

ANALISIS *LOCUS OF CONTROL*, ETIKA, DAN SOSIALISASI ANTISIPATIF PEGAWAI TERHADAP TINDAKAN *WHISTLEBLOWING*

Demas Arya Gumelar¹, Manggar Wulan Kusuma^{2*}

^{1, 2} STIE YKPN, Jl. Seturan Raya, Caturtunggal, Depok, Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55281, Indonesia

manggarwulan@gmail.com *

*Penulis Korespondensi

Artikel Info

Diterima : 28-03-2022

Direvisi : 20-04-2022

Disetujui: 10-5-2022

Publikasi : 31-05-2022

Kata Kunci:

Etika,
Sosisalisasi
Antisipatif,
Whistleblowing

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *locus of control*, etika, dan sosialisasi antisipatif pegawai terhadap tindakan *whistleblowing* dengan kasus di Inspektorat Kabupaten Klaten. Penelitian ini menggunakan variabel etika dan sosialisasi antisipatif sebagai variabel independen dimana pada beberapa penelitian terdahulu digunakan sebagai variabel dependen. Data yang digunakan dalam penelitian merupakan data primer yang dikumpulkan melalui survei kuesioner di Inspektorat Kabupaten Klaten pada Tahun 2021. Metode *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *purposive sampling*. Sampel dalam penelitian ini merupakan 53 pegawai yang memenuhi kriteria sebagai responden dalam penelitian ini. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan *software* SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *locus of control*, etika, dan sosialisasi antisipatif berpengaruh positif terhadap tindakan *whistleblowing*. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Inspektorat Kabupaten Klaten memiliki kesadaran yang tinggi akan pentingnya mencegah terjadinya tindakan *whistleblowing*. Sehingga para pegawai dapat menciptakan lingkungan yang kondusif dan menghindari tindakan *whistleblowing* pada organisasinya.

Keywords:

Ethics,
Anticipatory
Socialization,
Whistleblowing

Analysis of Locus of Control, Ethics, and Socialization Anticipating Employees Against Action Whistleblowing

Abstract

This study aims to examine the effect of locus of control, ethics, and anticipatory socialization of employees on whistleblowing in the case of the Klaten Regency Inspectorate. This study uses the variables of ethics and anticipatory socialization as independent variables which in several previous studies were used as dependent variables. The data used in this study is primary data collected through a questionnaire survey at the Klaten Regency Inspectorate in 2021. The sampling method used in this study is the purposive sampling method. The sample in this study were 53 employees who met the criteria as respondents in this study. Data analysis in this study used multiple linear regression using SPSS software. The results showed that locus of control, ethics, and anticipatory socialization had a positive effect on whistleblowing. This shows that the employees of the Klaten Regency Inspectorate have a high awareness of the importance of preventing whistleblowing actions. So that employees can create a conducive environment and avoid whistleblowing in their organization.

How to cite :

Gumelar, D. A., & Kusuma, M. W. (2022). Analisis Locus of Control, Etik, dan Sosialisasi Antisipatif Pegawai Terhadap Tindakan Whistleblowing. *JRAMB*, 8(1), 30-43. Doi : <https://doi.org/10.26486/jramb.v8i1.2350>

PENDAHULUAN

Perkembangan perekonomian dunia yang semakin maju dan terus berinovasi membuat banyak perusahaan bahkan instansi pemerintahan melakukan adaptasi terhadap perubahan ini. Terus melakukan inovasi, perbaikan, hingga percepatan menjadi sebuah tantangan perusahaan untuk terus

bertahan menghadapi para pesaing. Selain itu, perusahaan juga banyak melakukan evaluasi terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya agar semakin berkompeten dan meningkatkan kualitas serta profesionalitas pegawai.

Kasus *fraud* di luar negeri yang pernah terjadi dan menjadi perhatian banyak pihak khususnya kalangan akuntan adalah ketika Enron bersama KAP Arthur Andersen melakukan pelanggaran etika profesi yang seharusnya dipegang teguh menjadi pedoman yang kuat. Kusuma & Arini (2020) menyatakan bahwa jika auditor ingin memiliki kualitas audit yang baik maka harus memiliki independensi, dimana independensi merupakan salah satu etika profesi yang harus dimiliki oleh seorang auditor. Kasus pelanggaran yang terjadi di dalam negeri yang tidak kalah menarik perhatian publik adalah kasus penyelundupan barang mewah yang dilakukan pejabat PT Garuda Indonesia pada tahun 2019. Kasus korupsi yang menjerat pejabat tinggi di Kabupaten Klaten pada tahun 2016 menarik perhatian publik khususnya masyarakat Kabupaten Klaten. Pimpinan Inspektorat Kabupaten Klaten pada saat itu tidak mengetahui bahwa adanya tindakan korupsi yang melibatkan bupati dan sejumlah pejabat tinggi lainnya. Dari kasus tersebut membuktikan bahwa masih lemahnya pengawasan dan sikap independen Inspektorat yang masih menjadi pertanyaan apakah sudah atau belum melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik.

Dari beberapa kasus *fraud* yang terjadi di luar maupun di dalam negeri dapat ditarik satu dasar pelanggaran yang terjadi adalah pelanggaran-pelanggaran yang melawan kode etik institusi pemerintahan maupun swasta. Hal ini membutuhkan pentingnya sebuah sistem untuk mempersempit celah kecurangan yang dapat merugikan organisasi. Berbagai profesi pegawai semestinya berpegang teguh kepada kode etik perusahaan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pegawai yang memiliki ikatan dengan perusahaan. semestinya berpegang teguh kepada kode etik perusahaan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pegawai yang memiliki ikatan dengan perusahaan.

