

Turnitin Danik

by Perpustakaan Umsida

Submission date: 28-May-2024 06:40PM (UTC+0700)

Submission ID: 2389897272

File name: Skripsi_Danik1.doc (563.5K)

Word count: 7168

Character count: 47974

DETERMINASI TINDAKAN WHISTLEBLOWING DENGAN REWARD SEBAGAI VARIABEL MODERATING (STUDI EMPIRIS PADA PEMERINTAH KABUPATEN SIDOARJO)

Danik Arfian Normaningrum
Sarwenda Biduri

37

Fakultas Bisnis Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Email :

danikkrian@gmail.com

sarwendabiduri@umsida.ac.id

I. PENDAHULUAN

Kecurangan sedang marak di sektor publik maupun swasta. Hal ini telah menarik perhatian publik, terutama yang terjadi di Indonesia, dimana korupsi adalah jenis kecurangan yang paling menonjol [1]. Berita buruk tentang pemberantasan korupsi kembali disampaikan pada pemerintah di awal tahun 2023. Indeks Persepsi Korupsi (IPK) Indonesia turun dari peringkat 38 ke peringkat 34, atau berada di peringkat 110 dari 180 negara. Catatan TI Indonesia menempatkan Indonesia di posisi 1/3 negara terkorup di dunia. Singapura, Malaysia, Timor Leste, Vietnam, Thailand dan Indonesia berada jauh di bawahnya Asia Tenggara [2]. Korupsi harus dihapus karena selalu menyebabkan kerugian. Pemberantasan korupsi kecil dan besar sama pentingnya [3]. Jika dibiarkan, korupsi kecil dapat berkembang menjadi kebiasaan buruk yang mengarah pada korupsi yang signifikan. Sangat penting untuk mendeteksi dan memberantas korupsi pada suatu organisasi. Memberantas korupsi di Indonesia adalah tugas pemerintah dan organisasi masyarakat sipil. Ada dua faktor dasar yang bisa mencegah kecurangan yang terjadi didalam sebuah organisasi. Faktor pertama yaitu budaya kejujuran harus diciptakan, keterbukaan informasi dan dukungan kepada pegawai. Sedangkan faktor kedua adalah meminimalisir celah untuk melakukan kecurangan dan memberikan hukuman bagi setiap pelaku kecurangan. Salah satu cara meminimalkan kesempatan untuk melakukan kecurangan adalah dengan menciptakan sistem pelaporan pelanggaran/kecurangan (*whistleblowing system*). Pendapat ini selaras dengan apa yang dikemukakan oleh [4] bahwa salah satu cara yang efektif untuk mengungkapkan sebuah kecurangan adalah memberdayakan *whistleblowing*.

Whistleblowing merupakan proses yang rumit yang melibatkan pertimbangan individu dan organisasi [5]. *Whistleblowing* bisa internal atau eksternal. *Whistleblowing internal* terjadi ketika seorang karyawan mengetahui kecurangan yang dilakukan rekannya dan menginformasikan kepada atasannya. Ketika seorang pekerja mengetahui kecurangan yang dilakukan oleh perusahaan dan memberitahu masyarakat, itu disebut *whistleblowing eksternal* [6]. *Whistleblowing* ialah penyampaian pengaduan tentang kecurangan yang telah dilakukan atau akan dilakukan yang mencakup pekerja atau bagian lain dari organisasi. Dalam pemerintahan, *Whistleblowing* merupakan aksi seorang pegawai guna mengungkap apa yang mereka anggap secara tidak etis atau melanggar hukum terhadap manajemen yang lebih tinggi atau pihak berwenang yang berada di luar organisasi atau masyarakat umum. [7]. Namun, pihak informan atau pelapor juga dikenal sebagai *whistleblower*. *Whistleblower* berperan penting dalam mengungkap kasus korupsi. Komisi Pemberantasan Korupsi Republik Indonesia mengeluarkan istilah "*whistleblower*" sebagai kemajuan hukum sebagai upaya pemberantasan kejahatan luar biasa. [8]. Menjadi *whistleblower* bukanlah suatu perkara yang mudah. Seseorang yang berasal dari internal organisasi umumnya akan menghadapi dilematis dalam memutuskan apakah harus "meniup peluit" atau membiarkannya tetap tersembunyi. Sebagian orang memandang *whistleblower* sebagai pengkhianat yang melanggar norma loyalitas organisasi, sebagian lainnya memandang *whistleblower* sebagai pelindung heroik terhadap nilai-nilai yang dianggap lebih penting dari loyalitas kepada organisasi.

