana yang tercantum dalam Peraturan Presiden Nomor 97 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu yang mengamanahkan agar semua perizinan dikelola DPMPTSP. Sehingga rawannya praktik korupsi di Dinas Perijinan itu sendiri tidak dapat ditampik. Terlebih semakin lama dan panjangnya birokrasi yang ada di dalam Dinas Perijinan juga menjadi salah satu faktor penyebab penyuaipan itu bisa terjadi. Oleh karena itu penelitian ini dilaksanakan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP).

Ada beberapa faktor yang tentunya mempengaruhi orang dalam melakukan tindakan *whistleblowing* ini. Kepuasan kerja yang dimiliki oleh seorang staf dapat mengurangi tindakan kecurangan. Kepuasan kerja membuat karyawan bekerja sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku di dalam suatu organisasi. Seseorang yang memiliki kepuasan kerja tinggi cenderung untuk bersikap positif terhadap pekerjaannya, begitu pula sebaliknya (Robbins, 2011). Biasanya rasa puas yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya membuat karyawan tidak berusaha mengevaluasi pekerjaan yang lain karena karyawan tersebut beranggapan bahwa dia telah bekerja sesuai kode etik profesinya, begitu juga sebaliknya karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya akan mencari kesalahan dalam pekerjaannya dan akan mengevaluasi pekerja lain. Adanya kepuasan kerja yang tinggi membuat niat dalam melakukan *whistleblowing* menjadi rendah. Penelitian terkait hubungan kepuasan kerja terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* sebelumnya telah dilakukan walaupun sangat sedikit, misalnya saja dalam Purwaningtyas (2016) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan negatif dengan niat melakukan *whistleblowing*.

Hal lain yang dianggap berperan penting dalam niat untuk melakukan *whistleblowing* yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi dapat diartikan sebagai suatu sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggotaanggotanya. Budaya organisasi

dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung strategi organisasi. Robbins (2011) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain. Schein dalam Farooqi (2016) mendefinisikan budaya organisasi sebagai pola asumsi dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh suatu kelompok orang selagi mereka belajar untuk menyelesaikan problem-problem, menyesuaikan diri dengan lingkungan eksternal, dan berintegrasi dengan lingkungan internal. Penelitian terkait hubungan kepuasan kerja terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* itu sendiri masih sangat jarang diteliti. Farooqi (2016) mengemukakan bahwa *ethical culture* berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Sementara dalam penelitian Hakim (2017) mengemukakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara orientasi budaya dengan dimensi individualisme-kolektivisme terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*.

Selain kepuasan kerja dan budaya organisasi, faktor lain yang memengaruhi niat untuk melakukan *whistleblowing* adalah gaya kepemimpinan. Dalam penelitian ini gaya kepemimpinan yang akan diteliti yaitu gaya kepemimpinan transformasional. Beberapa penelitian telah menunjukkan dengan jelas terkait peran penting yang dimainkan oleh seorang pemimpin atau manajer dalam proses *whistleblowing* (Bhal & Dadhich, 2011; Gundlach, Douglas, & Martinko, 2003; Caillier, 2013). Namun diantara penelitian tersebut hanya terdapat satu saja penelitian yang meneliti terkait hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan *whistleblowing* yaitu pada penelitian Caillier (2013). Karena perlu diketahui juga gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang paling aktif dan efektif (Rubin, Munz, & Bommer, 2005), dan merupakan praktik kepemimpinan yang paling banyak dipelajari di dalam organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini meneliti apakah praktik kepemimpinan transformasional memengaruhi sikap *whistleblowing*.

Dari beberapa penelitian terkait *Whistleblowing* dapat dirangkum bahwa *Whistleblowing* merupakan sebuah perilaku pro-sosial yang dikategorikan sebagai tindakan sukarela dan suatu peran individu dalam mengungkap sebuah keasalahan. Teori keadilan organisasi memiliki potensi menjadi kontributor dalam mengimplementasikan mekanisme *whistleblowing* secara efektif karena beberapa penelitian seperti Cohen-Charash dan Spector, P. E. (2001) terdapat hubungan positif antara keadilan organisasi dengan perilaku pro-sosial. Jika karyawan merasa diperlakukan dengan adil oleh perusahaan mereka, mereka akan melakukan hal-hal positif untuk perusahaan, seperti *whistleblowing*. Oleh karena itu variabel keadilan organisasi (*organizational justice*) juga akan diteliti dalam penelitian ini.

Selain faktor-faktor diatas, terdapat satu faktor yang tidak kalah penting mengenai hubungan dalam mempengaruhi niat untuk melakukan *whistleblowing*, yakni komitmen organisasi. Komitmen organisasi sejatinya merupakan kondisi individu yang memiliki komitmen organisasi yang kuat, sehingga menyebabkan individu tersebut berupaya semaksimal mungkin dalam mencapai tujuan organisasi yang sejalan dengan tujuan maupun kepentingan-kepentingan organisasi tempat individu tersebut bekerja. Komitmen organisasi merupakan rasa keinginan yang muncul dari dalam diri perseorangan guna mengerjakan sebuah pekerjaan, yang nantinya dapat kesuksesan organisasi, sesuai kepada tujuan yang sudah ditetapkan, serta mementingkan

keperluan organisasi. Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang meneliti hubungan antara komitmen organisasi dengan perilaku whistleblowing, diantaranya penelitian yang dilakukan Bagustianto (2015), Purwaningtyas (2018), dan Ayu (2019) menunjukkan hasil yang dimana komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap whistleblowing.

Dengan mengacu pada latar belakang tersebut, maka peneliti ingin meneliti tentang “**Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Niat untuk Melakukan Whistleblowing Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening**” (Studi Empris pada Organisasi Perangkat Daerah Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Provinsi DIY). Penelitian ini sangat penting dilakukan dimana Dinas Penanaman Modal dan Perizinan merupakan salah satu dinas yang memegang peranan penting dalam segala bentuk urusan perijinan di daerah sehingga niat untuk melakukan tindakan pengungkapan kecurangan (*Whistleblowing*) merupakan suatu tindakan yang dirasa penting untuk dilakukan bilamana terdapat suatu kecurangan yang terjadi di dalam dinas tersebut. Penelitian ini merupakan penelitian lanjutan perihal *whistleblowing intetion*, dimana peneliti mencoba menghubungkan variabel yang masih jarang diteliti hubungannya di Indonesia, yaitu *organizational justice* dan gaya kepemimpinan pada Dinas Penanaman Modal dan Perizinan. Peneliti menganggap penelitian ini perlu dilakukan melihat penelitian pada aspek diatas yang masih jarang dilakukan dan dipublikasikan, sehingga diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi lebih baik untuk keperluan akademis maupun keperluan Dinas Penanaman Modal dan Perizinan itu sendiri.

TINJAUAN PUSTAKA

Prosocial Organizational Behavior Theory

Salah satu teori yang mendukung konsep *Whistleblowing* adalah Prosocial Organizational Behavior Theory (POB Theory). Behavioral merupakan tindakan atau perilaku yang dilakukan oleh salah satu anggota dalam suatu organisasi yang ditujukan bagi individu, kelompok dan atau kepada organisasi itu sendiri dengan tujuan kesejahteraan bagi individu, kelompok dan organisasi tempat anggota itu bekerja (Brief & Motowidlo, 1986). Tindakan yang dilakukan oleh salah satu anggota tidak hanya untuk kepentingan pribadinya, namun demi kepentingan seluruh bagian yang terkait dengan organisasi. Lebih lanjut Brief dan Montowidlo (1986) menyatakan bahwa whistleblowing merupakan salah satu dari 13 bentuk Prosocial Organizational Behavioral.

Whistleblowing merupakan perilaku yang dipandang sebagai perilaku yang prososial, di mana tindakan ini selain dilakukan untuk kepentingan pribadi juga dilakukan untuk kepentingan umum (Dozier & Miceli, 2011). Whistleblower tidak hanya melihat keuntungan bagi banyak orang, namun juga mempertimbangkan keuntungan bagi dirinya pribadi (Pratama, 2018).

Theory of Planned Behavior

Theory of Planned Behavior merupakan sebuah teori yang dikemukakan oleh Ajzen (Ajzen, 2011) yang mencoba menjelaskan keterkaitan hubungan antara sikap dan perilaku. Dalam teori ini mencoba menjelaskan bagaimana pengaruh dari minat terhadap perilaku, dimana minat disini diartikan sebagai kesiapan seseorang dalam melakukan tindakan (Lestari dan Yaya, 2017). Dalam berperilaku, seseorang akan dimotivasi

oleh minat untuk melakukan perilaku tersebut. Seseorang akan berperilaku jika sudah siap dan sangat yakin atas apa yang akan dilakukan.

Ajzen (2011) mengemukakan bahwa terdapat tiga prediktor yang membentuk perilaku seorang individu. Prediktor pertama adalah sikap terhadap perilaku, yaitu suatu bentuk evaluasi yang dilakukan terhadap kinerja diri terhadap perilaku tertentu, di mana evaluasi disini merupakan evaluasi positif atau evaluasi negatif. Prediktor kedua adalah norma subjektif, yaitu sudut pandang individu mengenai suatu sikap tertentu yang dipengaruhi oleh penilaian individu lain atas perilaku tersebut. Prediktor ketiga adalah persepsi kontrol perilaku, yaitu persepsi perihal sulit atau mudahnya dalam melakukan suatu perilaku tertentu.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Niat untuk Melakukan *Whistleblowing*

Dalam Andini (2006), Handoko (1998) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan cermin perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Pada dasarnya seorang pegawai dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiannya pada perusahaan apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan.

Seseorang yang memiliki kepuasan kerja tinggi cenderung untuk bersikap positif terhadap pekerjaannya, begitu pula sebaliknya (Robbins, 2011). Hal ini sejalan dengan Teori POB dimana seorang yang memperoleh kepuasan dalam organisasinya maka akan bersikap positif terhadap organisasinya. Biasanya rasa puas yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya membuat karyawan tidak berusaha mengevaluasi pekerjaan yang lain karena karyawan tersebut beranggapan bahwa dia telah bekerja sesuai kode etik profesinya, begitu juga sebaliknya karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya akan mencari kesalahan dalam pekerjaannya dan akan mengevaluasi pekerja lain. Adanya kepuasan kerja yang tinggi membuat niat dalam melakukan whistleblowing menjadi rendah. Oleh karena itu kepuasan kerja dapat dihubungkan secara negatif dengan intensi untuk melakukan whistleblowing.

Penelitian terkait hubungan kepuasan kerja terhadap niat untuk melakukan whistleblowing sebelumnya telah dilakukan walaupun sangat sedikit, misalnya saja dalam Purwaningtyas (2016) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan niat melakukan whistleblowing. Namun dalam penelitian lain, seperti dalam penelitian Tara (2008) menunjukkan hasil sebaliknya, dimana kepuasan kerja (*job satisfaction*) tidak berpengaruh terhadap *whistleblowing intention*. Karena ketidakkonsistenan hasil diantara penelitian terdahulu, oleh karenanya penelitian terkait kepuasan kerja terhadap *whistleblowing intention* diuji kembali dalam penelitian ini. Berdasarkan penjelasan tersebut maka penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Kepuasan Kerja Berpengaruh terhadap Niat untuk Melakukan *Whistleblowing*

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Niat untuk Melakukan *Whistleblowing*

Budaya organisasi dapat diartikan sebagai suatu sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggotaanggotanya. Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung strategi

organisasi. Robbins (2011) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain. Schein dalam Farooqi (2016) mendefinisikan budaya organisasi sebagai pola asumsi dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh suatu kelompok orang selagi mereka belajar untuk menyelesaikan problem-problem, menyesuaikan diri dengan lingkungan eksternal, dan berintegrasi dengan lingkungan internal. Penelitian terkait hubungan kepuasan kerja terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* itu sendiri masih sangat jarang diteliti. Farooqi (2016) mengemukakan bahwa *ethical culture* berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Sementara dalam penelitian Hakim (2017) mengemukakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara orientasi budaya dengan dimensi individualisme-kolektivisme terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Budaya Organisasi Berpengaruh terhadap Niat untuk Melakukan *Whistleblowing*

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Niat untuk Melakukan *Whistleblowing*

Dalam penelitian ini gaya kepemimpinan yang akan diteliti yaitu gaya kepemimpinan transformasional. Beberapa penelitian telah menunjukkan dengan jelas terkait peran penting yang dimainkan oleh seorang pemimpin atau manajer dalam proses *whistleblowing* (Bhal & Dadhich, 2011; Gundlach, Douglas, & Martinko, 2003; Caillier, 2013). Namun diantara penelitian tersebut hanya terdapat satu saja penelitian yang meneliti terkait hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan *whistleblowing*. Karena perlu diketahui juga gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang paling aktif dan efektif (Rubin, Munz, & Bommer, 2005), dan merupakan praktik kepemimpinan yang paling banyak dipelajari di dalam organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini meneliti apakah praktik kepemimpinan transformasional memengaruhi sikap *whistleblowing*.