Menurut penelitian Raharjo (2015), penerapan *whistleblowing* merupakan bagian dari komitmen manajemen dalam menyelenggarakan kegiatannya secara transparan dan akuntabel yang ditempuh guna meningkatkan kepercayaan *stakeholder*. Dalam penerapannya kegiatan pelaporan pelanggaran menemui banyak hal rintangan yang dihadapi oleh *whistleblower*. Sering kali para pelapor atau *whistleblower* memperoleh ancaman mulai dari ancaman karir seperti hilangnya pekerjaan, mutasi, penundaan kenaikan pangkat atau golongan hingga ancaman yang terjadi bersifat ekstrim yaitu ancaman keselamatan jiwa. Penelitian yang pernah dilakukan oleh Lennane (2012) membuktikan bahwa pelapor pelanggaran sering menerima dampak yang menyedihkan yaitu kehilangan pekerjaan, penelitiannya menyebutkan sebesar 90% *whistleblower* kehilangan pekerjaannya. Namun, tidak semua tindakan ini berdampak buruk bagi *whistleblower*, terdapat apresiasi yang sangat mengejutkan dari perusahaan asuransi Medicare bahwa pegawainya berhasil mengungkap kecurangan yang terjadi dan memberikan apresiasi berupa hadiah sebesar \$52 juta kepada *whistleblower* tersebut (Ferrel, Fraedrich, & Ferrek, 2011). Dalam penelitian Purnamasari (2016), menunjukkan bahwa Sensivitas Etis, *Professional Identity* dan *Locus of Control* berpengaruh signifikan dalam kemauan seseorang untuk melakukan tindakan *Whistleblowing*.

Beberapa peneliti melakukan analisis terhadap ancaman dan risiko yang terjadi akibat dari tindakan *whistleblowing*. Hanif & Oditama (2017) menyatakan bahwa pelapor atau *whistleblower* memiliki banyak ancaman mulai dari pemecatan, ancaman keselamatan terhadap dirinya maupun keluarganya, bahkan tuduhan balik atas perbuatannya mengungkap fakta kecurangan atau pelanggaran. Hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Park & Blenkinsopp (2009) menyatakan bahwa berbagai perusahaan berjalan efektif dalam menerapkan sistem pengaduan meskipun hanya 32%. Masih banyak yang takut akan akibat yang diterima jika melakukan tindakan *whistleblowing*, adanya risiko ini secara tidak langsung dapat mempengaruhi niatan yang mempengaruhi pegawai dalam melakukan tindakan tersebut.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis membuat penelitian dengan judul: "Pengaruh *Locus Of Control*, Etika, Dan Sosialisasi Antisipatif Pegawai Terhadap Tindakan *Whistleblowing*". Secara umum penelitian ini ingin mengetahui faktor-faktor yang mendorong pegawai untuk mengambil keputusan melaporkan pelanggaran, meskipun risiko yang diterima tidak ringan bahkan ancaman kehilangan pekerjaan. Selain itu peneliti juga ingin mengetahui pandangan pegawai terhadap pengaruh-pengaruh tindakan *fraud* yang dapat menimbulkan kerugian finansial maupun non-finansial. Objek penelitian pada beberapa penelitian

terdahulu yang meneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi tindakan whistleblowing banyak yang menggunakan Kantor Akuntan Publik (KAP). Namun, penelitian ini menggunakan objek penelitian yang sedikit berbeda, yaitu Kantor Inspektorat Kabupaten Klaten. Peneliti ingin mengetahui apakah pada kantor pemerintahan juga terdapat pengaruh antara *locus of control*, etika, dan sosialisasi antisipatif pegawai inspektorat terhadap tindakan *whistleblowing*.

Kajian Teori

Dalam penelitian ini menggunakan konsep *Theory of Planned Behavior* yang menjelaskan bahwa niat merupakan landasan individu untuk melakukan sebuah tindakan. Niat berperilaku merupakan penentu seseorang untuk memutuskan apakah akan melakukan atau tidak suatu perilaku. *Theory of Planned Behavior* ditemukan oleh Ajzen & Fishbein (2005), dalam teori tersebut mengungkap bahwa terdapat tiga faktor yang mempengaruhi yaitu: sikap kearah suatu perilaku, norma subyektif, serta persepsi kendali atas perilaku

Locus of control merupakan sebuah bagian yang berhubungan dengan kepribadian individu serta mewakili harapan yang menyangkut faktor-faktor penentu keberhasilan dan kegagalan terhadap kehidupan seseorang. *Locus of Control* pada penelitian yang pernah dilakukan oleh Rotter (1966) menyatakan bahwa keyakinan bahwa individu dapat atau tidak menentukan nasibnya sendiri atau dapat diartikan sebagai sebuah cara pandangan individu terhadap sebuah peristiwa yang terjadi apakah seseorang dapat atau tidak mengontrol sikap dan perilakunya terhadap peristiwa yang terjadi padanya.

Etika dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) diartikan sebagai ilmu tentang sesuatu baik dan buruk dan tentang hak dan kewajiban moral. Sedangkan etika sendiri berasal dari bahasa Yunani yaitu *Ethos* yang memiliki makna sebagai tempat tinggal, kebiasaan, watak, cara berfikir. Herawati & Susanto (2009) mengemukakan pengertian etika sebagai norma perilaku yang mengatur hubungan antar pemilik kepentingan. Etika sering memiliki perbedaan pendapat dikalangan individu meskipun sama-sama obyeknya namun belum tentu semua dapat setuju atau menerima etis atau tidaknya. Etika memiliki korelasi dengan pengaruh pengambilan keputusan, semakin sadar tentang pentingnya dan pemahannya etika maka keputusan yang diambil setiap individu menunjukkan adil, wajar, dan bermoral.

Sosialisasi Antisipatif adalah sebuah rangkaian dari pembelajaran sikap, kebiasaan, dan kepercayaan yang diperoleh sebelum memasuki sebuah organisasi. Menurut Merton (1968) sosialisasi antisipatif diartikan sebagai proses memahami keyakinan dan sikap yang berlaku pada suatu kelompok sebelum individu tersebut bergabung ke dalam bagian kelompok tersebut. Kegiatan tersebut melibatkan semua aktivitas yang terdapat di dalam organisasi tersebut, sehingga individu tersebut memperoleh informasi yang cukup untuk memasuki ke dalam organisasi dengan segala ketentuan yang berlaku. Sang *et al.* (2009) menyampaikan bahwa terdapat beberapa aspek yang dapat mempengaruhi pembentukan sosialisasi antisipatif terhadap individu yaitu *stereotype* sosial, proses pelatihan professional, rekrutmen, dan seleksi organisasi.