Whistleblower merupakan metode yang efektif untuk mendeteksi korupsi [4]. *Whistleblower* ialah orang yang melaporkan kecurangan atau pelanggaran yang mungkin terjadi di tempat kerjanya, atau pihak yang relevan dengan akses yang cukup ke data tentang kemungkinan kecurangan atau pelanggaran tersebut [9]. *Whistleblowing* sangat penting untuk mendukung transparansi, akuntabilitas, dan integritas lembaga. Dalam Undang-Undang Nomor 31 Tahun 2014 atas perubahan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban (PSK) tidak memberi definisi posisi *whistleblower* yang jelas. *Whistleblowing* menunjukkan tata kelola organisasi yang baik. Namun, penerapan *whistleblowing* tidak mudah. Masih ada beberapa orang yang enggan melaporkan kecurangan yang terjadi bahkan jika mereka mengetahuinya. *Whistleblower* menghadapi ancaman balas dendam dari pelaku kecurangan. Ini membuat orang menghindari melaporkan kecurangan yang mereka ketahui [10]. Menurut pengaduan yang dilakukan oleh *whistleblower* terbukti lebih efektif dalam mengungkapkan *fraud* dibanding metode lainnya seperti pengendalian internal, audit internal, maupun audit eksternal. Dengan pemberian penghargaan, *whistleblower* akan merasa puas dan

bangga karena telah mengungkapkan kecurangan. Selain itu, adanya imbalan sebagai bentuk apresiasi terhadap tindakan *whistleblowing* juga dapat mendorong orang untuk berbicara tentang pelanggaran yang mereka saksikan.

Penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan minat *whistleblowing* telah mengungkap beberapa determinan dari minat *whistleblowing*. Untuk kasus ini, *Theory of Planned Behavior* (TPB) digunakan sebagai teori untuk mengetahui dan memberikan penjelasan *whistleblowing* yang membantu dalam mengatasi beberapa hambatan dalam penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. *Theory of Planned Behavior* (TPB) merupakan teori psikologi pengembangan lebih lanjut dari *Theory Reasoned Action* (TRA), menjelaskan sikap dan perilaku saling berhubungan. TPB menunjukkan minat (niat) lebih baik dalam memprediksi perilaku yang sebenarnya serta dapat berfungsi sebagai penghubung antara sikap dan norma subyektif [1]. Menurut *theory Planned Behavior*, niat seseorang untuk berperilaku menyebabkan perilaku yang mereka lakukan. Terdapat dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal, bertanggungjawab dengan niat tersebut. Yang kemudian ditambah satu faktor lagi yaitu persepsi kontrol perilaku (*perceived behavioral control*) [9]. TPB muncul sebagai jawaban atas kegagalan determinan sikap (*attitude*) dalam memprediksi tindakan/perilaku aktual (*actual behavior*) secara langsung. TPB menjadi salah satu teori yang mendukung tindakan *whistleblowing*. Teori ini menjadi teori yang baik untuk mengukur persepsi sikap individu terhadap tindakan *whistleblowing* [11][12].

Dalam penelitian yang dilakukan [4] *prosocial behavior* menjadi teori yang mendukung terjadinya *whistleblowing*. *Prosocial behavior* adalah perilaku sosial positif yang tujuannya untuk memberikan manfaat pada orang lain. Pelaku *prosocial behavior* bisa memiliki maksud untuk mendapatkan keuntungan atau manfaat untuk dirinya sendiri juga. Tindakan *whistleblowing* adalah salah satu perilaku prososial karena secara umum tindakan *whistleblowing* akan memberikan manfaat bagi organisasi maupun pelapor dari kecurangan. Prinsipnya *whistleblowing* merupakan perilaku *prosocial behavior* yang akan membantu pihak lain dalam menehatkan sebuah organisasi.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi seseorang tidak berminat untuk melakukan tindakan *whistleblowing*, yaitu sikap, komitmen organisasi, *personal cost*, serta tingkat keseriusan kecurangan. Faktor pertama yang mempengaruhi tindakan *whistleblowing* adalah sikap. Dalam *Theory of Planned Behavior*, sikap adalah jumlah dari perasaan (afeksi) yang dirasakan seseorang untuk mendukung atau menolak suatu objek yang dihadapi dan perasaan yang dirasakan tersebut diukur dengan skala evaluatif seperti baik atau buruk, setuju atau tidak, dan lain sebagainya. Sikap juga dapat disimpulkan sebagai sejauh mana jumlah keyakinan yang dimiliki seseorang mengenai konsekuensi dari melakukan *whistleblowing* dan mengevaluasi secara subyektif pada konsekuensi tersebut. Sehingga untuk menjadi *whistleblowing* harus mempunyai keyakinan bahwa *whistleblowing* adalah tindakan yang memiliki konsekuensi positif.