Penelitian terdahulu yang meneliti hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Niat untuk Melakukan *Whistleblowing* adalah Caillier (2013) yang mengemukakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Niat untuk Melakukan *Whistleblowing*.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Gaya Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh terhadap Niat untuk Melakukan *Whistleblowing*

Pengaruh *Organizational Justice* terhadap Niat untuk Melakukan *Whistleblowing*

Teori keadilan organisasi memiliki potensi menjadi kontributor dalam mengimplementasikan mekanisme *whistleblowing* secara efektif karena beberapa penelitian seperti Cohen-Charash dan Spector, P. E. (2001) terdapat hubungan positif antara keadilan organisasi dengan perilaku pro-sosial. Jika karyawan merasa diperlakukan dengan adil oleh perusahaan mereka, mereka akan melakukan hal-hal positif untuk perusahaan, seperti *whistleblowing*. Ada dua dimensi terkait keadilan organisasi ini, yaitu keadilan dalam hasil (keadilan distributif) dan keadilan dalam proses (keadilan prosedural). Dalam penelitian Seiferth (2014)

mengemukakan bahwa ada hubungan yang positif antara Organizational Justice, dalam hal ini keadilan prosedural dan keadilan distributif terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H4 : Keadilan Distributif Berpengaruh terhadap Niat untuk Melakukan *Whistleblowing*

H5 : Keadilan Prosedural Berpengaruh terhadap Niat untuk Melakukan *Whistleblowing*

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Niat untuk Melakukan *Whistleblowing*

Komitmen organisasi sejatinya merupakan kondisi individu yang memiliki komitmen organisasi yang kuat, sehingga menyebabkan individu tersebut berupaya semaksimal mungkin dalam mencapai tujuan organisasi yang sejalan dengan tujuan maupun kepentingan-kepentingan organisasi tempat individu tersebut bekerja. Komitmen organisasi merupakan rasa keinginan yang muncul dari dalam diri seseorang guna mengerjakan sebuah pekerjaan, yang diharapkan nantinya dapat memperoleh kesuksesan organisasi, sesuai kepada tujuan yang sudah ditetapkan, serta mementingkan keperluan organisasi. Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang meneliti hubungan antara komitmen organisasi dengan perilaku *whistleblowing*, diantaranya penelitian yang dilakukan Bagustianto (2015), Purwaningtyas (2018), dan Ayu (2019) menunjukkan hasil yang dimana komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *whistleblowing*. Berdasarkan penjelasan tersebut maka penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H6 : Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif terhadap Niat untuk Melakukan *Whistleblowing*

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi komitmen organisasi seseorang yaitu kepuasan kerja yang dirasakan oleh tiap-tiap individu dalam organisasi. Kepuasan kerja merupakan cermin perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Pada dasarnya seorang pegawai dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiannya pada perusahaan apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan.

Penelitian yang meneliti terkait hubungan antara Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi sudah cukup banyak dilakukan. Beberapa diantaranya yaitu Joy (2019) dan Saputra (2019) yang menunjukkan hasil bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Hal itu sejalan dengan Teori POB dan Teori Planned Behavior, dimana seorang akan memberikan perilaku positifnya seperti komitmen terhadap organisasinya ketika mereka mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya. Artinya semakin tinggi tingkat Kepuasan Kerja yang dirasakan oleh tiap-tiap pegawai maka dapat meningkatkan Komitmen Organisasi. Berdasarkan penjelasan tersebut, penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H7 : Kepuasan Kerja Berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

Salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi komitmen organisasi seseorang yaitu budaya organisasi yang ada dalam sebuah instansi. Budaya organisasi merupakan sebuah hal yang menjadi ciri dari perusahaan itu sendiri. Sehingga dapat dikatakan bahwa tiap-tiap perusahaan memiliki budayanya tersendiri. Meskipun terdapat peraturan-peraturan maupun kebiasaan-kebiasaan yang sejenis atau sama, namun tiap

perusahaan pasti memiliki caranya tersendiri untuk menjalankan suatu budaya tersebut. Budaya organisasi adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan yang lain (Robbins, 2011).

Penelitian yang meneliti terkait hubungan antara Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi sudah cukup banyak dilakukan. Beberapa diantaranya yaitu Aranki (2019) dan Sriekaningsih (2015) yang mana menunjukkan hasil bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Berdasarkan penjelasan tersebut maka penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H₈ : Budaya Organisasi Berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Komitmen Organisasi

Gaya kepemimpinan berteorikan untuk mempengaruhi komitmen organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung (James M. Kohlmeyer, Mahenthiran, Parker, & Sincich, 2014). Dengan demikian, secara langsung maupun tidak langsung gaya kepemimpinan seseorang akan memberikan efek terhadap para anggota organisasi mengenai komitmen terhadap organisasi, semakin anggota organisasi gaya kepemimpinan yang diberikan merasa nyaman, maka semakin tinggi komitmen anggota terhadap organisasi. Komitmen organisasi merupakan bentuk dedikasi ataupun pengabdian seseorang terhadap pekerjaannya dan ia memandangnya sebagai kebutuhan yang sangat penting dalam hidupnya (Santoso, 2014).

Ketika gaya kepemimpinan pemimpin yang diberikan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh anggota organisasinya, secara langsung hal tersebut akan meningkatkan rasa keterikatan maupun rasa memiliki para anggota organisasinya, karena merasa dihormati dan dibutuhkan oleh pemimpinnya. Pengembangan hipotesis ini sejalan dengan beberapa penelitian yang menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi, seperti penelitian Santoso (2014) dan Caillier (2015) Berdasarkan penjelasan tersebut, penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H₉ : Gaya Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Positif terhadap Komitmen Organisasi

Pengaruh *Organizational Justice* terhadap Komitmen Organisasi

Keadilan Organisasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi Komitmen Organisasi seorang pegawai. Keadilan Organisasi belakangan ini telah mendapat perhatian yang besar di kalangan para peneliti. Penekanan dalam hal keadilan dapat menyebabkan hasil yang cukup positif bagi organisasi itu sendiri, seperti peningkatan kepuasan pegawai, komitmen organisasi, maupun kerjasama di antara beberapa kelompok. Terdapat dua dimensi terkait keadilan organisasi ini, yaitu keadilan dalam hasil (keadilan distributif) dan keadilan dalam proses (keadilan prosedural).

Allen dan Meyer (1990) telah mengemukakan bahwa ketika seorang pegawai merasa bahwa instansi telah mendukung serta menerapkan keadilannya, mereka akan membalasnya dengan sebuah komitmen afektif. Penelitian lain terkait hubungan *Organizational Justice* terhadap Komitmen Organisasi adalah Sanhaji dan Soetjipto (2016) yang menyatakan bahwa terdapat keterkaitan hubungan antara *Organizational Justice* baik keadilan distributif maupun keadilan prosedural terhadap komitmen organisasi. Hal tersebut tentu sejalan dengan Teori POB dimana seorang pegawai yang memperoleh perlakuan adil dari organisasi atau instansinya maka pegawai tersebut akan membalas perlakuan yang adil oleh organisasi tersebut dengan sebuah komitmen

terhadap organisasinya. Hasil serupa juga terdapat dalam penelitian Rahman (2016) dimana ada hubungan antara keadilan distributif maupun keadilan prosedural terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan penjelasan tersebut maka penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H₁₀ : Keadilan Distributif Berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi

H₁₁ : Keadilan Prosedural Berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Niat untuk Melakukan *Whistleblowing* dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening

Manusia bekerja tidak hanya berorientasi kepada materi yang diperoleh, akan tetapi juga berupa menginginkan sebuah kepuasan dalam bekerja yang dapat memengaruhi kepuasan dalam hidupnya. Kepuasan kerja di sini merepresentasikan perasaan seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Dalam lingkungan kerja menuntut hubungan baik diantara rekan kerja maupun atasan, berupaya untuk memenuhi standar kerja, dan mengikuti pula peraturan serta kebijakan organisasi. Seorang individu yang merasa kepuasan kerjanya terpenuhi maka akan merasa sangat nyaman didalam pekerjaannya dan akan terdorong untuk meningkatkan komitmen di organisasinya serta merasa memiliki organisasi tersebut. Karena timbul rasa memiliki organisasi tersebut maka individu akan terdorong untuk melaporkan tindakan kecurangan bilamana hal tersebut terjadi di lingkungan organisasinya. Penelitian mengenai pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Niat untuk Melakukan *Whistleblowing* pada dasarnya masih sedikit sekali. Pada penelitian yang dilakukan Purwaningtyas (2018) menghasilkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh negatif pada Niat untuk Melakukan *Whistleblowing*. Hal ini tentunya berbanding terbalik dengan teori dan fenomena yang terjadi.

Selain itu variabel Komitmen Organisasi dipilih sebagai variabel mediasi dikarenakan hampir sebagian besar penelitian-penelitian terdahulu menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap niat seseorang untuk melakukan *Whistleblowing*, seperti pada penelitian Bagustianto (2015), Purwaningtyas (2018), dan Ayu (2019) yang menunjukkan bahwa *Organizational Commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Whistleblowing*. Berdasarkan penjelasan tersebut maka penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H₁₂ : Komitmen Organisasi memediasi hubungan antara Kepuasan Kerja dan Niat untuk Melakukan *Whistleblowing*

Pengaruh Budaya terhadap Niat untuk Melakukan *Whistleblowing* dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening

Salah satu faktor yang mempengaruhi niat seseorang untuk melakukan pengungkapan tindak kecurangan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah rangkaian sistem mengenai moral, kebiasaan, peraturan, ilmu pengetahuan, keyakinan, maupun seluruh kemampuan individu dalam berorganisasi yang berpotensi mempengaruhi minat individu tersebut untuk melakukan pengungkapan pelanggaran dalam organisasinya (*Whistleblowing*). Penelitian terdahulu terkait hubungan antara Budaya Organisasi dengan

Whistleblowing Intention adalah penelitian Farooqi (2016) yang menyatakan ada keterkaitan hubungan antara Budaya Organisasi dengan *Whistleblowing Intention*. Sementara dalam penelitian Hakim (2017) mengemukakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara orientasi budaya dengan dimensi individualisme-kolektivisme terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Selain itu variabel Komitmen Organisasi dipilih sebagai variabel mediasi dikarenakan hampir sebagian besar penelitian-penelitian terdahulu menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap niat seseorang untuk melakukan *Whistleblowing*, seperti pada penelitian Bagustianto (2015), Purwaningtyas (2018), dan Ayu (2019) yang menunjukkan bahwa *Organizational Commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Whistleblowing*. Berdasarkan penjelasan tersebut maka penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H₁₃ : Komitmen Organisasi memediasi hubungan antara Budaya Organisasi dan Niat untuk Melakukan *Whistleblowing*

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Niat untuk Melakukan *Whistleblowig* dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening

Gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai sebuah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan maupun menyeimbangkan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Pemimpin dalam organisasi juga memiliki pengaruh secara langsung terhadap tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja bawahannya. Pemimpin yang mampu melindungi bawahannya akan membuat mereka merasa terlindungi dan akan termotivasi untuk mengungkapkan kecurangan yang terjadi di lingkungan organisasinya. Gaya kepemimpinan yang dipilih dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional yang mana seorang pemimpin dalam organisasi digambarkan sebagai seseorang yang mampu menyampaikan tujuan organisasi secara jelas, memiliki etos kerja yang baik, serta mampu membuat anggota organisasi merasa memperoleh pengetahuan yang bermanfaat dalam berorganisasi. Penelitian terkait pengaruh gaya kepemimpinan, khususnya gaya kepemimpinan transformasional terhadap niat untuk melakukan *Whistleblowing* masih sangat sedikit dilakukan. Penelitian terkait pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap *Whistleblowing* diteliti oleh Caillier (2015) menghasilkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Whistleblowing* (Caillier, 2015).

Selain itu variabel Komitmen Organisasi dipilih sebagai variabel mediasi dikarenakan hampir sebagian besar penelitian-penelitian terdahulu menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap niat seseorang untuk melakukan *Whistleblowing*, seperti pada penelitian Bagustianto (2015), Purwaningtyas (2018), dan Ayu (2019) yang menunjukkan bahwa *Organizational Commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Whistleblowing*. Berdasarkan penjelasan tersebut maka penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H₁₄ : Komitmen Organisasi memediasi hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Niat untuk Melakukan *Whistleblowing*

Pengaruh *Organizational Justice* terhadap Niat untuk Melakukan *Whistleblowig* dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening

Teori keadilan organisasi memiliki potensi menjadi kontributor dalam mengimplementasikan mekanisme whistleblowing secara efektif karena beberapa penelitian seperti Cohen-Charash dan Spector, P. E. (2001) terdapat hubungan positif antara keadilan organisasi dengan perilaku pro-sosial. Jika karyawan merasa diperlakukan dengan adil oleh perusahaan mereka, mereka akan melakukan hal-hal positif untuk perusahaan, seperti whistleblowing. Ada dua dimensi terkait keadilan organisasi ini, yaitu keadilan dalam hasil (keadilan distributif) dan keadilan dalam proses (keadilan prosedural). Dalam penelitian Seiferth (2014) mengemukakan bahwa ada hubungan yang positif antara Organizational Justice, dalam hal ini keadilan prosedural dan keadilan distributif terhadap niat untuk melakukan whistleblowing.