Whistleblowing didefinisikan sebagai tindakan mengungkap fakta *fraud* atau pelanggaran yang terjadi di dalam organisasi oleh anggota aktif maupun pasif. Pelanggaran yang diungkap merupakan perbuatan yang dapat menimbulkan kerugian baik secara finansial maupun kerugian yang bukan finansial. Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG) yang diartikan sebagai pengungkapan pelanggaran atau pengungkapan perbuatan tidak etis atau tidak bermoral, tindakan melawan hukum, atau tindakan lainnya yang dapat merugikan organisasi. Pendapat lainnya disampaikan oleh Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (LPSK, 2011) yang mendeskripsikan *whistleblowing* sebagai tindakan mengungkap kecurangan yang terjadi di tempat dimana pelapor mengetahui tindakan kecurangan itu dilakukan kepada otoritas internal yang menangani atau kepada publik salah satunya melalui media massa.

Pengembangan Hipotesis

Locus of Control Berpengaruh Terhadap Tindakan Whistleblowing

Locus Of Control adalah cara pandang individu terhadap kemampuan mengendalikan peristiwa-peristiwa yang terjadi. Menurut Ayudiaty (2010) *locus of control* diartikan sebagai konsep yang menyangkut tentang kepribadian mengenai faktor yang menentukan keberhasilan atau

kegagalan seseorang. *Whistleblowing* merupakan sebuah tindakan mengungkap fakta pelanggaran atau kecurangan yang terjadi di lingkungan organisasi oleh anggota aktif maupun pasif. Sistem pelaporan pelanggaran atau *whistleblowing* didefinisikan oleh Near & Miceli (1984) sebagai tindakan mengungkap kecurangan yang terjadi di tempat dimana pelapor mengetahui tindakan kecurangan itu terjadi kepada otoritas internal yang menangani atau kepada publik melalui media massa.

Seseorang yang mampu mengendalikan dirinya terhadap situasi atau peristiwa yang terjadi akan menjadi dasar sebagai keputusan untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Seseorang yang mampu memegang kendali atas dirinya akan mampu untuk menunjukkan sikap ketaatan dan selalu berusaha untuk mencegah perbuatan kecurangan yang akan berdampak buruk untuk organisasi. Pribadi yang memiliki *locus of control* yang baik akan mampu mempengaruhi sekitarnya untuk tetap berpegang kepada komitmen melakukan segalanya dengan baik dan sebagaimana mestinya. Sedangkan pribadi yang memiliki *locus of control* eksternal cenderung untuk mengikuti peristiwa yang terjadi tanpa bisa mengontrol dirinya sehingga memiliki anggapan bahwa *whistleblowing* merupakan perbuatan yang sia-sia dan memiliki risiko yang tinggi.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Chiu (2003), dan Kaplan & Whitecotton (2001) telah membuktikan bahwa *locus of control* berpengaruh terhadap tindakan *whistleblowing*. Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan hipotesis pertama pada penelitian ini yaitu:
H1: Locus Of Control Berpengaruh Terhadap Tindakan Whistleblowing

Etika Berpengaruh Terhadap Tindakan Whistleblowing

Etika adalah nilai moral dan norma yang dijadikan sebagai pedoman oleh suatu kelompok atau individu untuk mengatur perilaku. Menurut Herawati dan Susanto (2009) etika merupakan norma perilaku sosial yang mengatur hubungan antar pemilik kepentingan. *Whistleblowing* merupakan sebuah tindakan yang mengungkap kecurangan yang terjadi di tempat bekerja. Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG) menjelaskan bahwa *whistleblowing* merupakan sebuah tindakan pengungkapan tindakan pelanggaran atau pengungkapan perbuatan tidak etis, tindakan melawan hukum, atau tindakan lainnya yang dapat merugikan organisasi yang dilakukan oleh pegawai maupun pimpinan.

Etika berkorelasi dengan pengaruh pengambilan keputusan. Semakin sadar seseorang tentang pentingnya dan pemahannya etika maka keputusan yang diambil setiap individu menunjukkan kewajaran, adil, dan bermoral. Seseorang yang memegang prinsip etika yang kuat maka akan mengambil keputusan terbaik dalam melakukan tindakan *whistleblowing*, sehingga etika akan mempengaruhi ketika seseorang akan mengungkap sebuah fakta kecurangan yang terjadi. Penelitian yang pernah dilakukan oleh Barnett, Bass, & Brown (1996) menyatakan bahwa yang menjadikan penunjang pengaduan pelanggaran adalah etika. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chiu (2022) dan Amelia (2018) yang menjelaskan bahwa etika berpengaruh positif terhadap niat melakukan tindak *whistleblowing*. Berdasarkan penjelasan diatas, maka terbentuklah hipotesis kedua pada penelitian ini yaitu:

H2: Etika Berpengaruh Terhadap Tindakan Whistleblowing

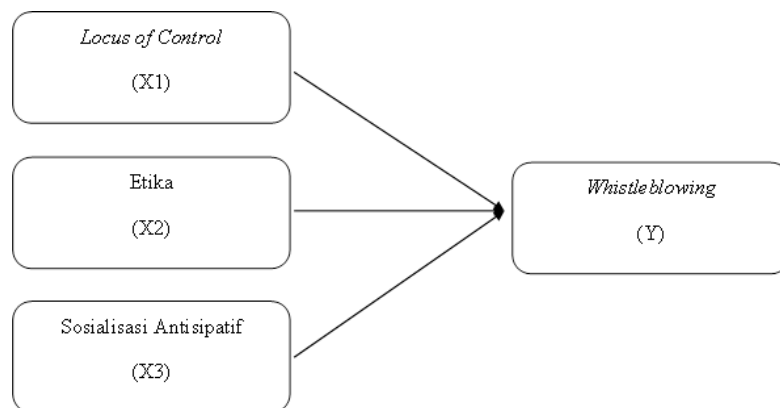
Sosialisasi Antisipatif Berpengaruh Terhadap Tindakan Whistleblowing