Faktor yang kedua yang mempengaruhi tindakan *whistleblowing* adalah komitmen organisasi. Salah satu dari 13 bentuk perilaku organisasi prososial adalah *whistleblowing*. Komitmen organisasi dapat mempengaruhi individu untuk melaporkan suatu pelanggaran yang ada di dalam suatu organisasi. Komitmen organisasi adalah keadaan dimana pegawai atau individu memihak suatu organisasi tertentu dan juga berniat terus tetap menjadi anggota dalam organisasi itu. Komitmen organisasi merupakan dorongan dari dalam diri pegawai atau individu untuk berbuat sesuatu agar dapat mendukung keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan organisasi tersebut dan perasaan yang dimiliki pegawai atau individu untuk lebih mementingkan kepentingan organisasi.

Faktor ketiga yang mempengaruhi tindakan *whistleblowing* adalah *personal cost*. Menurut penelitian [4] menyatakan bahwa *personal cost* tidak berpengaruh signifikan terhadap minat pegawai negeri sipil dalam melaporkan tindak kecurangan atau pelanggaran. *Personal cost* adalah risiko balas dendam yang dapat mengakibatkan minat individu berkurang untuk melaporkan kecurangan atau pelanggaran. Pembalasan dendam bisa dalam bentuk tidak berwujud (*intangible*) seperti penilaian kinerja yang tidak adil, penundaan kenaikan gaji, pemecatan, dimutasi ke tempat yang tidak diinginkan. Semakin besar persepsi *personal cost* seseorang maka akan semakin berkurang minat orang tersebut untuk melakukan kecurangan atau melakukan *whistleblowing* [4]. Persepsi *personal cost* dipengaruhi oleh karakteristik dari pelapor kecurangan tersebut. Seorang individu yang mempunyai posisi yang kuat dan mudah mendapatkan pekerjaan akan menggap *personal cost* itu bukan menjadi masalah apabila ia ingin melaporkan kecurangan yang terjadi. Salah satu kebutuhan dasar manusia menurut teori motivasi *hierarchy of need theory* adalah kebutuhan akan rasa aman (*safety need*). *Safety needs* adalah kebutuhan seseorang akan keamanan dan perlindungan dari kejahatan secara fisik dan psikis dari orang lain. Perlindungan terhadap *whistleblower* sangat diperlukan. Di Indonesia untuk melindungi *whistleblower*, pemerintah menerbitkan Undang-Undang nomor 13 tahun 2006 tentang perlindungan saksi dan korban. Peraturan ini memberikan perlindungan hukum dan keamanan bagi *whistleblower*. Perlindungan *whistleblower* juga tertuang dalam Surat Edaran Mahkamah Agung nomor 4 tahun 2011, peraturan ini mengatur mengenai perlindungan yang diberikan bagi pelapor tindak pidana (*whistleblower*) dan pelaku yang bekerja sama (*justice collaborator*).

Faktor keempat yang mempengaruhi tindakan *whistleblowing* adalah tingkat keseriusan kecurangan. Bahwa besar dan seriusnya tindakan kecurangan yang sangat berpotensi merugikan lembaga dan bahkan pada negara, maka tentunya hal ini yang semakin mendorong setiap karyawan untuk melakukan tindakan *whistleblowing* karena perusahaan akan terkena dampak berupa kerugian yang bersifat besar dan serius.

Faktor kelima yang mempengaruhi tindakan *whistleblowing* adalah gender. Gender merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Gender atau jenis kelamin merupakan sebuah variabel yang mengekspresikan kategori biologis, sehingga merupakan sifat manusia yang terkait oleh budaya dan seringkali dipertimbangkan menjadi penentu sebuah hubungan kausal di tempat kerja karena adanya disparitas kekuatan yang membedakan manusia, sehingga mempunyai peranan penting dalam proses sosialisasi. *Whistleblowing* bisa dilakukan oleh siapa saja, baik laki-laki maupun perempuan. Tetapi terdapat perbedaan dalam hal etika antara laki-laki dan perempuan. Perempuan lebih memikirkan konsekuensi yang akan diterima ketika menjadi seorang *whistleblower*, seperti dikucilkan ataupun pemberian sanksi lainnya. Sedangkan laki-laki dianggap lebih mampu dalam mengatasi masalah dan konsekuensi yang akan diterima ketika melakukan *whistleblowing*.

Faktor Pemberian *reward* kepada seseorang menjadi faktor dapat membantu dalam mengungkapkan kecurangan yang terjadi dalam sebuah organisasi. Faktor yang memiliki kemampuan untuk meningkatkan atau mengurangi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dikenal sebagai variabel moderator [13]. Menurut *reinforcement theory* atau teori penguatan menyatakan bahwa orang akan termotivasi untuk melakukan perilaku tertentu karena akan mendapatkan penghargaan atau reward sebagai imbalan apa yang sudah ia lakukan. Menurut teori ini, orang termotivasi untuk melakukan perilaku tertentu karena dikaitkan dengan adanya penghargaan yang pernah ada atas perilaku tersebut [14]. Pemberian *reward* kepada karyawan yang melakukan *whistleblowing* bertujuan agar dapat memotivasi karyawan dalam mengungkapkan kecurangan ataupun pelanggaran yang terjadi, sehingga dapat mengurangi terjadinya kecurangan ataupun pelanggaran didalam sebuah organisasi. *Reward* dapat dianggap sebagai faktor yang dapat memperkuat atau melemahkan hubungan faktor determinan dan kecenderungan seseorang untuk melakukan *whistleblowing* dalam organisasi ini.