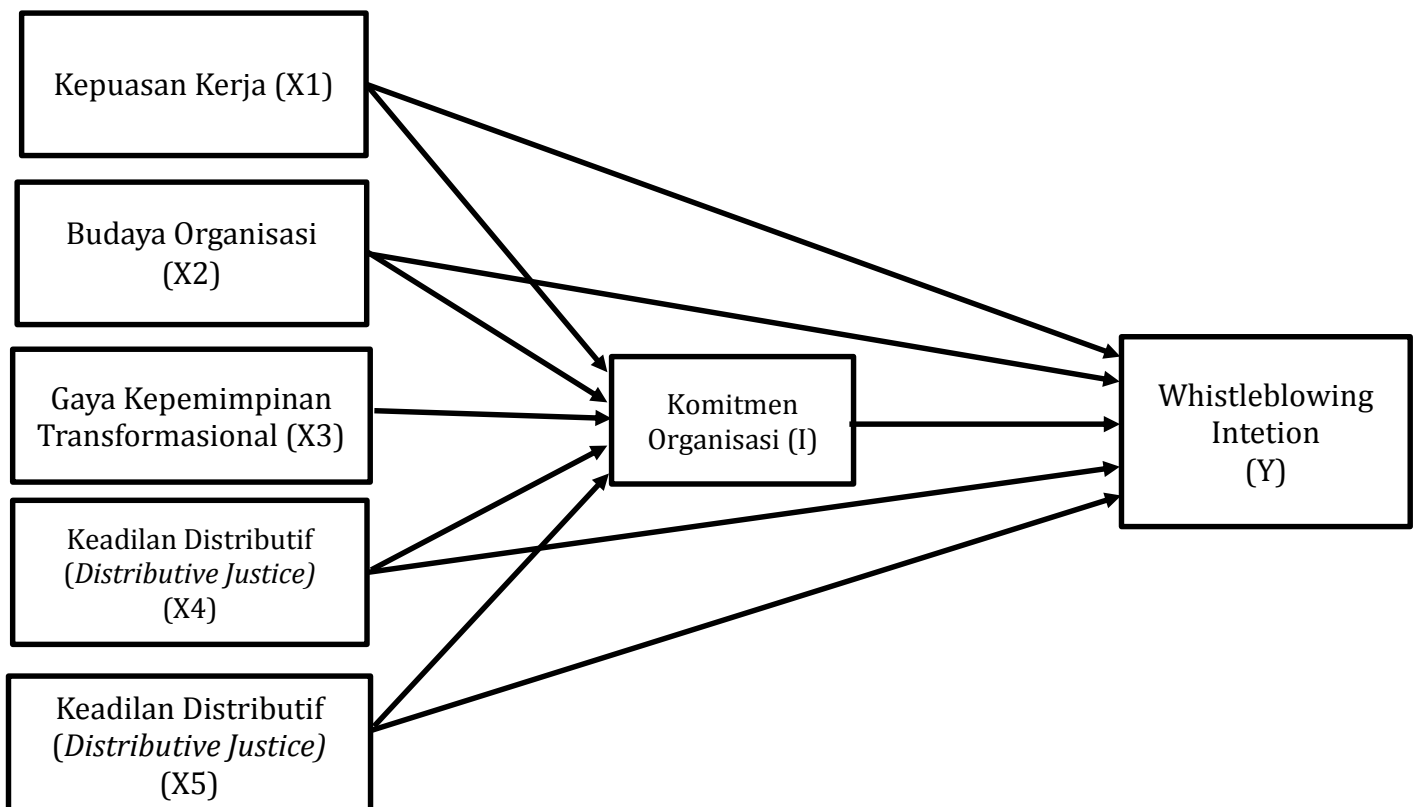
Selain itu variabel Komitmen Organisasi dipilih sebagai variabel mediasi dikarenakan hampir sebagian besar penelitian-penelitian terdahulu menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap niat seseorang untuk melakukan *Whistleblowing*, seperti pada penelitian Bagustianto (2015), Purwaningtyas (2018), dan Ayu (2019) yang menunjukkan bahwa *Organizational Commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Whistleblowing*. Berdasarkan penjelasan tersebut maka penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H15 : Komitmen Organisasi memediasi hubungan antara Keadilan Distributif dan Niat untuk Melakukan *Whistleblowing*

H16 : Komitmen Organisasi memediasi hubungan antara Keadilan Prosedural dan Niat untuk Melakukan *Whistleblowing*

Model Penelitian

Adapun model penelitian dalam penelitian ini adalah seperti yang tertera di bawah ini (Gambar 2.1)



Gambar 2. 1: Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Sampel dan Data

Objek penelitian merupakan lokasi/tempat dilakukannya suatu penelitian. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Provinsi DIY. Sedangkan yang menjadi subjek penelitian yaitu Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja dalam dinas tersebut, meliputi staff, kepala bagian, maupun kepala sub-bagian. Dalam pengambilan sampel, penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu teknik untuk menentukan sampel sesuai dengan yang dikehendaki oleh peneliti dengan cara menentukan kriteria tertentu yang dianggap mampu mewakili populasi. Kriteria yang digunakan yaitu Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja dalam Dinas Penanaman Modal dan Perizinan DIY yang meliputi staff, kepala bagian, maupun kepala sub-bagian.

Skala Pengukuran

Seluruh variabel diukur dengan menggunakan skala likert 1-5. Skala tersebut menunjukkan, yaitu: 1) Sangat Tidak Setuju (STS), 2) Tidak Setuju (TS), 3) Netral (N), 4) Setuju (S), dan 5) Sangat Setuju (SS).

Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Dependen

Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Niat untuk Melakukan *Whistleblowing*. Niat untuk melakukan *Whistleblowing* merupakan sebuah tindakan yang ingin mewujudkan suatu tanggung jawab dan keseriusan pada organisasi tertentu untuk mengungkapkan sebuah kecurangan yang terjadi serta konsekuensi yang mungkin akan diterima oleh pelapor sebagai akibat telah melaporkan tindak kecurangan tersebut. Pengukur variabel Niat untuk Melakukan *Whistleblowing* ini adalah dengan menggunakan pertanyaan dalam bentuk kuesioner yang dikembangkan Septiyanti (2013) dan terdiri dari 5 butir pertanyaan. Responden diminta untuk menjawab kuesioner yang dengan skala likert 1 sampai 5, yaitu jawaban (1) Sangat Tidak Setuju; (2) Tidak Setuju; (3) Netral; (4) Setuju; (5) Sangat Setuju

2. Variabel Independen

a. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja digambarkan seperti perasaan senang atau dapat pula sebaliknya terhadap pekerjaan yang dilakukannya dan berbeda dari pemikiran objektif maupun keinginan pribadi individu tersebut (Amilin dan Rosita, 2008). Variabel ini diukur dengan menggunakan pertanyaan dalam bentuk kuesioner yang telah dikembangkan oleh Kusuma (2014) yang mengacu pada *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ) dan terdiri atas 12 butir. Sebanyak 1 butir soal dari 12 butir soal merupakan pertanyaan terbalik yang digunakan sebagai prosedur untuk mengatasi bias serta menilai keseriusan responden dalam menjawab pertanyaan. Adapun indikator yang dinilai adalah kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap atasan, dan kepuasan terhadap rekan kerja. Responden diminta untuk menjawab kuesioner yang dengan skala likert 1 sampai 5, yaitu jawaban (1) Sangat Tidak Setuju; (2) Tidak Setuju; (3) Kurang Setuju; (4) Setuju; (5) Sangat Setuju

b. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah rangkaian sistem mengenai moral, kebiasaan, peraturan, ilmu pengetahuan, keyakinan, maupun seluruh kemampuan individu dalam berorganisasi yang berpotensi mempengaruhi minat individu tersebut untuk melakukan pengungkapan pelanggaran dalam organisasinya (*Whistleblowing*). Variabel ini diukur dengan menggunakan beberapa pertanyaan dalam bentuk kuesioner yang telah dikembangkan sebelumnya oleh Desfriadi (2010) yang terdiri atas 12 butir. Adapun indikator yang dinilai adalah integritas, profesionalisme, keteladanan, dan penghargaan terhadap karyawan. Responden diminta untuk menjawab kuesioner yang dengan skala likert 1 sampai 5, yaitu jawaban (1) Sangat Tidak Setuju; (2) Tidak Setuju; (3) Kurang Setuju; (4) Setuju; (5) Sangat Setuju.

c. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang dipilih dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional yang mana seorang pemimpin dalam organisasi digambarkan sebagai seseorang yang mampu menyampaikan tujuan organisasi secara jelas, memiliki etos kerja yang baik, serta mampu membuat anggota organisasi merasa memperoleh pengetahuan yang bermanfaat dalam berorganisasi. Gaya kepemimpinan transformasional di sini adalah gaya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin organisasi yang dianggap mampu untuk mempengaruhi anggota organisasinya untuk melakukan segala pekerjaan secara maksimal dengan motivasi dan semangat juang yang tinggi. Variabel ini diukur dengan menggunakan beberapa butir pertanyaan dalam bentuk kuesioner yang telah dikembangkan sebelumnya oleh Indica (2012) yang terdiri atas 11 butir. Adapun indikator yang dinilai adalah pengaruh ideal, motivasi inspirasi, stimulasi intelektual, dan konsiderasi individu. Responden diminta untuk menjawab kuesioner yang dengan skala likert 1 sampai 5, yaitu jawaban (1) Sangat Tidak Setuju; (2) Tidak Setuju; (3) Kurang Setuju; (4) Setuju; (5) Sangat Setuju.

d. Organizational Justice

Keadilan organisasi memiliki potensi menjadi kontributor dalam mengimplementasikan mekanisme whistleblowing secara efektif karena beberapa penelitian seperti Cohen-Charash dan Spector, P. E. (2001) terdapat hubungan positif antara keadilan organisasi dengan perilaku pro-sosial. Jika karyawan merasa diperlakukan dengan adil oleh perusahaan mereka, mereka akan melakukan hal-hal positif untuk perusahaan, seperti whistleblowing. Ada dua dimensi terkait keadilan organisasi ini, yaitu keadilan dalam hasil (keadilan distributif) dan keadilan dalam proses (keadilan prosedural). Variabel ini diukur dengan menggunakan beberapa butir pertanyaan dalam bentuk kuesioner yang telah dikembangkan sebelumnya oleh Colquitt (2001) yang terdiri atas 11 butir, dimana 4 butir pertanyaan untuk Keadilan Distributif dan 7 butir pertanyaan untuk Keadilan Prosedural. Adapun indikator yang dinilai adalah keadilan dalam hasil dan keadilan dalam prosedur penggajian. Responden diminta untuk menjawab kuesioner yang dengan skala likert 1 sampai 5, yaitu jawaban (1) Sangat Tidak Setuju; (2) Tidak Setuju; (3) Kurang Setuju; (4) Setuju; (5) Sangat Setuju.

3. Variabel Intervening

Komitmen organisasi merupakan kemampuan atau kekuatan relatif dari identifikasi seseorang serta keterlibatannya dalam sebuah organisasi (Mowday, et al., 1979). Komitmen Organisasi merupakan suatu dukungan serta keyakinan yang kuat atas sasaran-sasaran dan juga nilai yang dicapai organisasi. Dapat pula menunjukkan sejauh mana tingkatan manjer akan bertindak untuk mencapai keberhasilan dari suatu organisasi yang selaras dengan tujuan organisasi. Variabel ini diukur dengan menggunakan beberapa pertanyaan dalam bentuk kuesioner yang telah dikembangkan sebelumnya oleh Mowday, et al. (1979) yang terdiri atas 15 butir. Sebanyak 6 butir soal dari 15 butir soal merupakan pertanyaan terbalik yang digunakan sebagai prosedur untuk mengatasi bias serta menilai keseriusan responden dalam menjawab pertanyaan. Adapun indikator yang dinilai adalah kerja keras, loyalitas, dan kepedulian. Responden diminta untuk menjawab kuesioner yang dengan skala likert 1 sampai 5, yaitu jawaban (1) Sangat Tidak Setuju; (2) Tidak Setuju; (3) Kurang Setuju; (4) Setuju; (5) Sangat Setuju.

Metode Analisis Data

1. Model Pengukuran atau Outer Model

Outer model menunjukkan bagaimana sebuah konstruk/variabel manifes merepresentasikan atau memperlihatkan konstruk/variabel laten untuk diukur. Evaluasi PLS model pengukuran atau *outer model* digunakan untuk melihat maupun menilai validitas dan reliabilitas model. Model pengukuran dievaluasi melalui *convergent validity* dan *discriminant validity* dari indikator-indikator pembentuk konstruk laten untuk melihat validitas konstruk, serta *composite reliability* dan *cronbach alpha* untuk blok indikatornya untuk melihat reliabilitas konstruk.

2. Convergent Validity

Uji validitas convergent dapat dilihat dan dinilai dari nilai *loading factor* untuk tiap indikator konstruk. Nilai *loading factor* merupakan korelasi antara skor item dengan skor konstruk. Nilai *loading factor* yang biasa digunakan untuk menilai validitas convergent yaitu diatas 0,7 untuk penelitian *confirmatory*, dan 0,6 – 0,7 untuk penelitian *explanatory*. Namun, menurut Chin dalam Ghazali dan Laten (2015), nilai *loading factor* 0,5 – 0,6 dianggap sudah cukup untuk penelitian tahap awal. Selain itu, sebuah indikator dianggap valid ketika indikator tersebut memiliki nilai AVE (*average variance extranced*) diatas 0,5. Nilai AVE merupakan rata-rata presentase skor varian yang diekstraksi dari seperangkat variabel laten yang diestimasi melalui *loading Standarized* indikatornya dalam proses iterasi alogaritma dalam PLS (Jogiyanto & Abdillah, 2009).

3. Discriminant Validity

Validitas diskriminan berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur atau variabel manifes konstruk yang berbeda sebaiknya tidak memiliki korelasi yang tinggi. Uji validitas diskriminan dapat dilihat dan dinilai dengan nilai *cross loading* untuk setiap variabel harus $> 0,70$. Cara lain dalam melihat uji validitas diskriminan yakni dengan membandingkan akar kuadrat dari AVE untuk setiap konstruk dengan nilai korelasi antar konstruk dalam model. Validitas diskriminan yang baik dilihat dari

akar kuadrat AVE untuk setiap konstruk lebih besar dari korelasi antar konstruk dalam model (Ghozali dan Laten, 2015).

4. Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

Cronbach's alpha dan *composite reliability* merupakan nilai yang akan mencerminkan tingkat reliabilitas suatu konstruk. Uji reliabilitas digunakan untuk membuktikan akurasi, konsistensi, serta ketepatan instrumen dalam mengukur suatu konstruk. Nilai *cronbach's alpha* digunakan untuk mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk. Sedangkan *composite reliability* untuk mengukur nilai sesungguhnya pada reliabilitas suatu konstruk. Kendati demikian, *composite reliability* dinilai lebih baik dalam mengestimasi konsistensi internal suatu konstruk. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,7 dan *Composite Reliability* > 0,7 (Ghozali dan Laten, 2015)

5. Model Struktural atau Inner Model

Inner model menunjukkan kekuatan estimasi hubungan antar konstruk/variabel laten independen dengan dependen. Evaluasi PLS model struktural atau *inner model* digunakan untuk melihat serta memprediksi hubungan antar variabel laten. Model struktural atau *inner model* dievaluasi dengan menggunakan *Coefficient of Determination* (R^2) dan *Path Coefficient* (β). Hal ini digunakan untuk melihat dan meyakinkan hubungan antara konstruk yang dibangun.