Sosialisasi Antisipatif adalah sebuah rangkaian dari pembelajaran sikap, kebiasaan, dan kepercayaan yang diperoleh sebelum memasuki sebuah organisasi. Elias (2008) menyatakan sosialisasi antisipatif didefinisikan sebagai pembentukan keyakinan dan sikap perilaku sebagai dasar individu sebelum nanti bergabung kedalam kelompok. Sosialisasi antisipatif akan berpengaruh jangka panjang terhadap organisasi, maka hal ini menunjukkan pentingnya sosialisasi antisipatif kepada individu sebelum bergabung ke dalam suatu kelompok. *Whistleblowing* merupakan sebuah tindakan yang mengungkap kecurangan yang terjadi di dalam sebuah organisasi yang dapat menimbulkan kerugian baik kerugian finansial maupun kerugian non finansial. Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (LPSK, 2011) yang mendefinisikan *whistleblowing* sebagai tindakan mengungkap kecurangan yang terjadi di tempat dimana pelapor mengetahui tindakan kecurangan itu terjadi kepada otoritas internal yang menangani atau kepada publik melalui media massa.

Sosialisasi antisipatif akan membantu perusahaan dalam mengenalkan dan melaksanakan peran pembentukan sikap dan keyakinan kepada pegawai. Sikap dan keyakinan yang kuat serta taat terhadap komitmen organisasi akan membantu dalam pengungkapan kecurangan yang terjadi. Pegawai yang memiliki sosialisasi antisipatif yang kuat mereka akan cenderung untuk mengungkap fakta kecurangan yang disaksikannya.

Penelitian yang pernah dilakukan oleh Sofia *et al.* (2013) menunjukkan bahwa sosialisasi antisipatif berpengaruh signifikan terhadap niat untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Penelitian selanjutnya yang juga sejalan dengan penelitian Sofia *et al.* (2013) adalah penelitian yang dilakukan Zuhilmi (2018) dan Amelia (2018) yang menyatakan bahwa Sosialisasi Antisipatif berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Berdasarkan penjelasan di atas, maka diperoleh pengembangan hipotesis ketiga yaitu:

H3: Sosialisasi Antisipatif Berpengaruh Terhadap Tindakan Melakukan *Whistleblowing*.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE

Penelitian ini menggunakan variabel *Locus of Control*, Etika, dan Sosialisasi Antisipatif. Dari jenis data dan metode analisis penelitian ini termasuk ke dalam jenis penelitian kuantitatif. Penelitian yang termasuk ke dalam penelitian kuantitatif menggunakan skala angka dalam mengukur data dengan menggunakan analisis statistik yang telah memenuhi aturan-aturan ilmiah yang telah teruji kevalidannya (Sugiyono, 2012). Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan Teknik *Personally Administered Questionnaires* yang berarti kuesioner disebar dan dikumpulkan sendiri oleh peneliti.

Penelitian ini menggunakan kriteria sampel pegawai Inspektorat Kabupaten Klaten dengan tingkat pendidikan minimal SMA dan masa kerja minimal satu tahun. Dengan kriteria yang telah ditentukan diharapkan responden mampu memberikan pendapat yang memiliki pengalaman selama bekerja di Inspektorat Kabupaten Klaten, memiliki pengetahuan dan pemahaman terhadap lingkungan kerja dengan baik, serta memiliki pertimbangan yang komprehensif mengenai tindakan *whistleblowing*. Data primer didapatkan secara langsung dari responden oleh peneliti melalui kuesioner yang telah disebar kepada pegawai di Inspektorat Kabupaten Klaten dengan kriteria minimal pendidikan SMA dan masa kerja minimal satu tahun. Variabel yang digunakan dalam penelitian kali ini adalah *Locus of Control* (X1), Etika (X2), dan Sosialisasi Antisipatif (X3). Sedangkan, yang menjadi variabel dependen adalah niat melakukan tindakan *Whistleblowing* (Y). Dalam pengukuran kuesioner yang disebar kepada responden, menggunakan skala likert dengan skala satu hingga empat. Poin pertama adalah “Sangat Tidak Setuju” dan poin empat adalah “Sangat Setuju”.

Model penelitian ini menggunakan metode analisis statistik deskriptif kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa besar pengaruh *Locus of Control*, Etika, dan Sosialisasi Antisipatif terhadap tindakan *Whistleblowing*. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda guna mengetahui arah hubungan antar variabel independen yang jumlahnya lebih dari satu terhadap variabel dependen.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen (niat untuk melakukan *whistleblowing*)

α = Konstanta

β = Koefisien regresi variabel bebas

X_1 = Variabel independen *Locus of Control*

X_2 = Variabel independen Etika

X_3 = Variabel independen Sosialisasi Antisipatif

e = *error* / kesalahan

Analisis Deskriptif merupakan teknik analisis deskriptif yang bertujuan untuk menjelaskan dan menggambarkan bentuk data yang disajikan dalam bentuk tabulasi agar mudah untuk dipahami. Gambaran atau deskripsi dari suatu data tersebut dapat di lihat dari rata-rata (mean), standar deviasi, maksimum dan minimum. Teknik pengujian validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi *Pearson* dengan tingkat signifikansi 0,05.

Apabila hasil uji validitas menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka butir pertanyaan tersebut dianggap valid dan apabila nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05, maka butir pertanyaan tersebut dianggap tidak valid (Ghozali, 2016). Uji reliabilitas merupakan teknik uji instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur indikator dalam suatu kuesioner dalam menghasilkan data yang reliabel. Dimana suatu pertanyaan dianggap reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60.