Berdasarkan latar belakang diatas, membuat peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian kembali dengan menganalisis dan menemukan bukti empiris tentang pengaruh dari variabel tersebut, yang diharapkan dapat membantu memahami dinamika di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Sidoarjo. Penelitian ini bertujuan untuk menguji sikap, komitmen organisasi, *Personal Cost*, Tingkat keseriusan kecurangan dan Gender terhadap *whistleblowing* Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan pemerintahan Kabupaten Sidoarjo, sekaligus mempelajari potensi peran *Reward* dalam memoderasi hubungan variabel tersebut. Penelitian ini merupakan perubahan dan perkembangan dengan menambahkan faktor kelima yaitu gender sebagai variabel independent yang sebelumnya tidak diukur dalam penelitian [12]. Dengan adanya hasil dari penelitian yang berbeda-beda telah dikumpulkan. Hasil-hasil ini menegaskan bahwa masih ada perbedaan dalam unsur-unsur yang berdampak pada *whistleblowing* yang menghasilkan penelitian yang berbeda. Salah satu contohnya adalah penelitian sebelumnya tentang *whistleblowing* [1]; [12] dan [4]

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Sikap terhadap tindakan *whistleblowing*

Theory of Planned Behavior (TPB) adalah teori yang dikemukakan [15] yang menjelaskan hubungan antara sikap dan perilaku. *Theory of Planned Behavior* ini menyatakan bahwa minat (*intention*) lebih akurat dalam memprediksi perilaku actual dan juga bisa sebagai penghubung antara sikap dan perilaku actual. Jumlah afeksi (perasaan) yang dirasakan seseorang untuk menerima atau menolak suatu objek atau perilaku disebut sikap (*attitude*). Sikap diukur dengan skala dua kutub, misalnya baik atau buruk; setuju atau menolak, dan sebagainya [16]. Sikap ialah situasi di mana satu orang berada dalam dirinya yang memutuskan untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu [9]. Menurut penelitian sebelumnya yang menyatakan sikap terhadap *whistleblowing* tidak berpengaruh signifikan [12].

H1 : Sikap berpengaruh terhadap tindakan *whistleblowing*.

Pengaruh Komitmen organisasi terhadap tindakan *whistleblowing*

Menurut [17] menyebutkan bahwa *prosocial behavior theory* terdiri dari dua kelompok anteseden. Kelompok pertama dinamakan individual anteseden dan kelompok kedua dinamakan kontekstual anteseden. Individual anteseden menggambarkan kemampuan individu untuk menerapkan standar keadilan, tingkat tanggung jawab dirinya terhadap lingkungan sekitar dan bagaimana tingkat kepeduliannya terhadap orang lain. Sedangkan kontekstual anteseden menggambarkan dari aspek organisasi atau lingkungan kerja. Komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, iklim kerja, norma kerja dan kohesivitas kelompok termasuk kedalam kontekstual anteseden. Salah satu komponen yang mempengaruhi tujuan pelaporan yaitu komitmen organisasi, yang merupakan sikap yang menunjukkan kesetiaan anggota organisasi kepada organisasi [18]. Penelitian sebelumnya menyatakan komitmen organisasi terhadap tindakan *whistleblowing* tidak berpengaruh signifikan

[12] [11]. Sedangkan pada penelitian lainnya menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh konsisten positif terhadap tindakan whistleblowing [14].

H2 : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap tindakan whistleblowing.

Pengaruh Personal Cost terhadap tindakan whistleblowing

Personal Cost merupakan persepsi pegawai bahwa mereka berisiko menerima pembalasan, pembalasan, atau sanksi yang diberikan oleh anggota organisasi, yang dapat menyebabkan penurunan keinginan mereka untuk menginformasikan pelanggaran atau kecurangan. Oleh karena itu, *Personal Cost* sangat berpengaruh terhadap niat whistleblowing. Semakin tinggi persepsi seseorang tentang *Personal Cost*, semakin rendah tindakan whistleblowing mereka, dan sebaliknya [19]. *Personal Cost* dapat didasarkan pada penilaian subjektif tentang risiko atau ketidaknyamanan yang dirasakan sebagai akibat dari whistleblowing [20]. Jika seseorang memiliki persepsi yang lebih kuat tentang biaya pribadi, minat mereka untuk melakukan tindakan whistleblowing akan berkurang [11]. Seseorang yang memiliki pekerjaan yang stabil dan mudah diperoleh akan mempertimbangkan biaya pribadi tidak masalah apabila mereka ingin melaporkan kecurangan yang terjadi [10]. Menurut penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *personal cost* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap tindakan whistleblowing [12] [20]. Sedangkan pada penelitian lainnya juga menyatakan *personal cost* tidak berpengaruh signifikan terhadap tindakan whistleblowing [11].