6. Coefficient of Determination (R^2)

Evaluasi atau penilaian model struktural dilakukan dengan melihat nilai *R-square* pada setiap variabel dependen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Nilai *R-squares* 0,75 memiliki interpretasi bahwa model yang dibangun kuat, nilai 0,50 memiliki interpretasi bahwa model yang dibangun moderat, dan nilai 0,25 memiliki interpretasi bahwa model yang dibangun lemah.

7. Path Coefficient (β)

Setelah melihat nilai *R-square*, evaluasi model struktural dilanjutkan dengan melihat nilai signifikansi untuk melihat pengaruh antar konstruk. Melihat nilai signifikansi dilakukan melalui prosedur resampling dengan teknik *bootstrapping*. *Bootstrap* menggunakan seluruh sampel asli dalam melakukan resampling, dengan rekomendasi untuk *number of bootstrap samples* yakni sebesar 5.000 atau lebih besar dari sampel asli. Nilai signifikansi (*two-tailed*) yang digunakan yakni sebesar 1,96 dengan *significance level* sebesar 5%.

8. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan melihat nilai *p-value*. Ketika nilai *p-value* kurang dari alpha 0,05 maka hipotesis diterima, bila kurang dari alpha 0,05 maka hipotesis ditolak.

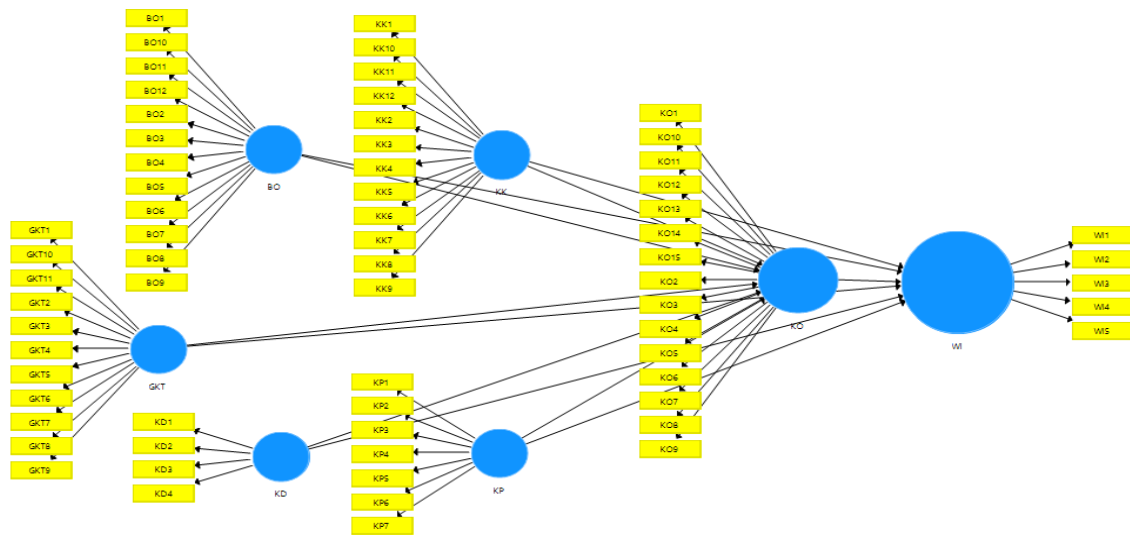
Selain itu ukuran signifikansi keterdukungan hipotesis juga dapat dilihat melalui nilai perbandingan pada nilai *T-table* dan *T-statistic*. Ketika *T-statistic* memiliki nilai lebih tinggi dibandingkan dengan nilai *T-table*, maka hipotesis yang dibangun terdukung atau diterima. Dalam penelitian ini, ukuran

tingkat keyakinan sebesar 95% (alpha 95 persen), jadi nilai *T-table* untuk hipotesis yang dibangun (*two tailed*) yakni sebesar $> 2,00247$ (Jogiyanto & Abdillah, 2009).

9. Model Analisis Persamaan Struktural

Model analisis persamaan struktural yang dibangun pada penelitian ini adalah sebagai berikut

Model Analisis Persamaan Struktural



Gambar 3. 1: Model Analisis SEM

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah Dinas Penanaman Modal dan Perizinan yang berada di Provinsi DI Yogyakarta. Pada penelitian ini, Dinas Penanaman Modal dan Perizinan yang dijadikan sebagai objek penelitian yaitu DPMPT Kabupaten Sleman, DPMPT Kabupaten Gunungkidul, DPMPT Kabupaten Bantul, DPMPT Kabupaten Kulon Progo, DPMPT Kota Yogyakarta, dan DPPM Provinsi DI Yogyakarta. Dalam penelitian ini, pengambilan subjek penelitian dilakukan pada seluruh Kepala Bidang dan Staf pada masing-masing Dinas Penanaman Modal dan Perizinan di DI Yogyakarta.

Statistik Deskriptif

Tabel 4.1
Statistik Deskriptif

Variabel	N	Std. Dev	Kisaran Teoritis			Kisaran Aktual		
			Min	Max	Mean	Min	Max	Mean
Kepuasan Kerja (KK)	64	5,13602	12	60	36	34	60	48,45
Budaya Organisasi (BO)	64	3,96900	12	60	36	39	60	48,84
Gaya Kepemimpinan Transformasional (GKT)	64	3,79585	11	55	33	34	55	42,86

Variabel	N	Std. Dev	Kisaran Teoritis			Kisaran Aktual		
			Min	Max	Mean	Min	Max	Min
Keadilan Distributif (KD)	64	1,76826	4	20	12	12	20	16,02
Keadilan Prosedural (KP)	64	3,47540	7	35	21	17	33	25,78
Komitmen Organisasi (KO)	64	5,59753	15	75	45	41	68	55,47
<i>Whistleblowing Intention</i> (WI)	64	3,00198	5	25	15	15	25	18,81

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan hasil perhitungan uji statistik deskriptif mengenai jawaban responden untuk setiap variabel penelitian dimana keseluruhan berjumlah 120 jawaban responden. Seluruh variabel menunjukkan nilai minimum dan mean (rata-rata) dari kisaran aktual lebih besar daripada nilai minimum dan mean (rata-rata) dari kisaran teoritis. Selain itu, seluruh variabel juga memiliki nilai standar deviasi lebih kecil dibandingkan dengan nilai mean (rata-rata) pada kisaran aktual yang menunjukkan semakin kecil penyimpangan yang terjadi. Dengan demikian, tanggapan responden baik dan di atas perkiraan.

Analisis Data

Teknik pengoahan data dan analisis dalam penelitian ini menggunakan metode persamaan model struktural/ *Structure Equation Modelling (SEM)* dengan basis *Partial Least Square (PLS)*, yang mana merupakan kombinasi teknik multivariat yang menganalisis hubungan secara simultan antara variabel dependen dengan independen beserta informasi lengkap mengenai hubungan antara konstruk dengan indikatornya, serta memberikan informasi lengkap mengenai hubungan antar konstruk yang sudah dihipotesiskan sebelumnya secara simultan. Untuk menilai *Fit Model* dari sebuah model penelitian teknik analisis dengan menggunakan metode SEM berbasis PLS memerlukan 2 tahapan yaitu dengan menilai *outer model* dan *inner model*.

1. Menilai Outer Model atau Measurement Model

a. Mengevaluasi *Convergent Validity*

Uji convergent validity dapat dilihat dalam *loading factor* untuk tiap indikator dalam konstruk. Nilai *loading factor* merupakan korelasi antara skor item indikator dengan skor konstruk yang dibangun. Nilai *loading factor* yang bisa digunakan untuk menilai *convergent validity* yaitu diatas 0,7 untuk penelitian *confirmatory*, dan 0,6 – 0,7 untuk penelitian *explanatory*. Namun, menurut Chin (1998), nilai *loading factor* 0,5 – 0,6 dianggap sudah cukup baik untuk penelitian tahap awal (Ghozali & Latan, 2015). Dalam penelitian ini, nilai *loading factor* yang ditetapkan oleh peneliti yaitu sebesar 0,70 dimana dalam penelitian ini, terdapat 7 konstruk dengan jumlah indikator antara 4 sampai 15 dengan skala likert 1 – 5

Tabel 4. 2
Outer Loadings/Loading Factor (*Measurement Model*) untuk
Variabel Kepuasan Kerja

Konstruk	Model Awal	Modifikasi
KK1	0,872	0,887
KK2	0,805	0,828
KK3	0,787	0,822
KK4	0,885	0,895
KK5	0,863	0,855
KK6	0,905	0,914
KK7	0,855	0,853
KK8	0,830	0,829
KK9	0,644	-
KK10	0,622	-
KK11	0,872	0,872
KK12	0,486	-

Sumber : Pengolahan Data Menggunakan PLS, 2020

Hasil pengolahan dengan menggunakan alat uji SmartPLS terkait variabel kepuasan kerja dapat dilihat dalam tabel 4.4 dimana terdapat nilai dari outer model atau korelasi antara konstruk dengan variabel yang pada awalnya belum memenuhi *convergent validity* hingga akhirnya memenuhi *convergent validity* setelah proses eliminasi terhadap beberapa konstruk yang dianggap kurang memadai yang ditandai dengan masih terdapat beberapa indikator yang masih memiliki nilai *loading factor* di bawah batas yang telah ditetapkan sebelumnya yaitu 0,7. Sehingga modifikasi terhadap variabel kepuasan kerja dalam model penelitian (Gambar 4.1) perlu dilakukan dengan mengeliminasi indikator yang memiliki nilai *loading factor* di bawah 0,7. Setelah proses pengujian dan eliminasi, indikator yang dapat digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja antara lain KK1, KK2, KK3, KK4, KK5, KK6, KK7, KK8, KK11.

Tabel 4. 3
Outer Loadings/Loading Factor (*Measurement Model*) untuk
Variabel Budaya Organisasi

Konstruk	Model Awal	Modifikasi
BO1	0,622	-
BO2	0,625	-
BO3	0,717	0,730
BO4	0,660	-
BO5	0,682	-
BO6	0,795	0,834
BO7	0,731	0,857
BO8	0,737	0,832
BO9	0,649	-
BO10	0,622	-
BO11	0,623	-
BO12	0,393	-

Sumber : Pengolahan Data Menggunakan PLS, 2020

Hasil pengolahan dengan menggunakan alat uji SmartPLS terkait variabel budaya organisasi dapat dilihat dalam tabel 4.5 dimana terdapat nilai dari outer model atau korelasi antara konstruk dengan variabel yang pada awalnya belum memenuhi *convergent validity* hingga akhirnya memenuhi *convergent validity* setelah proses eliminasi terhadap beberapa konstruk yang dianggap kurang memadai yang ditandai dengan masih terdapat beberapa indikator yang masih memiliki nilai *loading factor* di bawah batas yang telah ditetapkan sebelumnya yaitu 0,7. Sehingga modifikasi terhadap variabel budaya organisasi dalam model penelitian (Gambar 4.1) perlu dilakukan dengan mengeliminasi indikator yang memiliki nilai *loading factor* di bawah 0,7. Setelah proses pengujian dan eliminasi, indikator yang dapat digunakan untuk mengukur variabel budaya organisasi antara lain BO3, BO6, BO7, BO8.

Tabel 4. 4
Outer Loadings/Loading Factor (*Measurement Model*) untuk
Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional

Konstruk	Model Awal	Modifikasi
GKT1	0,552	-
GKT2	0,404	-
GKT3	0,392	-
GKT4	0,510	-
GKT5	0,711	0,773
GKT6	0,763	0,730
GKT7	0,545	-
GKT8	0,786	0,862
GKT9	0,733	0,848
GKT10	0,790	0,830
GKT11	0,584	-

Sumber : Pengolahan Data Menggunakan PLS, 2020

Hasil pengolahan dengan menggunakan alat uji SmartPLS terkait variabel gaya kepemimpinan transformasional dapat dilihat dalam tabel 4.6 dimana terdapat nilai dari outer model atau korelasi antara konstruk dengan variabel yang pada awalnya belum memenuhi *convergent validity* hingga akhirnya memenuhi *convergent validity* setelah proses eliminasi terhadap beberapa konstruk yang dianggap kurang memadai yang ditandai dengan masih terdapat beberapa indikator yang masih memiliki nilai *loading factor* di bawah batas yang telah ditetapkan sebelumnya yaitu 0,7. Sehingga modifikasi terhadap variabel gaya kepemimpinan transformasional dalam model penelitian (Gambar 4.1) perlu dilakukan dengan mengeliminasi indikator yang memiliki nilai *loading factor* di bawah 0,7. Setelah proses pengujian dan eliminasi, indikator yang dapat digunakan untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan transformasional antara lain GKT5, GKT6, GKT8, GKT9, GKT10

Tabel 4. 5
Outer Loadings/Loading Factor (*Measurement Model*) untuk
Variabel Keadilan Distributif

Konstruk	Model Awal	Modifikasi
KD1	0,926	0,900
KD2	0,883	0,863
KD3	0,917	0,918
KD4	0,868	0,897

Sumber : Pengolahan Data Menggunakan PLS, 2020

Hasil pengolahan dengan menggunakan alat uji SmartPLS terkait variabel keadilan distributif dapat dilihat dalam tabel 4.7 dimana tidak terdapat nilai dari outer model atau korelasi antara konstruk dengan variabel yang memiliki nilai *loading factor* di bawah batas yang telah ditetapkan sebelumnya yaitu 0,7. Sehingga modifikasi terhadap variabel keadilan distributif dalam model penelitian (Gambar 4.1) tidak perlu dilakukan karena semua indikator (KD1, KD2, KD3, KD4) dapat digunakan untuk mengukur variabel keadilan distributif.