Dalam penelitian ini juga dilakukan uji normalitas pada data. Uji normalitas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui normal atau tidaknya distribusi data dalam model analisis regresi. Data dalam penelitian ini dapat dikatakan lolos uji normalitas apabila nilai signifikansi *kolmogorov-smirnov* lebih besar 0,05. Uji multikolinearitas yang merupakan pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi terdapat korelasi antar variabel independen juga dilakukan dalam penelitian ini. Dalam pengukuran ini dengan melihat atau membandingkan toleransi variabel dan *Variante Inflation Factor* (VIF) sebagai berikut: $VIF < 10$, maka tidak terdapat multikolinearitas. Nilai *Tolerance* $> 0,1$, maka tidak terdapat multikolinearitas pada data penelitian.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji dalam sebuah model regresi apakah mempunyai varian yang sama di antara anggota kelompok tersebut. Pengujian heteroskedastisitas juga dilakukan oleh peneliti. Heterokedestisitas diuji dengan menggunakan Uji *Glejser* dan pengambilan keputusan yaitu jika signifikansi variabel independen dibawah 5% (0,05), maka dapat dikatakan terjadinya indikasi heterokedestisitas

Selain itu, uji F juga dilakukan dalam penelitian ini. Uji F merupakan teknik uji hipotesis yang digunakan untuk mengetahui variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen atau tidak. Kriteria pengujian menggunakan statistik F dengan kriteria jika nilai signifikansi F kurang dari 0,05, maka hipotesis diterima. Uji koefisien determinasi (R^2) merupakan teknik uji yang digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Jika nilai koefisien determinasi mendekati angka 1 (satu) berarti kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel terikat semakin kuat.

Uji Signifikansi Parsial atau uji t merupakan teknik pengujian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen secara parsial atau individual terhadap variabel dependen. Variabel independen dapat dinyatakan berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen apabila angka probabilitas signifikansinya kurang dari 0,05. Analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini merupakan teknik analisis yang bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen yang berjumlah lebih dari satu variabel terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016).

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen (niat untuk melakukan *whistleblowing*)

α = Konstanta

β = Koefisien regresi variabel bebas

X_1 = Variabel independen *Locus of Control*

X_2 = Variabel independen Etika

X_3 = Variabel independen Sosialisasi Antisipasi
 e = error / kesalahan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pengumpulan data penelitian ini, peneliti telah menyebarkan kuesioner sejumlah pegawai Inspektorat Kabupaten Klaten yaitu sebanyak 53 pegawai. Penyebaran dan pengisian hingga pengambilan kuesioner ini dilakukan selama 10 hari. Karakteristik responden dalam penelitian ini terbagi menjadi 4, yaitu: Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan Terakhir, dan Masa Kerja. Karakteristik responden tersebut disajikan dalam Tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Karakteristik Responden

No	Karakteristik Responden	Jumlah	Persentase
1	Jenis Kelamin:		
	Laki-Laki	28	52,8%
	Perempuan	25	47,2%
	TOTAL:	53	100%
2	Usia:		
	Kurang dari 30 Tahun	9	17%
	30-40 Tahun	12	22,6%
	41-50 Tahun	15	28,3%
	Lebih dari 50 Tahun	17	32,1%
	TOTAL:	53	100%
3	Pendidikan Terakhir:		
	SMA	2	3,8%
	D3	7	13,2%
	S1	25	47,2%
	S2	19	35,8%
	TOTAL:	53	100%
4	Masa Kerja:		
	1-3 Tahun	9	17%
	4-6 Tahun	5	9,4%
	Lebih dari 6 Tahun	39	73,6%
	TOTAL:	53	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Dalam pengujian validitas bertujuan untuk menguji valid atau tidaknya kuesioner penelitian. Dalam pengujian ini, menguji sebanyak 29 butir pertanyaan yang terdapat di dalam kuesioner yang harus dijawab langsung oleh responden. Ukuran valid atau tidak validnya pertanyaan menggunakan korelasi *pearson* dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05 (Sig <0,05) maka pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat dinyatakan valid. Jika korelasi nilai masing-masing pertanyaan lebih dari total signifikan maka pertanyaan tersebut tidak valid. Untuk mengetahui lebih jelas tentang hasil pengujian ini, maka disajikan data tabel uji validitas untuk masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel
Variabel Tindakan Whistleblowing

Pertanyaan	Signifikan	Keterangan
Y1	0,000	Valid
Y2	0,000	Valid
Y3	0,000	Valid
Y4	0,000	Valid
Y5	0,000	Valid
Y6	0,000	Valid
Y7	0,000	Valid

Variabel Locus of Control

Pertanyaan	Signifikan	Keterangan
X1	0,000	Valid
X2	0,000	Valid
X3	0,003	Valid
X4	0,000	Valid
X5	0,000	Valid
X6	0,000	Valid
X7	0,000	Valid

Variabel Etika		
Pertanyaan	Signifikan	Keterangan
X1	0,000	Valid
X2	0,000	Valid
X3	0,000	Valid
X4	0,004	Valid
X5	0,000	Valid
X6	0,000	Valid
X7	0,000	Valid
X8	0,000	Valid
X9	0,001	Valid
X10	0,001	Valid