H3 : Personal Cost berpengaruh terhadap tindakan whistleblowing.

Pengaruh Tingkat keseriusan kecurangan terhadap tindakan whistleblowing

Kecurangan yang lebih serius akan berdampak buruk pada organisasi dari pada kecurangan Tingkat rendah. Jika karyawan melihat kecurangan yang membahayakan perusahaan mereka, mereka akan lebih termotivasi untuk melaporkan kecurangan [7]. Faktor penting dalam munculnya tindakan whistleblowing adalah tingkat keseriusan kecurangan [19]. Kecurangan dapat menyebabkan kerugian kecil hingga besar yang mempengaruhi seluruh perusahaan. Kecurangan yang serius dilakukan oleh pihak terkait menunjukkan kerugian organisasi [21]. Penelitian sebelumnya menyatakan tingkat keseriusan kecurangan secara efektif berpengaruh positif serta signifikan terhadap tindakan whistleblowing [12], sedangkan penelitian lain menyatakan tingkat keseriusan kecurangan tidak berpengaruh terhadap tindakan whistleblowing [19].

H4 : Tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh terhadap tindakan whistleblowing.

Pengaruh Gender terhadap tindakan whistleblowing

Gender adalah semua hal yang terkait dengan jenis kelamin seseorang termasuk peran, tingkah laku, preferensi, dan sifat lainnya yang menunjukkan kelaki-lakian atau keperempuanan dalam budaya yang eksklusif [22]. *Gender* adalah konstruksi sosial budaya yang membagi sikap dan tindakan manusia ke dalam kategori yang disebut maskulin dan feminin. Pekerjaan yang ditugaskan kepada perempuan, seperti menjaga rumah, atau sebaliknya ditugaskan kepada laki-laki, seperti bekerja, adalah contoh peran *Gender* [23]. Laki-laki dan perempuan memiliki perspektif dan prinsip yang berbeda didasarkan pada *gender*, sehingga dapat mempengaruhi pengambilan keputusan di tempat kerja yang sama. [14]. Penelitian sebelumnya menyatakan *gender* terhadap tindakan whistleblowing tidak berpengaruh signifikan positif [14].

H5 : Gender berpengaruh terhadap tindakan whistleblowing.

Reward memperkuat hubungan sikap terhadap tindakan whistleblowing

Menurut *reinforcement theory*, kebutuhan untuk mendapatkan *Reward* akan mendorong perilaku seseorang [10]. Insentif yang termasuk pembayaran sebagai motivasi untuk meningkatkan kinerja mereka untuk mencapai keunggulan kompetitif. Insentif ini diberikan kepada karyawan sebagai motivasi untuk bekerja lebih baik, yang dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan [24]. *Reward* untuk pemenuhan serta pelanggaran akan sangat mempengaruhi sikap serta nilai terhadap masalah yang dihadapi. Dengan demikian, *reward* akan memperkuat bagaimana seseorang berperilaku yang didasari sifat organisasi. Penelitian sebelumnya menyatakan *Reward* tidak dapat memperkuat pengaruh sikap (afeksi) terhadap tindakan whistleblowing [12].

H6 : Reward memperkuat hubungan sikap terhadap tindakan whistleblowing.

Reward memperkuat hubungan komitmen organisasi terhadap tindakan whistleblowing

Reward akan memperkuat komitmen organisasi karena mereka akan meningkatkan kinerja. Dihargai untuk pekerjaan mereka akan mendorong mereka untuk melakukan lebih banyak pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi organisasi. Penelitian sebelumnya menyatakan *Reward* tidak dapat memperkuat pengaruh komitmen organisasi terhadap tindakan whistleblowing [12].

H7 : Reward memperkuat hubungan komitmen organisasi terhadap tindakan whistleblowing.

Reward memperkuat hubungan Personal Cost terhadap tindakan whistleblowing

Reward akan memperkuat *personal cost*, hal ini disebabkan reward yang diberikan kepada karyawan sebagai dorongan untuk bekerja lebih baik [25]. Penelitian sebelumnya menyatakan Reward tidak dapat memperkuat pengaruh *personal cost* terhadap tindakan *whistleblowing* [12].

H8 : Reward memperkuat hubungan *Personal Cost* terhadap tindakan *whistleblowing*.