Tabel 4. 6
Outer Loadings/Loading Factor (*Measurement Model*) untuk
Variabel Keadilan Prosedural

Konstruk	Model Awal	Modifikasi
KP1	0,845	0,850
KP2	0,704	0,715
KP3	0,839	0,839
KP4	0,830	0,824
KP5	0,829	0,823
KP6	0,849	0,846
KP7	0,843	0,842

Sumber : Pengolahan Data Menggunakan PLS, 2020

Hasil pengolahan dengan menggunakan alat uji SmartPLS terkait variabel keadilan prosedural dapat dilihat dalam tabel 4.8 dimana tidak terdapat nilai dari outer model atau korelasi antara konstruk dengan variabel yang memiliki nilai *loading factor* di bawah batas yang telah ditetapkan sebelumnya yaitu 0,7. Sehingga modifikasi terhadap variabel keadilan prosedural dalam model penelitian (Gambar 4.1) tidak perlu dilakukan karena semua indikator (KP1, KP2, KP3, KP4, KP5, KP6, KP7) dapat digunakan untuk mengukur variabel keadilan prosedural.

Tabel 4. 7
Outer Loadings/Loading Factor (*Measurement Model*) untuk
Variabel Komitmen Organisasi

Konstruk	Model Awal	Modifikasi
KO1	0,584	-
KO2	0,729	0,874
KO3	0,298	-

Konstruk	Model Awal	Modifikasi
KO4	0,533	-
KO5	0,657	-
KO7	-0,136	-
KO8	0,796	0,880
KO9	0,261	-
KO10	0,646	-
KO11	0,613	-
KO12	0,572	-
KO13	0,658	-
KO14	0,682	-
KO15	0,548	-

Sumber : Pengolahan Data Menggunakan PLS, 2020

Hasil pengolahan dengan menggunakan alat uji SmartPLS terkait variabel komitmen organisasi dapat dilihat dalam tabel 4.9 dimana terdapat nilai dari outer model atau korelasi antara konstruk dengan variabel yang pada awalnya belum memenuhi *convergent validity* hingga akhirnya memenuhi *convergent validity* setelah proses eliminasi terhadap beberapa konstruk yang dianggap kurang memadai yang ditandai dengan masih terdapat beberapa indikator yang masih memiliki nilai *loading factor* di bawah batas yang telah ditetapkan sebelumnya yaitu 0,7. Sehingga modifikasi terhadap variabel komitmen organisasi dalam model penelitian (Gambar 4.1) perlu dilakukan dengan mengeliminasi indikator yang memiliki nilai *loading factor* di bawah 0,7. Setelah proses pengujian dan eliminasi, indikator yang dapat digunakan untuk mengukur variabel komitmen organisasi antara lain KO2, KO6, KO8

Tabel 4. 8
Outer Loadings/Loading Factor (*Measurement Model*) untuk
Variabel *Whistleblowing Intention*

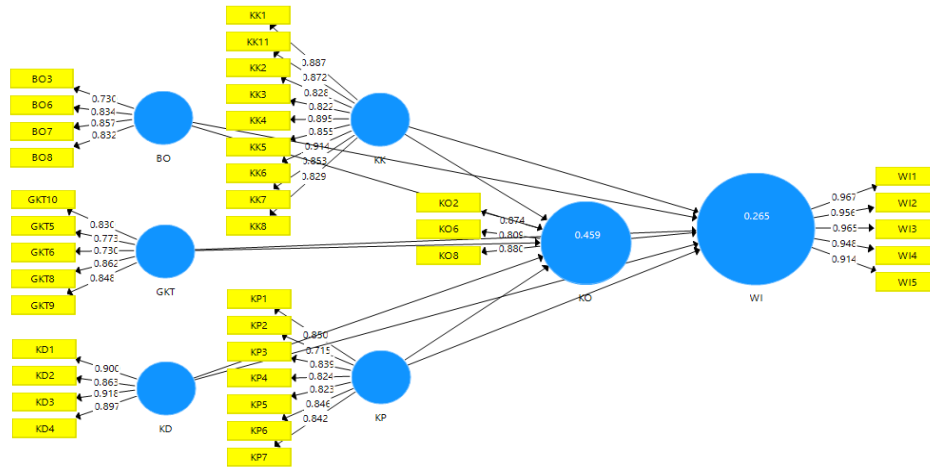
Konstruk	Model Awal	Modifikasi
WI1	0,967	0,967
WI2	0,956	0,956
WI3	0,964	0,965
WI4	0,948	0,948
WI5	0,914	0,914

Sumber : Pengolahan Data Menggunakan PLS, 2020

Hasil pengolahan dengan menggunakan alat uji SmartPLS terkait variabel *whistleblowing intention* dapat dilihat dalam tabel 4.10 dimana tidak terdapat nilai dari outer model atau korelasi antara konstruk dengan variabel yang memiliki nilai *loading factor* di bawah batas yang telah ditetapkan sebelumnya yaitu 0,7. Sehingga modifikasi terhadap variabel *whistleblowing intention* dalam model penelitian (Gambar 4.1) tidak perlu dilakukan karena semua indikator (WI1, WI2, WI3, WI4, WI5) dapat digunakan untuk mengukur variabel *whistleblowing intention*.

Setelah adanya proses eliminasi, seluruh indikator pembentuk konstruk menunjukkan nilai *loading factor* memiliki nilai lebih tinggi dari 0,7, sehingga model modifikasi berubah seperti yang dapat dilihat dalam gambar 4.2.

**Tampilan Hasil Perhitungan
Algoritma PLS Modifikasi**



Gambar 4.1 Tampilan Output Model Pengukuran Modifikasi

Setelah adanya eliminasi indikator yang berada dibawah batas nilai *loading factor*, pengujian validitas convergen dilanjutkan dengan melihat nilai AVE dan *Commuality* pada seluruh konstruk. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4. 9
Construct Validity**

Konstruk	AVE	Commuality
Kepuasan Kerja	0,743	0,969
Budaya Organisasi	0,664	0,838
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,656	0,882
Keadilan Distributif	0,800	0,988
Keadilan Prosedural	0,674	0,920
Komitmen Organisasi	0,731	0,838
Whistleblowing Intention	0,903	0,976

Sumber : Pengolahan Data Menggunakan SmartPLS, 2020

Berdasarkan hasil faktor loading diatas, maka dapat disimpulkan bahwa konstruk yang dibangun mempunyai *convergent validity* yang baik yang dibuktikan dengan nilai loading factor pada masing-masing konstruk diatas 0,70, nilai AVE diatas 0,50 dan nilai *commuality* diatas 0,7

b. Mengevaluasi Composite Reliability dan Cronbach’s Alpha

Cronbach’s alpha dan *composite reliability* merupakan nilai yang akan menentukan tingkat reliabilitas suatu konstruk, apakah sebuah indikator dalam konstruk dapat dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi atau rendah. Uji reliabilitas digunakan untuk membuktikan akurasi, konsistensi, serta ketepatan instrumen dalam mengukur suatu konstruk. Konstruk dinyatakan reliabel jika memiliki nilai *composite reliability* di atas 0,70 dan *cronbach’s alpha* di atas 0,60.

Tabel 4. 10
Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Konstruk	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>
KK	0,963	0,957
BO	0,887	0,830
GKT	0,905	0,869
KD	0,941	0,922
KP	0,935	0,919
KO	0,891	0,818
WI	0,979	0,973

Sumber : Pengolahan Data Menggunakan PLS, 2020

Merujuk dari hasil pengujian dengan SmartPLS di atas (Tabel 4.13), nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* pada semua konstruk secara berturut-turut memiliki nilai di atas 0,70 dan 0,60. Dengan demikian dapat dikatakan konstruk tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

2. Pengujian Struktur Model (*Inner Model*)

Pengujian struktur model (*inner model*) menunjukkan kekuatan estimasi hubungan antar konstruk/variabel laten independen dengan dependen. Evaluasi PLS model struktural atau *inner model* digunakan untuk melihat serta memprediksi hubungan antar variabel laten. Model struktural atau *inner model* dievaluasi dengan menggunakan *Coefficient of Determination* (R^2)

Tabel 4. 11
Nilai Adjusted R-Square

Konstruk	<i>R-Square</i>	<i>Adjusted R-Square</i>
KO	0,502	0,459
WI	0,335	0,265

Sumber: Pengolah Data Menggunakan PLS, 2020

Melalui perhitungan dengan SmartPLS, hasil evaluasi *inner model* menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* (R^2) yang diperoleh untuk variabel Komitmen Organisasi (KO) yaitu sebesar 0,502. Hal ini menunjukkan bahwa 50,2% variabel komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh 5 (lima) variabel independen, yaitu kepuasan kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional, keadilan distributif, dan keadilan prosedural. Sisanya yaitu sebesar 49,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.

Selain itu, nilai *Adjusted R Square* (R^2) untuk variabel niat untuk melakukan *whistleblowing/ Whistleblowing Intention* (WI) yaitu sebesar 0,265. Hal ini menunjukkan bahwa 26,5% variabel *Whistleblowing Intention* dapat dijelaskan oleh 6 (enam) variabel independen, yaitu kepuasan kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional, keadilan distributif, keadilan prosedural dan komitmen organisasi. Sisanya yakni sebesar 73,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.

Pengujian Hipotesis

Tabel 4. 12
Results of Inner Weights

<i>Relation</i>	<i>Original Sample Estimate (O)</i>	<i>Mean of Subsamples (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T-Statistics (O/STERR)</i>	<i>P-Values</i>	<i>Note</i>
KK – WI	-0,043	-0,063	0,194	0,220	0,826	Ditolak
BO – WI	0,118	0,138	0,163	0,727	0,467	Ditolak
GKT – WI	-0,236	-0,224	0,187	1,263	0,207	Ditolak
KD – WI	0,281	0,282	0,140	2,011	0,045	Diterima
KP – WI	0,148	0,142	0,135	1,101	0,271	Ditolak
KO – WI	0,560	0,563	0,149	3,747	0,000	Diterima
KK – KO	0,004	0,018	0,160	0,026	0,979	Ditolak
BO – KO	0,167	0,171	0,146	1,146	0,252	Ditolak
GKT – KO	0,416	0,403	0,124	3,350	0,001	Diterima
KD – KO	-0,337	-0,331	0,114	2,972	0,003	Diterima
KP – KO	0,276	0,277	0,135	1,101	0,004	Diterima
KK – KO – WI	0,002	0,012	0,092	0,026	0,980	Ditolak
BO – KO – WI	0,094	0,093	0,084	1,119	0,263	Ditolak
GKT – KO – WI	0,233	0,224	0,089	2,608	0,009	Diterima
KD – KO – WI	-0,189	-0,189	0,085	2,212	0,027	Diterima
KP – KO – WI	0,155	0,158	0,074	2,087	0,037	Diterima

Sumber : Pengolahan Data Menggunakan PLS, 2020

Pada penelitian ini, *number of bootstrap* yang ditetapkan yakni sebanyak 1.000. Hasil pengujian *path coefficient* dengan menggunakan metode *bootstrapping* dari analisis PLS adalah sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis 1 (Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Whistleblowing Intention*)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel diatas, pengujian hipotesis pertama yaitu hubungan pengaruh antara kepuasan kerja dengan *whistleblowing intention* menunjukkan nilai *original sample estimate* (O) sebesar 0,043 dengan nilai negatif dan nilai *p-values* $0,826 > 0,05$. Dari nilai tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis terkait adanya hubungan mengenai pengaruh antara kepuasan kerja dengan *whistleblowing intention* **tidak terdukung/ tidak diterima**. Dengan ditolaknya hipotesis ini, mengindikasikan bahwa dalam Dinas Penanaman Modal dan Perizinan di DI Yogyakarta tingkat kepuasan kerja tidak mempengaruhi minat ASN dalam hal usaha untuk mengevaluasi perkerjaan ASN yang lain sehingga tidak terciptalah *whistleblowing intention* di instansi tersebut. Terdapat beberapa faktor yang membuat kepuasan kerja tidak mempengaruhi *whistleblowing intention*. Seperti halnya tidak terpenuhinya faktor intrinsik dan ekstrinsik kepasan kerja di dalam organisasi. Faktor intrinsik kepuasan kerja merupakan faktor dalam diri aparatur seperti halnya rasa cinta terhadap pekerjaan sendiri maupun sifat individual yang tak pernah puas. Sedangkan faktor ekstrinsik merupakan faktor diluar diri aparatur, seperti halnya lingkungan kerja maupun hubungan dengan aparatur lain. Selain itu faktor yang tidak kalah penting yaitu promosi jabatan di antara para ASN yang juga menjadi sebuah hal yang penting dan

berpengaruh terhadap kepuasan kerja mereka. Jika promosi jabatan kemudian menjadi sebuah permasalahan dimana promosi jabatan tersebut sangat sulit dicapai dalam hal ini di Dinas Penanaman Modal dan Perizinan maka tidak akan membuat kepuasan kerja di antara para aparatur sehingga tindakan pro-sosial pun tidak akan pernah dilakukan.

Hasil dari hipotesis pertama ini juga serupa dengan penelitian Tara (2008), dimana mereka mengemukakan bahwa akuntan profesional dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi tidak mempengaruhi niat mereka untuk melakukan tindakan *whistleblowing* mengenai tindakan yang tidak etis. Meskipun kepuasan kerja telah dikaitkan dengan kinerja kerja (*job performance*) dan komitmen organisasi yang lebih tinggi, namun dalam penelitian tersebut hanya menemukan bukti yang terbatas terkait hubungan kepuasan kerja (*job satisfaction*) dengan *whistleblowing intention*. Hasil dari penelitian lain yang sejalan dengan penelitian ini juga tertera dalam penelitian Said dkk (2017) serta dalam penelitian Sims dan Keenan (1998) yang menyatakan bahwa tidak ada keterkaitan antara kepuasan kerja (*job satisfaction*) dengan *whistleblowing intention*.