Variabel Sosialisasi Antisipatif		
Pertanyaan	Signifikan	Keterangan
X1	0,000	Valid
X2	0,000	Valid
X3	0,000	Valid
X4	0,000	Valid
X5	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Pengujian ini menggunakan hasil dari *Cronbach's alpha* yang diperoleh dari pengujian menggunakan SPSS. Uji reliabilitas dinyatakan reliabel apabila hasil *Cronbach's alpha* lebih dari 0,60. Dalam Tabel 4.10 Dari tabel hasil uji reliabilitas pada Tabel 3 menyatakan bahwa variabel *Locus of Control*, Etika, Sosialisasi Antisipatif, dan *Whistleblowing* memiliki hasil lebih besar dari 0,60. Hasil uji reliabilitas semua variabel penelitian ini memiliki kriteria di atas 0,60 maka dapat dinyatakan reliabel.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
<i>Locus of Control</i>	0,604	Reliabel
Etika	0,717	Reliabel
Sosialisasi Antisipatif	0,669	Reliabel
<i>Whistleblowing</i>	0,777	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *Kolmogorov-Smirnov* dengan nilai signifikan adalah lebih dari 0,05. Tabel 4 menyatakan hasil uji normalitas yang diolah menggunakan SPSS menunjukkan bahwa variabel *Locus of Control*, Etika, Sosialisasi Antisipatif, dan *Whistleblowing* dinyatakan nilai residu terdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan dengan nilai hasil *Asymp.Sig (2-tailed)* pada pengujian sebesar 0,286 artinya nilai tersebut lebih dari nilai signifikansi sebesar 0,05.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,98587325
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,135
	Positive	,135
	Negative	-,044
Kolmogorov-Smirnov Z		,985
Asymp. Sig. (2-tailed)		,286

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Uji Multikolinearitas terjadi apabila terdapat hubungan linier yang sempurna dari beberapa variabel. Untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar variabel yang signifikan maka dapat dilihat melalui pengujian *Variance Inflation Factor* (VIF). Untuk dapat dinyatakan tidak terdapat multikolinearitas apabila $VIF < 10$, maka tidak terdapat multikolinearitas dan nilai tolerance $> 0,1$, maka tidak terdapat multikolinearitas. Tabel 5 berikut menunjukkan hasil uji multikolinearitas:

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	,578	2,512			,230	,819
Etika	-,025	,058	-,061		-,436	,665
Sosialisasi Antisipatif	,027	,109	,036		,248	,805
Locus of Control	,086	,064	,194		1,333	,189

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan data uji multikolinearitas yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel *Locus of Control*, Etika, dan Sosialisasi Antisipatif dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas dengan merujuk pada tabel VIF yang tidak terdapat angka lebih dari 10. Selanjutnya nilai tolerance di masing-masing variabel juga tidak terdapat multikolinearitas, karena pada tabel *tolerance* semua variabel melebihi kriteria lebih besar dari 0,1. Sehingga berdasarkan dari hasil uji multikolinearitas ini tidak terdapat multikolinearitas antar variabel independen dengan dependen dalam penelitian ini.

Uji Heterokedestisitas diuji dengan menggunakan Uji *Glejser* dan pengambilan keputusan yaitu jika signifikansi variabel independen dibawah 5% (0,05), maka dapat dikatakan terjadinya indikasi heterokedestisitas. Selanjutnya, jika hasil yang diperoleh dari variabel independen di atas 5% (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedestisitas. Tabel 6 menunjukkan hasil uji heterokedestisitas sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Heterokedestisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	,578	2,512			,230	,819
Etika	-,025	,058	-,061		-,436	,665
Sosialisasi Antisipatif	,027	,109	,036		,248	,805
Locus of Control	,086	,064	,194		1,333	,189

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 6 di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel *Locus of Control* sebesar 0,189, variabel Etika sebesar 0,665, dan variabel Sosialisasi Antisipatif sebesar 0,805, sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat masalah dalam heterokedestisitas karena masing-masing variabel memiliki hasil uji melebihi dari angka signifikansi sebesar 0,05.

Uji analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil dari analisis regresi linier berganda berupa koefisien dari masing-masing variabel independen yang diperoleh dengan cara memprediksi nilai variabel dependen dengan suatu persamaan.

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,525	3,629		,971	,336
Etika	,222	,090	,285	2,451	,018
Sosialisasi Antisipatif	,351	,170	,249	2,059	,045
Locus of Control	,355	,122	353	2,897	,006

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 7 analisis linier berganda menunjukkan bahwa persamaan regresi dapat diperoleh sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 3,525 + 0,222X_1 + 0,351X_2 + 0,355X_3$$

Keterangan :

- Y = Variabel dependen (niat untuk melakukan *whistleblowing*)
- α = Konstanta
- β = Koefisien regresi variabel bebas
- X_1 = Variabel independen *Locus of Control*
- X_2 = Variabel independen Etika
- X_3 = Variabel independen Sosialisasi Antisipatif
- e = error / kesalahan

Uji Parsial atau uji t bertujuan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh yang dihasilkan dari variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Apabila diperoleh derajat signifikansi kurang dari 0,05 maka terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Tabel 8 ini menyajikan hasil uji signifikan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,525	3,629		,971	,336
Etika	,222	,090	,285	2,451	,018
Sosialisasi Antisipatif	,351	,170	,249	2,059	,045
Locus of Control	,355	,122	353	2,897	,006

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 8, diperoleh hasil nilai t hitung dalam setiap variabel independen sebagai berikut:

Uji Hipotesis 1 (H1): *Locus Of Control* Berpengaruh Terhadap Tindakan *Whistleblowing*

Dari hasil uji diperoleh nilai t hitung sebesar 2,897 dan nilai signifikansi sebesar 0,006. Dari hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H1) dapat diterima, karena signifikansi kurang dari 0,05. Sehingga variabel *locus of control* berpengaruh positif terhadap tindakan *whistleblowing*.

Uji Hipotesis 2 (H2): Etika Berpengaruh Terhadap Tindakan *Whistleblowing*

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan diperoleh hasil nilai t hitung sebesar 2,451 dan nilai signifikansi sebesar 0,018. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) dapat diterima, karena nilai signifikansi kurang dari 0,05. Variabel etika berpengaruh positif terhadap tindakan *whistleblowing*.

Uji Hipotesis 3 (H3): Sosialisasi Antisipatif Berpengaruh Terhadap Tindakan Melakukan *Whistleblowing*.

Hasil uji hipotesis yang diperoleh dalam pengujian ini adalah nilai t hitung sebesar 2,059 dan nilai signifikansi sebesar 0,045. Berdasarkan hasil tersebut nilai signifikansi diperoleh kurang dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H3) dapat diterima. Variabel sosialisasi antisipatif berpengaruh positif terhadap tindakan *whistleblowing*.