Reward memperkuat hubungan Tingkat keseriusan kecurangan terhadap tindakan *whistleblowing*

Reward yang diberikan kepada karyawan sebagai dorongan untuk bekerja lebih baik [25], sehingga membantu karyawan mengalokasikan waktu dan usaha pekerja untuk lebih termotivasi melaporkan kecurangan. Penelitian sebelumnya menyatakan Reward tidak dapat meningkatkan pengaruh tingkat keseriusan kecurangan terhadap tindakan *whistle-blowing* [12].

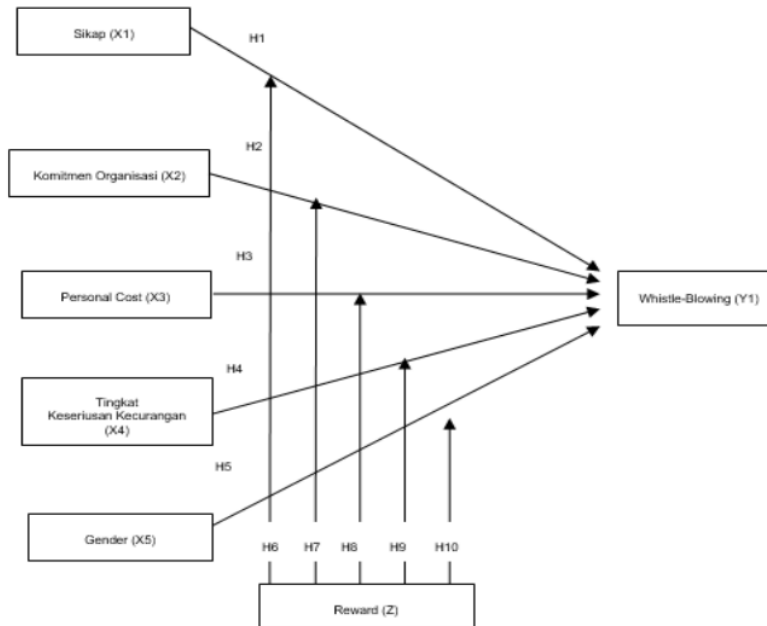
H9 : Reward memperkuat hubungan Tingkat keseriusan kecurangan terhadap tindakan *whistleblowing*.

Reward memperkuat hubungan Gender terhadap tindakan *whistleblowing*

Reward akan memperkuat *gender*, karena laki-laki dan perempuan memiliki perspektif serta prinsip yang tidak sama, yang dapat memperkuat pengambilan keputusan di tempat kerja yang sama. Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa Reward model tidak dapat memperkuat pengaruh *gender* terhadap tindakan *whistleblowing*. Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa Reward tidak dapat meningkatkan pengaruh *gender* secara signifikan positif terhadap *whistleblowing* [14].

H10 : Reward memperkuat hubungan *Gender* terhadap tindakan *whistleblowing*.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

2. METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini. Ini adalah jenis penelitian yang digunakan untuk mempelajari sampel atau populasi tertentu dengan mengirimkan kuesioner untuk menentukan hipotesis atau dugaan [26]

B. Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian berbasis penelitian empiris. Penelitian ini menggunakan data primer dengan teknik kuisisioner. Data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung melalui kuesioner yang dikirim melalui formulir *Google* dan dibagikan secara *online* [26]. Setiap peserta akan diminta menjawab pernyataan tersebut dengan skala dari satu hingga lima poin, dengan nilai 1 sangat tidak setuju, 2 tidak setuju, 3 kurang setuju, 4 empat setuju, dan lima sangat setuju. [4]. Responden penelitian ini yaitu pegawai negeri sipil (PNS) yang berada di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo sehingga diharapkan memiliki pemahaman yang cukup serta mengetahui kondisi lingkungan kerja di Pemerintahan Kabupaten Sidoarjo.

C. Populasi dan Sampel

Populasi ialah total keseluruhan kumpulan komponen yang mempunyai beberapa ciri-ciri yang sama, terdiri dari bidang yang dilakukan penelitian [95]. Populasi pada penelitian ini adalah 38 OPD dan SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo. *Purposive sampling* merupakan teknik pengambilan sampel. Suatu subkelompok populasi yang dipilih untuk digunakan pada penelitian disebut sebagai sampel. Penggunaan metode *purposive sampling* merupakan teknik yang diambil pada penelitian ini. Berdasarkan tujuan serta maksud penelitian, evaluasi atau perspektif ahli digunakan untuk memilih sampel [27]. Jumlah Sampel pada penelitian ini akan diambil dari 2 responden pada masing-masing OPD dan SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo. Adapun kriteria sampel yaitu :

1. Pegawai negeri sipil yang memiliki tingkat minimal pendidikan D3;
2. Pegawai negeri sipil yang memiliki pengalaman bekerja minimal 2 tahun.