2. Pengujian Hipotesis 2 (Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Whistleblowing Intention*)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel diatas, pengujian hipotesis kedua yaitu hubungan pengaruh antara budaya organisasi dengan *whistleblowing intention* menunjukkan nilai *original sample estimate* (O) sebesar 0,118 dengan nilai positif dan nilai p-values $0,467 > 0,05$. Dari nilai tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis terkait adanya hubungan mengenai pengaruh antara budaya organisasi dengan *whistleblowing intention* **tidak didukung/ tidak diterima**. Dalam penelitian ini tidak ada keterkaitan hubungan antara budaya organisasi dengan *whistleblowing intention*. Hal itu bisa jadi dikarenakan budaya organisasi di Dinas Penanaman Modal dan Perizinan yang tidak dapat mendorong para ASN untuk melakukan tindakan prososial seperti tindakan *whistleblowing* ini. Hasil dari hipotesis kedua ini sejalan dengan penelitian Park (2005) dimana tidak ada hubungan terkait budaya organisasi terhadap *whistleblowing* dalam beberapa aspek. Dalam penelitian tersebut menyebutkan bahwa budaya organisasi terkait kepercayaan diantara teman (*Trust between Friends*) dan kesopanan diantara yang tua dengan muda (*Courtesy between Old-Young*) tidak berpengaruh terhadap *internal whistleblowing* maupun *external whistleblowing*. Dalam penelitian tersebut juga memperoleh hasil bahwa budaya organisasi dalam aspek *horizontal individualism* (individu dengan karakteristik mandiri, unik, dan berbeda dari kelompok) tidak berpengaruh dengan *whistleblowing intention* baik secara internal maupun eksternal. Namun dalam aspek *vertical individualism* (individu dengan karakteristik kompetitif, ingin terkenal dan ingin memperoleh status diantara individu yang lain) menghasilkan pengaruh positif terhadap *eksternal whistleblowing*.

3. Pengujian Hipotesis 3 (Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap *Whistleblowing Intention*)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel diatas, pengujian hipotesis ketiga yaitu hubungan pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional dengan *whistleblowing intention*

menunjukkan nilai *original sample estimate* (O) sebesar 0,236 dengan nilai negatif dan nilai p-values $0,207 > 0,05$. Dari nilai tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis terkait adanya hubungan mengenai pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional dengan *whistleblowing intention* **tidak terdukung/ tidak diterima**.

Dalam penelitian ini menunjukkan tidak ada keterkaitan hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan *whistleblowing intention*. Artinya terdapat beberapa faktor yang menjadikan gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap *whistleblowing intention* khususnya di Dinas Penanaman Modal dan Perizinan. Beberapa faktor diantaranya yaitu atasan yang terlalu terpaku dengan budaya organisasi dan norma-norma organisasi sehingga membatasi ruang mereka untuk memotivasi aparatur dalam melakukan tindakan pro-sosial seperti tindakan *whistleblowing* ini. Selain itu faktor lainnya yaitu atasan dengan gaya kepemimpinan transformasional di dalam Dinas Penanaman Modal dan Perizinan DI Yogyakarta belum mampu menjalin kedekatan dengan bawahannya sehingga para bawahan masih merasa kurang nyaman ketika melaporkan segala bentuk kecurangan kepada atasan dengan alasan khawatir bilamana mendapat balasan atau sebuah ancaman dikemudian hari.

4. Pengujian Hipotesis 4 (Pengaruh Keadilan Distributif terhadap *Whistleblowing Intention*)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel diatas, pengujian hipotesis keempat yaitu hubungan pengaruh antara keadilan distributif dengan *whistleblowing intention* menunjukkan nilai *original sample estimate* (O) sebesar 0.281 dengan nilai positif dan nilai p-values $0,045 < 0,05$. Dari nilai tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis terkait adanya hubungan mengenai pengaruh antara keadilan distributif dengan *whistleblowing intention* **terdukung/diterima**. Dalam penelitian ini terdapat hubungan antara keadilan distributif dengan *whistleblowing intention*. Hal ini sejalan dengan Teori POB (*Prosocial Organizational Behavior*) dan *Theory of Planned Behavior*, dimana seseorang yang diperlakukan adil akan melakukan tindakan pro-aktif di dalam organisasinya, misalnya tindakan *whistleblowing*. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian Seiferth (2014) yang mengemukakan bahwa ada hubungan antara keadilan distributif (*Distributive Justice*) dengan *whistleblowing intention*.

5. Pengujian Hipotesis 5 (Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap *Whistleblowing Intention*)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel diatas, pengujian hipotesis kelima yaitu hubungan pengaruh antara keadilan prosedural dengan *whistleblowing intention* menunjukkan nilai *original sample estimate* (O) sebesar 0,148 dengan nilai positif dan nilai p-values $0,271 > 0,05$. Dari nilai tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis terkait adanya hubungan mengenai pengaruh antara keadilan prosedural dengan *whistleblowing intention* **tidak terdukung/ tidak diterima**. Dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya hubungan antara keadilan prosedural (*procedural justice*) dengan *whistleblowing intention*. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam hal prosedur penggajian diantara aparatur Dinas Penanaman Modal dan Perizinan tidak mempengaruhi minat mereka dalam melakukan tindakan *whistleblowing*. Salah satu faktor yang menyebabkan keadilan prosedural tidak berpengaruh terhadap *whistleblowing intention* di dalam Dinas Penanaman Modal dan Perizinan yaitu sifat dari dalam diri

aparatur itu sendiri yang menganggap sebuah prosedur hanyalah sebuah mekanisme dalam organisasi seperti dalam hal penggajian yang mana tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap minat seorang aparatur dalam melakukan tindakan pro-sosial, seperti tindakan *whistleblowing*. Sehingga sesuai atau tidak sesuainya prosedur, tidak membuat mereka melakukan tindakan *whistleblowing*.

6. Pengujian Hipotesis 6 (Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Whistleblowing Intention*)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel diatas, pengujian hipotesis keenam yaitu hubungan pengaruh antara komitmen organisasi dengan *whistleblowing intention* menunjukkan nilai *original sample estimate* (O) sebesar 0,560 dengan nilai positif dan nilai p-values $0,000 < 0,05$. Dari nilai tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis terkait adanya hubungan mengenai pengaruh antara komitmen organisasi dengan *whistleblowing intention* **terdukung/ diterima**. Dalam penelitian ini ada hubungan antara komitmen organisasi dengan *whistleblowing intention*. Hasil tersebut selaras dengan Teori POB dimana seseorang akan secara sukarela melakukan tindakan pro-sosial dalam hal ini tindakan *whistleblowing* ketika mereka memiliki komitmen dalam organisasinya. Selain itu hasil ini juga selaras dengan *Theory of Planned Behavior* dimana seorang aparatur yang memiliki keyakinan atau komitmen organisasi akan menjalankan seluruh tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya karena menyadari bahwa ada keterkaitan antara usaha yang ia lakukan dengan hasil yang akan didapatkan di kemudian hari. Oleh karenanya ketika mereka meyakini bahwa dalam organisasinya terjadi tindakan *wrongdoing* maka mereka akan merasa bertanggung jawab untuk melakukan *whistleblowing* atas kejadian tersebut. Hipotesis keenam dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Bagustianto (2015), Purwaningtyas (2016), dan Ayu (2019) menunjukkan hasil dimana komitmen organisasi berpengaruh terhadap *whistleblowing*.

7. Pengujian Hipotesis 7 (Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel diatas, pengujian hipotesis ketujuh yaitu hubungan pengaruh antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi menunjukkan nilai *original sample estimate* (O) sebesar 0,004 dengan nilai positif dan nilai p-values $0,979 > 0,05$. Dari nilai tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis terkait adanya hubungan mengenai pengaruh antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi **tidak terdukung/ tidak diterima**. Terdapat beberapa faktor yang membuat kepuasan kerja tidak mempengaruhi komitmen organisasi. Seperti halnya tidak terpenuhinya faktor intrinsik dan ekstrinsik kepuasan kerja di dalam organisasi. Faktor intrinsik kepuasan kerja merupakan faktor dalam diri aparatur seperti halnya sifat yang tak pernah puas. Sedangkan faktor ekstrinsik merupakan faktor diluar diri aparatur, seperti halnya lingkungan kerja maupun hubungan dengan aparatur lain. Selain itu tingkat kepuasan kerja dalam aparatur tidak membuat mereka merasa memiliki organisasinya dikarenakan kepuasan tersebut hanya sebatas kepuasan untuk diri sendiri bukan untuk organisasi secara keseluruhan. Sehingga karena hal tersebut peneliti meyakini bahwa kepuasan kerja khususnya aparatur di Dinas Penanaman Modal dan Perizinan tidak berpengaruh dengan komitmen organisasi.

8. Pengujian Hipotesis 8 (Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel diatas, pengujian hipotesis kedelapan yaitu hubungan pengaruh antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi menunjukkan nilai original sample estimate (O) sebesar 0,167 dengan nilai positif dan nilai p-values $0,252 > 0,05$. Dari nilai tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis terkait adanya hubungan mengenai pengaruh antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi **tidak terdukung/ tidak diterima**. Terdapat beberapa faktor yang membuat budaya organisasi tidak mempengaruhi komitmen organisasi. Beberapa contoh diantaranya yaitu budaya organisasi yang masih kaku di lingkungan kerja. Hal itu tentu membuat aparatur merasa tertekan dan membuat mereka merasa tidak yakin dan komitmen terhadap organisasinya. Hasil dari pengujian hipotesis kedelapan ini juga sejalan dengan penelitian Logahan dan Aesaria (2014) yang menyebutkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hasil serupa juga terdapat dalam penelitian Srikaningsih (2015) dimana tidak terdapat hubungan yang signifikan antara Budaya Organisasi dengan *Whistleblowing Intention*. Hal itu ditengarai karena aparatur merasa terkekang di dalam organisasi dan tidak memberi kebebasan di ruang lingkup kerjanya, sehingga rasa komitmen terhadap organisasi itu tidak muncul dalam diri aparatur. Sebaiknya sebuah organisasi memperhatikan keduanya baik budaya organisasi maupun komitmen organisasinya. Sehingga ketika ingin meningkatkan budaya organisasi sebaiknya pimpinan organisasi perlu memberikan sedikit ruang kebebasan pada diri aparatur untuk bertindak selama itu masih dianggap sesuai aturan dan tidak merugikan organisasi, serta tindakan itu masih dalam ruang lingkup untuk meningkatkan kemajuan organisasi. Sedangkan untuk meningkatkan komitmen organisasi sebaiknya perusahaan memperbaiki sistem kerja yang ada, agar karyawan memberikan kontribusi yang lebih lagi.

9. Pengujian Hipotesis 9 (Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel diatas, pengujian hipotesis kesembilan yaitu hubungan pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasi menunjukkan nilai *original sample estimate* (O) sebesar 0,416 dengan nilai positif dan nilai p-values $0,001 < 0,05$. Dari nilai tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis terkait adanya hubungan mengenai pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasi **terdukung/**

diterima. Hasil pengujian hipotesis ini sejalan dengan beberapa penelitian yang menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi, seperti penelitian Santoso (2014), dan Caillier (2015). Hasil tersebut artinya sejalan dengan *POB Theory* dan *Planned Behavior Theory* dimana apabila aparatur merasa nyaman dan merasa dekat dengan atasannya maka akan timbul sebuah komitmen yang ada dalam diri aparatur. Mereka merasa bahwa atasan telah mampu memotivasi para bawahan untuk membuat para aparatur merasa bahwa organisasi/ instansi bukan hanya tempat untuk bekerja melainkan sudah menjadi bagian atau keluarga bagi mereka. Oleh karena itu bentuk rasa peduli terhadap organisasi menjadi sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional yang dilakukan oleh seorang atasan.

10. Pengujian Hipotesis 10 (Pengaruh Keadilan Distributif terhadap Komitmen Organisasi)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel diatas, pengujian hipotesis kesepuluh yaitu hubungan pengaruh antara keadilan distributif dengan komitmen organisasi menunjukkan nilai *original sample estimate* (O) sebesar 0,337 dengan nilai negatif dan nilai p-values $0,003 < 0,05$. Dari nilai tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis terkait adanya hubungan mengenai pengaruh antara keadilan distributif dengan komitmen organisasi **terdukung/ diterima**. . Dari hasil pengujian hipotesis tersebut dapat diartikan bahwa terdapat hubungan pengaruh keadilan distributif (*Distributive Justice*) dengan komitmen organisasi aparatur sipil negara di Dinas Penanaman Modal dan Perizinan. Dengan demikian hasil tersebut telah sesuai dengan hipotesis yang telah dibangun sebelumnya dimana terdapat hubungan antara keadilan distributif dengan komitmen organisasi. Hal tersebut artinya sejalan dengan Teori POB dimana seorang yang mendapat perlakuan adil akan membalasnya dengan tindakan pro-sosial yang mana dalam hal ini adalah sebuah keyakinan atau komitmen terhadap organisasi tempat ia bekerja. Adil yang dimaksud dalam hal ini yaitu kesesuaian antara hasil yang diperoleh dengan usaha yang dilakukan selama bekerja di Dinas Penanaman Modal dan Perizinan. Penelitian lain terkait hubungan keadilan distributif terhadap komitmen organisasi yang sejalan dengan hasil penelitian ini adalah Rahman (2016) yang menyatakan bahwa ada keterkaitan hubungan antara keadilan distributif dengan komitmen organisasi. Ketika seorang pegawai memperoleh perlakuan adil dari organisasi atau instansinya maka pegawai tersebut akan membalas perlakuan yang adil oleh organisasi tersebut dengan sebuah komitmen terhadap organisasinya.