Uji Simultan digunakan untuk menguji kemampuan seluruh variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Dalam uji ini memiliki kriteria pengujian hipotesis dengan menggunakan nilai signifikansi F kurang dari 0,05 (Sig. <0,05) maka semua variabel independen dalam model regresi mampu menjelaskan variasi nilai variabel dependen. Tabel 9 menyajikan hasil uji simultan, sebagai berikut:

Tabel 9. Nilai Statistik Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	111,117	3	37,039	8,850	,000 ^a
	Residual	205,072	49	4,185		
	Total	316,189	52			

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Tabel 9 menyajikan bahwa nilai f hitung yang diperoleh setelah proses pengujian menggunakan SPSS adalah nilai signifikansi sebesar 0,000 nilai yang diperoleh ini memenuhi kriteria kurang dari 0,05. Hasil yang diperoleh tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel independen (*Locus of Control*, Etika, dan Sosialisasi Antisipatif) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (*Whistleblowing*), sehingga variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Apabila nilai koefisien determinasi mendekati angka 1 (satu) berarti kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel terikat semakin kuat.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,593 ^a	,351	,312	2,046

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan data pengolahan data pada Tabel 4.17 menyatakan bahwa nilai R^2 sebesar 0,351 atau sebesar 35,1%. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa 35,1% variasi variabel dependen (*whistleblowing*) dapat dijelaskan menggunakan variasi variabel *locus of control*, etika, dan sosialisasi antisipatif. Sedangkan sisanya ($100\% - 35,1\% = 64,9\%$) 64,9% dapat dijelaskan menggunakan variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh *Locus of Control* terhadap Tindakan *Whistleblowing*

Berdasarkan hasil pengujian, berpengaruh positifnya *locus of control* terhadap tindakan *whistleblowing* mendukung penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Astuti (2018), Kaplan & Whitecotton (2001), serta penelitian yang dilakukan oleh Chiu (2002) menyatakan bahwa *locus of control* merupakan watak dari diri seseorang yang dapat mempengaruhi keputusan untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Pengaruh dari faktor internal maupun eksternal mampu mendorong pegawai untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Berdasarkan respon jawaban yang diberikan oleh responden menunjukkan bahwa keyakinan pegawai dalam mengambil keputusan melaporkan pelanggaran atau *whistleblowing* dapat menjadi salah satu cara yang efektif untuk mencegah tindak pelanggaran yang terjadi dan juga dapat meningkatkan kepercayaan publik terhadap instansi.

Pengaruh Etika terhadap Tindakan *Whistleblowing*

Berdasarkan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya oleh Chiu (2002) yang meneliti mahasiswa MBA di Ghuangzhou dan Shengzhen Mainland of China menyebutkan bahwa etika berpengaruh positif terhadap tindakan *whistleblowing*. Etika berpengaruh positif terhadap pegawai untuk melakukan tindakan *whistleblowing*, pegawai percaya bahwa etika akan berpotensi memiliki niat untuk melaporkan setiap kecurangan yang terjadi di lingkungan kantor Inspektorat Kabupaten Klaten. Meskipun konsekuensi yang akan diterima setelah melakukan keputusan *whistleblowing*, namun keputusan yang diambil didasari niat yang bertujuan untuk kebaikan dan tidak melukai perasaan orang lain. Patuhnya pegawai terhadap kode etik profesi akan dapat menunjang intensi tindakan *whistleblowing*.

Pengaruh Sosialisasi Antisipatif terhadap Tindakan *Whistleblowing*

Penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan oleh Merdikawati & Prastiwi (2012) menyatakan bahwa sosialisasi antisipatif dapat membantu seorang pegawai untuk patuh terhadap kode etik profesinya. Selain itu, Sofia *et al.* (2013) dan Zuhlilmi (2018) juga menyatakan bahwa sosialisasi antisipatif berpengaruh positif terhadap tindakan *whistleblowing*. Sosialisasi Antisipatif yang baik dan tepat akan berdampak positif terhadap individu sebelum bergabung atau masuk ke dalam organisasi. Seseorang yang memiliki sosialisasi antisipatif yang baik memiliki kecenderungan untuk dapat melakukan tindakan *whistleblowing*, karena individu tersebut mampu mematuhi kode etik dan mengimplementasikan ilmu yang diperoleh sebelum bergabung ke dalam kelompok atau organisasi. Berhasilnya proses transfer ilmu yang diterima oleh individu sebelum bergabung ke dalam suatu kelompok akan menghasilkan individu yang memiliki integritas yang baik dan akan melakukan tindakan yang dilakukan sebagaimana yang diperoleh pada saat menerima ilmu. Pembentukan karakter yang diberikan sejak awal sebelum individu bergabung ke dalam organisasi merupakan langkah awal yang tepat untuk menyampaikan informasi terkait kode etik yang harus dipatuhi setiap individu, berhasilnya pembentukan karakter ini ditandai dengan terciptanya lingkungan yang positif sehingga tidak terdapat celah untuk tindakan kecurangan dan terbentuknya individu yang berani untuk menyampaikan atau melaporkan setiap terjadinya pelanggaran yang dapat merugikan orang lain atau organisasi

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *Locus of Control* berpengaruh positif terhadap tindakan *whistleblowing* pegawai Inspektorat Kabupaten Klaten. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Inspektorat Kabupaten Klaten memiliki tingkat *locus of control* yang tinggi sehingga memiliki niatan untuk melakukan tindakan *whistleblowing* tinggi. Sehingga dapat membantu instansi dalam mencegah terjadinya tindakan kecurangan yang dapat merugikan instansi maupun orang lain. Etika berpengaruh positif terhadap tindakan *whistleblowing* pegawai Inspektorat Kabupaten Klaten. Etika mempengaruhi pegawai untuk melakukan tindakan *whistleblowing*, dengan pertimbangan risiko yang akan diterima oleh pelapor. Dasar kepentingan kebaikan bersama tanpa menyakiti orang lain dan terciptanya lingkungan yang kondusif dapat menunjang intensitas *whistleblowing* di lingkungan instansi tersebut. Sosialisasi Antisipatif berpengaruh positif terhadap tindakan *whistleblowing* pegawai