Tabel 1
Indikator Variabel

Variabel		Indikator	Sumber
Sikap (X1)	1.	Penilaian terhadap manfaat <i>whistleblowing</i>	[12], [16]
Komitmen Organisasi (X2)	1. 2. 3.	Berupaya dan bekerja keras untuk membantu mencapai tujuan organisasi Memiliki rasa bangga dan berdedikasi kepada organisasi Merasa turut memiliki organisasi	[4], [12]
<i>Personal Cost</i> (X3)	1.	Menilai tingkat resiko yang akan ditimbulkan oleh suatu kasus	[4], [12]
Tingkat Keseriusan Kecurangan (X4)	1. 2.	Menilai seberapa serius perilaku korupsi yang pelaku dalam suatu kasus Menentukan seberapa serius perilaku korupsi pelaku dalam suatu kasus jika tingkat materialitas diturunkan	[4], [12]
<i>Gender</i> (X5)	1.	Laki-laki dan Perempuan	[26], [28]
<i>Whistleblowing</i> (Y)	1. 2.	Keinginan untuk menjadi seorang <i>whistleblower</i> Peluang untuk menjadi seorang <i>whistleblower</i>	[16], [29]
<i>Reward</i> (Z)	1. 2. 3. 4.	Adanya kompensasi uang Ada peluang untuk promosi Ada peluang untuk melanjutkan Pendidikan Adanya piagam penghargaan	[12], [16]

D. Teknik Analisis Data

56 Alat statistik yang dipilih untuk analisis data penelitian adalah regresi linier berganda, karena hipotesis penelitian ini terdiri dari 5 variabel independen dan 1 variabel dependen, yang diharapkan akan memberikan gambaran tentang bagaimana variabel independen dan variabel dependen antara satu sama lain dengan bantuan aplikasi SPSS 23.0.

1. Uji Validitas

Pengujian validitas 27 menggunakan pendekatan korelasi koreksi item-total, atau korelasi skor tiap item dan skor total. Jika korelasi r kurang dari nilai r tabel dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, maka butir pertanyaan tidak valid. Ini adalah kriteria validitas atau tidak validitas [27].

2. Uji Realibitas

Dalam uji reliabilitas, indeks yang menunjukkan seberapa alat ukur itu akurat dan dipercaya. Reliabilitas didefinisikan sebagai keyakinan bahwa menggunakan suatu alat cukup kuat mengumpulkan data karena kualitasnya [13]. Reliabilitas merupakan ukuran konsistensi internal indikator, yang yang

50 menunjukkan derajat sampai dimana masing-masing indikator menunjukkan konstruk atau faktor laten yang umum [27].

B.4 Pengujian Hipotesis

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis/uji regresi merupakan suatu kajian dari hubungan antara satu variabel, dengan variabel lainnya. Karena ada dua atau lebih variabel bebas yang mempengaruhi variabel tak bebas disebut linier berganda [30].

91 2. Moderated Regression Analysis (MRA)

Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan menggunakan alat analisis regresi moderating (MRA). MRA adalah jenis analisis regresi berganda linear yang menggunakan elemen interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen) dalam persamaan regresi. [31], dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + X_1 Z + \beta_7 X_2 * Z + \beta_8 X_3 * Z + \beta_9 X_4 * Z + \beta_{10} X_5 * Z + e$$

Keterangan:

- Y : Whistleblowing
- α : konstanta
- $\beta_1 - \beta_{10}$: koefisien regresi
- e : error term (variabel lain yang tidak dijelaskan dalam model)
- X_1 : Sikap
- X_2 : Komitmen Organisasi
- X_3 : Personal Cost
- X_4 : Tingkat Keseriusan Kecurangan
- 58 Z : Gender
- Z : Reward
- $X_1 Z$: Interaksi antara sikap dengan Reward
- $X_2 Z$: Interaksi antara komitmen organisasi dengan Reward
- $X_3 Z$: Interaksi antara personal cost dengan Reward
- $X_4 Z$: Interaksi antara tingkat keseriusan kecurangan dengan Reward
- $X_5 Z$: Interaksi antara gender dengan Reward

3. Uji t (Parsial)

43 Uji t ialah penggunaan uji koefisien regresi parsial individual untuk membuktikan apakah variabel independen 72 secara individual mempengaruhi variabel dependen. Uji t digunakan untuk menguji secara terpisah hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) [12].

4. Koefisien Determinasi (R²)

33 Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai 1. Jika nilainya mendekati 1, maka dapat dikatakan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah besar. Artinya menggunakan model yang baik untuk menjelaskan pengaruh variabel tersebut [32].