11. Pengujian Hipotesis 11 (Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Komitmen Organisasi)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel diatas, pengujian hipotesis kesebelas yaitu hubungan pengaruh antara keadilan prosedural dengan komitmen organisasi menunjukkan nilai *original sample estimate* (O) sebesar 0,276 dengan nilai positif dan nilai *p-values* $0,004 < 0,05$. Dari nilai tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis terkait adanya hubungan mengenai pengaruh antara keadilan prosedural dengan komitmen organisasi **terdukung/ diterima**. Dengan demikian hasil tersebut telah sesuai dengan hipotesis yang telah dibangun sebelumnya dimana terdapat hubungan antara keadilan distributif dengan komitmen organisasi. Hal tersebut artinya sejalan dengan Teori POB dimana seorang yang mendapat perlakuan adil akan membalasnya dengan tindakan pro-sosial yang mana dalam hal ini adalah sebuah keyakinan atau komitmen terhadap organisasi tempat ia bekerja. Adil yang dimaksud dalam hal ini ialah seperti prosedur penggajian telah disepakati oleh aparatur serta prosuder tersebut telah secara konsisten dan adil, dikarenakan setiap individu mempunyai hak yang sama atas suatu prosedur yang sama baik dari suatu individu ke individu yang lain atau dari waktu ke waktu. Penelitian lain terkait hubungan keadilan distributif terhadap komitmen organisasi yang sejalan dengan hasil penelitian ini adalah Rahman (2016) yang menyatakan bahwa ada keterkaitan hubungan antara keadilan prosedural dengan komitmen organisasi. Ketika seorang pegawai memperoleh perlakuan adil dari organisasi atau instansinya maka pegawai tersebut akan membalas perlakuan yang adil oleh organisasi tersebut dengan sebuah komitmen terhadap organisasinya.

12. Pengujian Hipotesis 12 (Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Whistleblowing Intention* melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening)

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis pada tabel diatas, pengujian hipotesis kedua belas yaitu hubungan pengaruh antara kepuasan kerja terhadap *whistleblowing intention* melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening menunjukkan nilai *original sample estimate* (O) sebesar 0,002 dengan nilai positif dan nilai *p-values* $0,980 > 0,05$. Karena nilai *p-value* yang lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis terkait adanya hubungan mengenai pengaruh antara kepuasan kerja terhadap *whistleblowing intention* melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening **tidak terdukung/ tidak diterima**.

Adanya beberapa faktor yang menjadikan kepuasan kerja tidak dapat mempengaruhi *whistleblowing intention* melalui komitmen organisasi. Seperti halnya tidak terpenuhinya faktor intrinsik dan ekstrinsik kepasan kerja di dalam organisasi. Faktor intrinsik kepuasan kerja merupakan faktor dalam

diri aparatur seperti halnya sifat yang tak pernah puas. Sedangkan faktor ekstrinsik kepuasan kerja merupakan faktor diluar diri aparatur, seperti halnya lingkungan kerja maupun hubungan dengan aparatur lain. Selain itu faktor yang tidak kalah penting yaitu promosi jabatan di antara para ASN yang juga menjadi sebuah hal yang penting dan berpengaruh terhadap kepuasan kerja mereka. Jika promosi jabatan kemudian menjadi sebuah permasalahan dimana promosi jabatan tersebut sangat sulit dicapai dalam hal ini di Dinas Penanaman Modal dan Perizinan maka tidak akan membuat kepuasan kerja di antara para aparatur sehingga tindakan pro-sosial pun tidak akan pernah dilakukan.

Penelitian terkait hubungan antara kepuasan kerja terhadap *whistleblowing intention* ini juga serupa dengan penelitian Shawver dan Clement (2008), dimana mereka mengemukakan bahwa akuntan profesional dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi tidak mempengaruhi niat mereka untuk melakukan tindakan *whistleblowing* mengenai tindakan yang tidak etis. Kemudian dalam penelitian ini peneliti memasukkan komitmen organisasi sebagai variabel intervening untuk memediasi hubungan antara kepuasan kerja dengan *whistleblowing intention*. Namun dalam penelitian ini hasilnya menunjukkan tidak ada pengaruh antara kepuasan kerja dengan *whistleblowing intention* melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Sehingga dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi gagal memediasi hubungan antara kepuasan kerja dengan *whistleblowing intention* baik secara *pure mediated* maupun *partial mediated*.

13. Pengujian Hipotesis 13 (Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Whistleblowing Intention* melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening)

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis pada tabel diatas, pengujian hipotesis ketiga belas yaitu hubungan pengaruh antara budaya organisasi terhadap *whistleblowing intention* melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening menunjukkan nilai *original sample estimate* (O) sebesar 0,094 dengan nilai positif dan nilai *p-values* $0,263 > 0,05$. Karena nilai *p-value* yang lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis terkait adanya hubungan mengenai pengaruh antara budaya organisasi terhadap *whistleblowing intention* melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening **tidak terdukung/ tidak diterima**.

Adanya beberapa faktor yang menjadikan budaya organisasi tidak dapat mempengaruhi *whistleblowing intention* melalui komitmen organisasi. Beberapa contoh diantaranya yaitu budaya organisasi yang masih kaku di lingkungan kerja. Hal itu tentu membuat aparatur merasa tertekan dan membuat mereka merasa tidak nyaman terhadap organisasinya. Aparatur akan merasa terkekang di dalam organisasi jika tidak diberi kebebasan di ruang lingkup kerjanya, sehingga pro-sosial terhadap organisasi itu tidak muncul dalam diri aparatur. Sebuah organisasi dipandang perlu untuk memperhatikan ketika ingin

meningkatkan budaya organisasi, sebaiknya pimpinan organisasi perlu memberikan sedikit ruang kebebasan pada diri aparatur untuk bertindak selama itu masih dianggap sesuai aturan dan tidak merugikan organisasi, serta tindakan itu masih dalam ruang lingkup untuk meningkatkan kemajuan organisasi.

Penelitian terkait hubungan antara budaya organisasi terhadap *whistleblowing intention* ini sejalan dengan penelitian Park (2005) dimana tidak ada hubungan terkait budaya organisasi terhadap *whistleblowing*. Dalam penelitian tersebut menyebutkan bahwa budaya organisasi terkait kepercayaan diantara teman (*Trust between Friends*) dan kesopanan diantara yang tua dengan muda (*Courtesy between Old-Young*) tidak berpengaruh terhadap *internal whistleblowing* maupun *external whistleblowing*. Dalam penelitian tersebut juga memperoleh hasil bahwa budaya organisasi dalam aspek *horizontal individualism* (individu dengan karakteristik mandiri, unik, dan berbeda dari kelompok) tidak berpengaruh dengan *whistleblowing intention* baik secara internal maupun eksternal. Kemudian dalam penelitian ini peneliti memasukkan komitmen organisasi sebagai variabel intervening untuk memediasi hubungan antara budaya organisasi dengan *whistleblowing intention*. Namun dalam penelitian ini hasilnya menunjukkan tidak ada pengaruh antara budaya organisasi dengan *whistleblowing intention* melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Sehingga dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi gagal memediasi hubungan antara budaya organisasi dengan *whistleblowing intention* baik secara *fully mediated* maupun *partially mediated*.

14. Pengujian Hipotesis 14 (Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap *Whistleblowing Intention* melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening)

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis pada tabel diatas, pengujian hipotesis keempat belas yaitu hubungan pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap *whistleblowing intention* melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening menunjukkan nilai *original sample estimate* (O) sebesar 0,233 dengan nilai positif dan nilai *p-values* $0,009 < 0,05$. Karena nilai *p-value* yang lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis terkait adanya hubungan mengenai pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap *whistleblowing intention* melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening **terdukung/ diterima**.

Dalam penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional dengan *whistleblowing intention* melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Sehingga dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berhasil

memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan *whistleblowing intention* secara *fully mediated*. Artinya variabel intervening berhasil memediasi penuh dua buah variabel (gaya kepemimpinan transformasional dan *whistleblowing intention*) yang awalnya tidak berpengaruh menjadi berpengaruh. Sehingga dalam penelitian ini dapat dikatakan gaya kepemimpinan transformasional dapat memengaruhi *whistleblowing intention* jika dimediasi dengan komitmen organisasi. Hasil tersebut artinya sejalan dengan *POB Theory* dan *Planned Behavior Theory* dimana apabila aparatur merasa nyaman dan merasa dekat dengan atasannya maka akan timbul sebuah komitmen yang ada dalam diri aparatur. Mereka merasa bahwa atasan telah mampu memotivasi para bawahan untuk membuat para aparatur merasa bahwa organisasi/ instansi bukan hanya tempat untuk bekerja melainkan sudah menjadi bagian atau keluarga bagi mereka. Oleh karena itu bentuk rasa peduli terhadap organisasi menjadi sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional yang dilakukan oleh seorang atasan. Setelah rasa peduli atau komitmen muncul di dalam diri aparatur maka, mereka akan membalasnya dengan tindakan pro-sosial untuk organisasinya, salah satunya yaitu dengan melakukan tindakan *whistleblowing* tersebut.

Hasil hipotesis keempat belas dalam penelitian ini serupa dengan penelitian dengan penelitian Caillier (2013), dimana gaya kepemimpinan transformasional (*transformational leadership*) berpengaruh terhadap *whistleblowing intention* melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Yang membedakan antara hasil penelitian ini dengan hasil penelitian Caillier (2013) yaitu variabel komitmen organisasi sebagai variabel intervening dalam penelitian ini memediasi penuh hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan *whistleblowing intention*, sedangkan pada hasil penelitian Caillier (2013) menyatakan bahwa variabel komitmen organisasi hanya memediasi sebagian (*partially mediated*). Ini menjadi sebuah temuan dalam penelitian ini yang dapat memperluas literatur dan menunjukkan langkah tambahan agar gaya kepemimpinan transformasional dapat berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Sehingga hasil dari pengujian hipotesis keempat belas ini dapat disimpulkan bila seorang aparatur dengan rasa komitmen yang tinggi terhadap organisasi menyebabkan aparatur merasa dapat melaporkan tindakan *wrongdoing* tanpa khawatir menghadapi sebuah ancaman atau pembalasan, karena pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional akan melindungi aparatur yang memiliki komitmen terhadap organisasinya. Selain itu aparatur yang berkomitmen sering

merasa bahwa mengungkapkan sebuah kecurangan menunjukkan sebuah komitmen mereka bahwa mereka melindungi organisasi dari bahaya yang akan atau telah terjadi.

15. Pengujian Hipotesis 15 (Pengaruh Keadilan Distributif terhadap *Whistleblowing Intention* melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening)

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis pada tabel diatas, pengujian hipotesis kelima belas yaitu hubungan pengaruh antara keadilan distributif terhadap *whistleblowing intention* melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening menunjukkan nilai *original sample estimate* (O) sebesar 0,189 dengan nilai negatif dan nilai *p-values* $0,027 < 0,05$. Karena nilai *p-value* yang lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis terkait adanya hubungan mengenai pengaruh antara keadilan distributif terhadap *whistleblowing intention* melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening **terdukung/ diterima.**

Hasil menunjukkan bahwa terdapat keterkaitan hubungan antara keadilan ditributif dengan *whistleblowing intention* melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Komitmen organisasi berhasil memediasi hubungan antara keadilan distributif dengan *whistleblowing intention* secara *partially mediated*. Artinya variabel intervening berhasil memediasi sebagian dua buah variabel (keadilan distributif dan *whishtleblowing intention*) yang mana baik secara langsung maupun melalui variabel intervening/ pemediasi hasilnya tetap menunjukkan adanya keterkaitan hubungan. Sehingga dalam penelitian ini dapat dikatakan keadilan distributif dapat memengaruhi *whistleblowing intention* jika dimediasi dengan komitmen organisasi. Ini menjadi sebuah temuan dalam penelitian ini yang dapat memperluas literatur dan menunjukkan langkah tambahan agar keadilan distributif dapat berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*.

Hasil dari pengujian hipotesis kelima belas ini dapat disimpulkan bila seorang aparatur telah memperoleh keadilan distributif dalam organisasi akan menyebabkan aparatur merasa yakin dan memiliki komitmen terhadap organisasinya, sehingga dengan komitmen terhadap organisasi seorang aparat dapat melaporkan tindakan *wrongdoing* tanpa khawatir menghadapi sebuah ancaman atau pembalasan. Selain itu aparatur yang berkomitmen sering merasa bahwa mengungkapkan sebuah kecurangan menunjukkan sebuah komitmen mereka bahwa mereka melindungi organisasi dari bahaya yang akan atau telah terjadi.

16. Pengujian Hipotesis 16 (Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap *Whistleblowing Intention* melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening)

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis pada tabel diatas, pengujian hipotesis keenam belas yaitu hubungan pengaruh antara keadilan prosedural terhadap *whistleblowing intention* melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening menunjukkan nilai *original sample estimate* (O) sebesar 0,155 dengan nilai positif dan nilai *p-values* $0,037 < 0,05$. Karena nilai *p-value* yang lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis terkait adanya hubungan mengenai pengaruh antara keadilan prosedural terhadap *whistleblowing intention* melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening **terdukung/ diterima.**

Hasil menunjukkan bahwa terdapat keterkaitan hubungan antara keadilan prosedural dengan *whistleblowing intention* melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Komitmen organisasi berhasil memediasi hubungan antara keadilan prosedural dengan *whistleblowing intention* secara *fully mediated*. Artinya variabel intervening berhasil memediasi penuh dua buah variabel (keadilan prosedural dan *whistleblowing intention*) yang awalnya tidak berpengaruh menjadi berpengaruh. Sehingga dalam penelitian ini dapat dikatakan keadilan prosedural dapat memengaruhi *whistleblowing intention* jika dimediasi dengan komitmen organisasi. Ini menjadi sebuah temuan dalam penelitian ini yang dapat memperluas literatur dan menunjukkan langkah tambahan agar keadilan prosedural dapat berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*.