Inspektorat Kabupaten Klaten. Tingkat sosialisasi antisipatif yang tinggi ini berdampak positif terhadap tindakan *whistleblowing*. Proses transfer ilmu yang berjalan dengan baik pada saat responden menempuh pendidikan baik secara formal maupun informal akan membentuk karakter yang baik sehingga tidak ada keraguan oleh *whistleblower* untuk mengungkap kejadian pelanggaran. Pentingnya *whistleblowing* ini disadari oleh responden untuk dapat menghindari kecurangan yang terjadi dan juga meningkatkan kepercayaan publik terhadap instansi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajzen, I., & Fishbein, M. (2005). The Influence of Attitude on Behavior . *The handbook of attitudes*, Lawrence Erlbaum.
- Amelia, X. (2018). Pengaruh Intensitas Moral, Komitmen Profesional, Komitmen Organisasi, dan Sensitivitas Etis Terhadap Whistleblowing (Studi Kasus Pada Perusahaan Unilever di Kota Payakumbuh, Bukittinggi, dan Padang). *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi (JOM Fekon)*, 5(1), 1-15.
- Astuti, E. K. (2018, Mei 9). Pengaruh Etika, Komitmen Profesional, Sosialisasi Antisipatif, dan Locus of Control Mahasiswa Akuntansi Terhadap Perilaku Whistleblowing. Yogyakarta, Indonesia: Universitas Islam Indonesia.
- Ayudiaty. (2010). Analisis Pengaruh Locus of Control Terhadap Kinerja dengan Etika Islam sebagai Variabel Moderating (Studi pada karyawan tetap Bank Jateng Semarang). *Skripsi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Barnett, T., Bass, K., & Brown, G. (1996). Religiosity, Ethical Ideology, and Intentions to Report a Peer's Wrongdoing. *Journal of Business Ethics*, 15(11), 1161-1174.
- Chiu, R. (2022). Ethical Judgement, Locus of Control, and Whistleblowing Intention: A Case Study of Mainland Chinese MBA Students. *Managerial Auditing Journal*.
- Elias, R. (2008). Auditing Student's Professional Commitment and Anticipatory Socialization and Their Relationship to Whistleblowing. *Managerial Auditing Journal*.
- Ferrel, O., Fraedrich, J., & Ferrek, L. (2011). *Business Ethics: Ethical Decision Making and Cases* (8 ed.). Canada: Nelson Education, Ltd.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanif, R. A., & Oditama, F. (2017). Pengaruh Lingkungan Etika Terhadap Niat Whistleblowing dengan Locus of Control sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis*, 10(2).
- Herawati, & Susanto. (2009). Pengaruh Profesionalisme, Pengetahuan Mendeteksi Kekeliruan dan Etika Profesi terhadap Pertimbangan Tingkat Materialitas Akuntan Publik. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 11(1).
- Kaplan, S. E., & Whitecotton, S. M. (2001). An Examination of Auditors' Reporting Intentions When Another Auditor is Offered Client Employment. *A Journal of Practice and Theory*, 20(1), 45-63.
- Kusuma, M. W., & Arini, P. R. (2020). Pengaruh Independensi, Kompetensi, Pengalaman Kerja, dan Ukuran KAP Terhadap Audit Delay yang Dimediasi oleh Kualitas Audit. *Jurnal Riset Akuntansi Mercu Buana*, 6(1), 23-36. doi:<https://doi.org/10.26486/jramb.v6i1.934>
- Lennane, J. (2012). What Happens to Whistleblowers, and Why. *Social Medicine*, 6(4), 249-258.
- LPSK. (2011). *Memahami Whistleblower*. Jakarta: LPSK.
- Merdikawati, R., & Prastiwi, A. (2012). Hubungan Komitmen Profesi dan Sosialisasi Antisipatif Mahasiswa Akuntansi dengan Niat Whistleblowing (Studi Empiris Pada Mahasiswa Strata 1 Jurusan Akuntansi di Tiga Universitas Negeri Teratas di Jawa Tengah dan DI Yogyakarta). *Doctoral Dissertation*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- Merton, R. (1968). *Contributions to the theory of reference group behavior*”, in Hyman, H.H. and Singer, E. (Eds). The Press.
- Near, J., & Miceli, M. (1984). The relationships among beliefs, organizational position, and whistle-blowing status: a discriminate analysis. *Journal of Academy of Management*, 27(4), 687-705.

-
- Park, H., & Blenkinsopp, J. (2009). Whistleblowing as planned behavior - a Survey of South Korean Police officers. *Journal of Business Ethics*, 85(4), 545-556.
- Raharjo, F. D. (2015). Faktor Yang Mempengaruhi Pelaporan Whistleblowing Internal dengan Tingkat Pendidikan Sebagai Variabel Moderasi Persepsi Karyawan di PT.Krakatau Steel. *Media Riset Akuntansi, Auditing, dan Informasi*, 15(2).
- Rotter, J. (1966). Generalized Expectancies for Internal Versus External Control of Reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, 80(1).
- Sang, K., Ison, S., Dainty, A., & Powell, A. (2009). Anticipatory Socialisation Amongst Architects: A Qualitative Examination. *Education and Training*.
- Sofia, A., Herawati, N., & Zuhdi, R. (2013). Kajian Empiris Tentang Niat Whistleblowing Pegawai Pajak. *Journal of Auditing, Finance, and Forensic Accounting*, 1(1), 23-38.
- Sugiyono. (2012). *Statistika Untuk Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Zulhilmi, M. (2018, April 11). Pengaruh Profesionalisme, Sikap Seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS), Sosialisasi Antisipatif dan Komitmen Organisasi terhadap Niat untuk Melakukan Tindakan Pelaporan Kecurangan (Whistleblowing). *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.