

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

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 Persepsi 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 Darusalam 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).

Dalam Al-Qur'an telah diajarkan mengenai anjuran dalam hal keberanian untuk menegakkan kebenaran, serta menjadi seorang saksi ketika mengetahui terjadinya sebuah kecurangan. Hal tersebut telah dijelaskan dalam QS. Al-Maidah (5) ayat 8, yang artinya:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ
شَنَّانُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا أَعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ
خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ (٨)

“Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada

takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan” (QS. Al-Maidah (5) : 8)

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.

Di Indonesia itu sendiri kasus yang terungkap oleh karena seorang pengadu atau seorang *Whistleblower* pertama kali mulai dikenal oleh kalangan masyarakat adalah ketika terungkapnya sebuah kasus terkait seorang Perwira Tinggi Polri yang pada masa itu menjabat sebagai Kepala Badan Reserse dan Kriminal (BARESKRIM) yang bernama Komisaris Jenderal Susno Duadji yang dengan keberaniaanya mengungkap adanya mafia pajak di dalam instansinya. Dalam kasus tersebut melibatkan seorang pegawai Direktorat Jendral Pajak bernama Gayus Tambunan (Parianti, Suartana, & Badera, 2016). Komjen Susno Duadji mengungkapkan adanya kejanggalan selama proses penyidikan,

penuntutan, hingga persidangan terhadap kasus tindak pidana pencucian uang serta penggelapan pajak yang disidik oleh Mabes Polri dengan pegawai Direktorat Jendral Pajak bernama Gayus Tambunan sebagai tersangka. Susno Duadji mempunyai dugaan bahwa terdapat indikasi penyelewengan dikarenakan uang senilai Rp. 28 Milyar dalam rekening Gayus Tambunan sebagai bukti kejahatan yang telah dibekukan ketika menjabat sebagai Ketua BARESKRIM telah dicairkan. Dalam keterangan yang disampaikan disebutkan pula bahwa terdapat Makelar Kasus (Markus) yang melibatkan dua orang jendral serta dua orang perwira menengah Polri yang ikut andil dalam kasus pencucian uang dan penggelapan pajak tersebut. Aksi heroiknya tersebut membuat Komisaris Jendral Susno Duadji memperoleh penghargaan Whistle Blower Award dari Komunitas Pengusaha AntIsuap

Sementara itu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang paling rawan terkait modus penyuapan 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 penyuapan 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 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 organisasii, sesuai kepada tujuan ang sudahditetapkan, 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 Perijinan 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 Perijinan. 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.

B. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti akan membatasi masalah terkait dengan masalah yang akan diteliti, yaitu:

1. Penelitian ini hanya berfokus pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). OPD yang akan dijadikan sebagai objek penelitian adalah Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Provinsi DIY.
2. Faktor-faktor yang memengaruhi niat seseorang dalam melakukan *Whistleblowing* di Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Provinsi DIY hanya dibatasi pada *Organizational Justice*, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Komitmen Organisasi.
3. Penelitian ini dilakukan di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY)

C. Rumusan Masalah

Berdasar pada latar belakang yang telah dipaparkan di atas, peneliti mengidentifikasi beberapa rumusan masalah dalam penelitian diantaranya :

1. Apakah Kepuasan Kerja dapat memengaruhi niatan Aparatur Sipil Negara untuk melakukan *whistleblowing* jika dimediasi dengan komitmen organisasi?

2. Apakah Budaya Organisasi dapat memengaruhi niatan Aparatur Sipil Negara untuk melakukan *whistleblowing* jika dimediasi dengan komitmen organisasi?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional dapat memengaruhi niatan Aparatur Sipil Negara dalam melakukan *whistleblowing* jika dimediasi dengan komitmen organisasi?
4. Apakah *Organizational Justice* dapat memengaruhi niatan Aparatur Sipil Negara untuk melakukan *whistleblowing* jika dimediasi dengan komitmen organisasi?

D. Tujuan Penelitian

Berdasar pada rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji pengaruh Kepuasan Kerja dapat memengaruhi niatan Aparatur Sipil Negara untuk melakukan *whistleblowing* jika dimediasi dengan komitmen organisasi
2. Untuk menguji pengaruh Budaya Organisasi dapat memengaruhi niatan Aparatur Sipil Negara untuk melakukan *whistleblowing* jika dimediasi dengan komitmen organisasi.
3. Untuk menguji pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dapat memengaruhi niatan Aparatur Sipil Negara dalam melakukan *whistleblowing* jika dimediasi dengan komitmen organisasi.

4. Untuk menguji pengaruh *Organizational Justice* dapat memengaruhi niatan Aparatur Sipil Negara untuk melakukan *whistleblowing* jika dimediasi dengan komitmen organisasi.

E. Manfaat Penelitian

Secara general penelitian ini memiliki manfaat dalam bidang akuntansi sektor publik perihal faktor-faktor apa saja yang mungkin dapat mempengaruhi sikap individu untuk menjadi seorang *Whistleblower*. Adapun secara rinci, manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini berkontribusi secara teoretis terkait pengembangan ilmu pengetahuan di bidang akuntansi khususnya Akuntansi Sektor Publik maupun Akuntansi Manajemen tentang penerapan *whistleblowing system* pada organisasi sektor publik yang menjadi sarana dalam melaporkan berbagai tindak kecurangan yang terjadi. Selain itu bagi peneliti yang akan meneliti topik yang sama terkait *Whistleblowing* dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebuah literasi maupun bahan untuk mengevaluasi bilamana terdapat kekeliruan dalam penelitian ini, sehingga penelitian terkait *Whistleblowing* ini dapat terus berlanjut dan semakin baik.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Organisasi Pemerintah Daerah

Penelitian ini berkontribusi secara praktis terhadap organisasi yang menerapkan *Whistleblowing System* terutama bagi Organisasi Pemerintah Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) agar Aparatur Sipil

Negara termotivasi dalam melaporkan berbagai tindakan kecurangan yang terjadi dalam organisasi pemerintah daerah tersebut. Diharapkan pihak Pemerintah Daerah Provinsi DIY dapat meningkatkan pengawasan terkait praktik kerja para aparaturnya, dan segala bentuk administrasi di lingkungan OPD, serta menumbuhkan kesadaran mengenai pentingnya berperilaku jujur dalam bekerja serta berani melaporkan beragam tindak kecurangan yang terjadi di lingkungan organisasinya..

b. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sedikit banyak gambaran perihal pentingnya tindakan *Whistleblowing* dan pengetahuan bagi masyarakat bahwa masyarakat dapat turut andil menjadi seorang *Whistleblower*.

c. Bagi Perguruan Tinggi

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi tambahan literatur dalam bidang sektor publik, khususnya tentang praktik *Whistleblowing* di lingkup organisasi pemerintah daerah.

d. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi peneliti selanjutnya agar dapat menguji variabel-variabel independen lain yang memengaruhi niat seseorang untuk melakukan *Whistleblowing*.