Hasil dari pengujian hipotesis keenam belas ini dapat disimpulkan bila seorang aparatur telah memperoleh keadilan prosedural dalam organisasi akan menyebabkan aparatur merasa yakin dan memiliki komitmen terhadap organisasinya, sehingga dengan komitmen terhadap organisasi seorang aparat dapat melaporkan tindakan *wrongdoing* tanpa khawatir menghadapi sebuah ancaman atau pembalasan. Selain itu aparatur yang berkomitmen sering merasa bahwa mengungkapkan sebuah kecurangan menunjukkan sebuah komitmen mereka bahwa mereka melindungi organisasi dari bahaya yang akan atau telah terjadi.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional, keadilan organisasi terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Penanaman Modal dan Perizinan baik Kabupaten maupun Provinsi DI Yogyakarta. Pada penelitian ini yang dijadikan sebagai objek penelitian yaitu DPMP Kabupaten Gunungkidul, Sleman, Bantul, Kulon Progo, Kota

Yogyakarta, dan Provinsi. Berdasarkan pengujian dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan dari penelitian ini adalah kepuasan kerja dan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* baik secara langsung maupun melalui variabel intervening. Gaya kepemimpinan transformasional dan keadilan prosedural berpengaruh terhadap niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing* ketika dimediasi dengan komitmen organisasi. Sedangkan keadilan distributif berpengaruh terhadap niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing* baik secara langsung maupun melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan, diantaranya pada penelitian ini skor *adjusted R square* masih cukup kecil atau dengan kata lain variabel independen yang mampu menjelaskan variabel dependen independen nilainya masih terbilang cukup kecil. Sehingga masih terdapat banyak faktor yang dapat memengaruhi variabel dependen dalam penelitian ini, dalam hal ini adalah *whistleblowing intention*. Selain itu pada penelitian ini masih terbatas pada metode penyebaran kuesioner dalam rangka mengumpulkan data dan informasi, sehingga memiliki beberapa kelemahan dalam perihal kualitas informasi yang diberikan, seperti jawaban responden kemungkinan tidak jujur, jawaban responden yang terkesan hanya asal-asalan, adanya kemungkinan responden yang tidak paham dengan pernyataan yang diajukan, serta dapat terjadi ketidaksesuaian persepsi antara peneliti dengan responden

Adapun saran yang dapat diberikan peneliti untuk peneliti selanjutnya, adalah variabel kepuasan kerja dan budaya organisasi dalam penelitian ini merupakan variabel yang tidak berpengaruh terhadap *whistleblowing intention* baik secara langsung ataupun melalui variabel mediasi. Dengan demikian, peneliti berharap pada penelitian selanjutnya agar menguji ulang hubungan tersebut atau dapat memodifikasi hubungan tersebut dengan mengganti variabel intervening dengan variabel intervening lain untuk mengetahui apakah kedua variabel independen tersebut memiliki pengaruh terhadap *whistleblowing intention* atau tidak. Selain itu untuk memberikan hasil yang akurat dan kredibel, diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk mengkombinasikan metode penelitian perihal pengambilan sampel yang tidak sebatas menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner, namun juga dengan menambahkan teknik wawancara dalam pengambilan sampel maupun data pada responden yang terkait. Selain bertujuan untuk klarifikasi, dengan mengkombinasikan dua teknik tersebut diharapkan dapat meningkatkan tingkat objektivitas responden terhadap jawaban yang diberikan serta meningkatkan pemahaman kepada responden mengenai butir-butir

pertanyaan yang diajukan. Sehingga perbedaan persepsi antara peneliti dengan responden terhadap butir-butir pertanyaan dapat diminimalisir.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajzen, I. (2011). The theory of planned behaviour: Reactions and reflections. *Psychology and Health*, 26(9), 1113–1127. <https://doi.org/10.1080/08870446.2011.613995>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Andini, Rita. 2006. “Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention”. Tesis. Semarang : Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Aranki, D. H., Suifan, T. S., & Sweis, R. J. (2019). The Relationship between Organizational Culture and Organizational Commitment. *Modern Applied Science*, 13(4), 137. <https://doi.org/10.5539/mas.v13n4p137>
- Ayu, I. G., & Pradnya, A. (2019). Pengaruh Profesionalisme , Komitmen Organisasi Dan Sensitivitas Etika Terhadap Intensi Dalam Melakukan Whistleblowing : Studi Kasus Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD), 4(1), 1–13.
- Bass, B. M. (1999). Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(1), 9–32. <https://doi.org/10.1080/135943299398410>
- Bhal, K. T., & Dadhich, A. (2011). Impact of Ethical Leadership and Leader-Member Exchange on Whistle Blowing: The Moderating Impact of the Moral Intensity of the Issue. *Journal of Business Ethics*, 103(3), 485–496. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-0876-z>
- Bookstein, C. F. and F. L. (1982). Two Structural Equation Models: LISREL and PLS Applied to Consumer Exit-Voice Theory. *Journal of Marketing*, 19(4), 440–452.
- Brief, A. P., & Motowidlo, S. J. (1986). Prosocial Organizational Behaviors. *The Academy of Management Review*, 11(4), 710. <https://doi.org/10.2307/258391>
- Caillier, J. G. (2013). Do Employees Feel Comfortable Blowing the Whistle When Their Supervisors Practice Transformational Leadership? *International Journal of Public Administration*, 36(14), 1020–1028. <https://doi.org/10.1080/01900692.2013.798812>
- Caillier, J. G. (2015). Transformational Leadership and Whistle-Blowing Attitudes: Is This Relationship Mediated by Organizational Commitment and Public Service Motivation? *American Review of Public Administration*, 45(4), 458–475. <https://doi.org/10.1177/0275074013515299>
- Cohen-Charash, Y., & Spector, P. E. (2001). The role of justice in organizations: A meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(2), 278–321. <https://doi.org/10.1006/obhd.2001.2958>
- Desfriadi, Ricca, (2010), Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suka Fajar LTD Pekanbaru, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau, Pekanbaru

- Dozier, J. B., & Miceli, M. P. (2011). Potential Predictors of Whistle-Blowing. A Prosocial Behavior Perspective. *Academy of Management Review*, 10(4), 823–836. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4279105>
- Erlangga, F., Frinaldi, A., & Magriasti, L. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Paternalistik Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Padang. *Humanus*, 12(2), 174. <https://doi.org/10.24036/jh.v12i2.4037>
- Farooqi, S., Abid, G., & Ahmed, A. (2016). RETRACTED: How bad it is to be good: Impact of organizational ethical culture on whistleblowing (the ethical partners). *European Journal of Radiology Open*, 3(2), 239–244. <https://doi.org/10.1016/j.ejro.2016.08.006>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Partial Least Squares - Konsep, Teknik, Dan Aplikasi menggunakan SmartPLS 3.0 (Edisi 2). Semarang: Badan Penerbit - Universitas Diponegoro.
- Gibson, et.al., 2006. Organisasi dan manajemen (prilaku – struktur – proses), Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta, Erlangga.
- Gundlach, M. J., Douglas, S. C., & Martinko, M. J. (2003). The decision to blow the whistle: A social information processing framework. *Academy of Management Review*, 28(1), 107–123. <https://doi.org/10.5465/AMR.2003.8925239>
- Hakim, A., Subroto, & Andayani (2017). Faktor Situasional dan Demografis sebagai Prediktor Niat Individu untuk Melakukan Whistleblowing. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik (JIAP)*, 3(2), 124–133.
- Indica, I. W. M. 2012. “Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan”. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*. Vol. 1 No.2.
- J. A.Colquitt. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*.
- James M. Kohlmeyer, I., Mahenthiran, S., Parker, R. J., & Sincich, T. (2014). Leadership, Budget Participation, Budgetary Fairness, and Organizational Commitment: Advances in Accounting Behavioral Research. *Advances in Accounting Behavioral Research*, 17, 95–118. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1108/S1475-148820140000017003>
- Jogiyanto, & Abdillah, W. (2009). *Konsep & Aplikasi PLS Untuk Penelitian Empiris*. Yogyakarta: BPFE Universitas Gajah Mada.
- Joy, C., Aban, I., Perez, V. E. B., Keeshia, K., Ricarte, G., & Chiu, J. L. (2019). The Relationship of Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Perceived Organizational Support of Telecommuters in The National Capital Region. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 8(4), 162.
- Khanifah, Anam, M. C., & Astuti, E. B. (2018). Pengaruh Attitude Toward Behavior , Subjective Norm , Perceived Behavioral Control Pada Intention. *Fakultas Ekonomi Univeritas Wahid Hasyim*, 147–158.
- KNKG. 2008. Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran - SPP (Whistleblowing System – WBS). Jakarta: KNKG.
- Kusuma, Lingga Sakti, 2014, Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai RRI Yogyakarta, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Lestari, R., dan Yaya, R. 2017. Whistleblowing dan faktor-faktor yang memengaruhi niat melaksanakannya oleh Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Akuntansi*.

- Llobet, J., & Fito, M. A. (2013). Organizational Commitment, job satisfaction and intention to stay: Literature review. *Intangible Capital*, 9(4), 1068–1079. <https://doi.org/10.3926/ic.475>
- Logahan, J. M., Aesaria, S. M., Bank, P. T., Negara, T., Ciputat, T., & As, J. (2014). Terhadap Komitmen Organisasi Berdampak Pada Kinerja Karyawan Pada Btn – Ciputat, 5, 551–563.
- Maulana Saud, I. (2017). Pengaruh Sikap dan Persepsi Kontrol Perilaku Terhadap Niat Whistleblowing Internal-Eksternal dengan Persepsi Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Akuntansi Dan Investasi*, 17(2), 209–219. <https://doi.org/10.18196/jai.2016.0056.209-219>
- Moorhead, G. dan Graffin R.W. 2013. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Nurkholis, R. B. (2015). Faktor-faktor yang mempengaruhi minat pegawai negeri sipil (PNS) untuk melakukan tindakan whistleblowing (Studi pada PNS BPK RI). *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 19(2), 276–295.
- Parianti, N. P. I., Suartana, I. W., & Badera, I. D. N. (2016). Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Niat Dan Perilaku Whistleblowing Mahasiswa Akuntansi. *-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(12), 4209–4236.
- Park, H., Rehg, M. T., & Lee, D. (2005). The influence of confucian ethics and collectivism on whistleblowing intentions: A study of South Korean public employees. *Journal of Business Ethics*, 58(4), 387–403. <https://doi.org/10.1007/s10551-004-5366-0>
- Pratama, N. J. (2018). Pengaruh Mood Terhadap Niat Melakukan Whistle-Blowing. *Jurnal Akuntansi*, 6(1).
- Rahman, A., Shahzad, N., Mustafa, K., Khan, M. F., & Qurashi, F. (2016). Effects of organizational justice on organizational commitment. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 6(3), 188–196.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). Title: Essentials of Organizational Behavior, 11th edition.
- Rosyidah, E., Fadah, I., & Tobing, D. S. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi di Unit-Unit Pelayanan Publik Kabupaten Jember. *Jurnal Relasi Stie Mandala Jember*, 14(1), 1–16. Retrieved from
- Rothschild, J., & Miethe, T. D. (1999). Whistle-blower disclosures and management retaliation: The battle to control information about organization corruption. *Work and Occupations*, 26(1), 107–128. <https://doi.org/10.1177/0730888499026001006>
- Rubin, R. S., Munz, D. C., & Bommer, W. H. (2005). Leading from within: The effects of emotion recognition and personality on transformational leadership behavior. *Academy of Management Journal*, 48(5), 845–858. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2005.18803926>
- 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>
- Sanhaji, A. & Soetjipto, B. E (2016). Pengaruh keadilan organisasi dan budaya organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasi melalui komitmen organisasi dan kepuasan kerja, *1983(2007)*, 917–926.
- Santoso, M. H. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Mitra Cimalati di Cilacap. *Agora*, 2(1), 1–4.

- Saputra, L. A. A., Surati, -, & Saufi, A. (2019). Mediation role of job satisfaction towards effect of conflict roles on organizational commitment. *International Journal of Social Sciences and Humanities*, 3(2), 165–175. <https://doi.org/10.29332/ijssh.v3n2.308>
- Sari, R. P. (2018). Faktor Faktor yang Mempengaruhi Pegawai Negeri Sipil Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing (Studi Empiris Pada BPK Sumatera Barat).
- Saud, I. M., & Fauzi, A. (2019). The Effect of Rewards, Personal Costs, and The Whistleblowing System Toward Individual Intentions to Report Unethical Behaviors of Superiors, *102(Icaf)*, 91–97. <https://doi.org/10.2991/icafe-19.2019.15>
- Seifert, D. L., Stammerjohan, W. W., & Martin, R. B. (2014). Trust, organizational justice, and whistleblowing: A research note. *Behavioral Research in Accounting*, 26(1), 157–168. <https://doi.org/10.2308/bria-50587>
- Seifert, D. L., Sweeney, J. T., Joireman, J., & Thornton, J. M. (2010). The influence of organizational justice on accountant whistleblowing. *Accounting, Organizations and Society*, 35(7), 707–717. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2010.09.002>
- Sims, R. L., & Keenan, J. P. (1998). Predictors of extend intrapersonal variables. *Journal of Business Ethics*, 17(4), 411–421. <https://doi.org/10.1023/A:1005763807868>
- Sriekaningsih, A., & Setyadi, D. (2015). The Effect Of Competence And Motivation And Cultural Organization Towards Organizational Commitment And Performance On State Lecturers In East Kalimantan Indonesia. *European Journal of Business and Management*, 7(17), 208–219.
- Sweeney, P . (2008) “Hotlines Helpful for Blowing The Whistle”. *Financial Executive*. 24(4), 28-31.
- Tara, J., Lynn, H., Accountants, M., & Questionable, R. (2008). Whistleblowing Has Become An Important Issue For Management Accountants Today. This Article Explores The Reasons Management Accountants May Choose To Blow The Whistle For Three Different Materiality Levels.
- Tiara Putri Usmany, Djahur Hamid, H. N. U. (2016). Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Pabrik Gondorukem dan Terpentin Sukun Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Gondorukem dan Terpentin II , Ponorogo), *37(2)*, 38–44.
- Tuanakotta, T. M., 2006, *Akuntansi Forensik dan Audit Investigatif*, FEUI, Jakarta
- W. Septiyanti (2013). “Pengaruh Faktor Organisasional, Individual, Situasional, Dan Demografis Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing Internal”. *Simposium Nasional Akuntansi 2013*
- W. Purwaningtyas.,(2016). Pengaruh Komitmen Profesional, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Niat Whistleblowing (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Di Daerah Istimewa Yogyakarta) *Commitment , And Job Satisfaction On The Whistleblowing*, (3).