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Adapun jumlah dari kuesioner yang telah 77 disebarakan sebanyak 76 kuesioner dengan jumlah kuesioner yang kembali sebanyak 49 kuisioner, dan 27 kuesioner yang tidak Kembali, sehingga total kuesioner yang dapat diolah sebanyak 49 kuesioner. Berikut ini adalah profil latar belakang responden pada penelitian ini :

Ta. 54 2

Gambaran Umum Profil Responden

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Jenis Kelamin		
	a. Laki-laki	19	38,78%
	b. Perempuan	30	61,22%
	Jumlah	49	100%
2	Usia		
	a. < 25 tahun	0	0,00%
	b. 25-35 tahun	27	55,10%

c. 36-50 tahun	21	42,86%
d. >50 tahun	1	2,04%
Jumlah	49	100 %
3 Jabatan		
a. Pelaksana	40	81,63%
b. Eselon IV/Fungsional Tertentu	9	18,37%
c. Eselon III	0	0,00%
Jumlah	49	100 %
4 Pendidikan terakhir		
a. DIII	16	32,65%
b. S1/ DIV	30	61,22%
c. S2	3	6,12%
d. S3	0	0,00%
Jumlah	49	100 %
5 Masa Kerja		
a. 2 tahun	1	2,04%
b. >2 tahun	48	97,96%
Jumlah	49	100 %

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 2 pada penelitian ini yang diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, memperoleh hasil mayoritas responden berjenis kelamin Perempuan sebanyak 30 responden (61,22%) dan laki-laki sebanyak 19 responden (38,78%), yang menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah Perempuan. Pada klasifikasi usia, mayoritas responden berada pada rentang usia 25-35 tahun sebanyak 27 responden, sisanya berusia 36-50 tahun sebanyak 20 responden dan >50 tahun sebanyak 1 responden yang menunjukkan bahwa dari segi usia responden adalah termasuk ke dalam usia dewasa. Pada klasifikasi jabatan, mayoritas responden pada jabatan pelaksana berjumlah 40 responden dan eselon IV/fungsional tertentu sebanyak 9 responden menunjukkan bahwa dari segi jabatan pada tingkat jabatan pelaksanaan. Pada klasifikasi pendidikan terakhir, mayoritas responden berpendidikan S1/DIV berjumlah 30 responden (61,22%), DIII berjumlah 16 responden (32,65%) dan pendidikan S2 berjumlah 3 responden (6,12%), menunjukkan bahwa dari segi pendidikan responden memiliki pendidikan tinggi pada tingkat Sarjana/DIV. Pada klasifikasi masa kerja, Sebagian besar responden bekerja lebih dari 2 tahun sebanyak 48 responden dan 1 responden bekerja selama baru 2 tahun, hal ini menunjukkan bahwa dari segi masa kerja Sebagian besar responden telah bekerja cukup lama.

B. Uji Validitas

Adapun hasil uji Validitas dapat dilihat pada tabel 3 berikut :

Tabel 3
Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	Pearson Correlation (r hitung)	Nilai Kritis (r tabel)	Keterangan
SIKAP (X1)	X1.1	0.731	0.281	Valid
	X1.2	0.774	0.281	Valid
	X1.3	0.894	0.281	Valid
	X1.4	0.851	0.281	Valid
KOMITMEN ORGANISASI (X2)	X2.1	0.809	0.281	Valid
	X2.2	0.809	0.281	Valid
	X2.3	0.901	0.281	Valid
	X2.4	0.718	0.281	Valid
	X2.5	0.893	0.281	Valid
	X2.6	0.906	0.281	Valid
	X2.7	0.806	0.281	Valid
	X2.8	0.843	0.281	Valid

PERSONAL COST (X3)	X3.1	0.833	0.281	Valid
	X3.2	0.885	0.281	Valid
	X3.3	0.686	0.281	Valid
	X3.4	0.798	0.281	Valid
TINGKAT KESERiusAN KECURANGAN (X4)	X4.1	0.706	0.281	Valid
	X4.2	0.818	0.281	Valid
	X4.3	0.855	0.281	Valid
	X4.4	0.671	0.281	Valid
GENDER (X5)	X5.1	1.000	0.281	Valid
TINDAKAN WHISTLEBLOWING (Y)	Y1.1	0.858	0.281	Valid
	Y1.2	0.844	0.281	Valid
	Y1.3	0.881	0.281	Valid
	Y1.4	0.871	0.281	Valid
REWARD (Z)	Z1.1	0.649	0.281	Valid
	Z1.2	0.769	0.281	Valid
	Z1.3	0.857	0.281	Valid
	Z1.4	0.833	0.281	Valid
	Z1.5	0.895	0.281	Valid
	Z1.6	0.887	0.281	Valid
	Z1.7	0.933	0.281	Valid
	Z1.8	0.929	0.281	Valid
	Z1.9	0.921	0.281	Valid
	Z1.10	0.920	0.281	Valid
	Z1.11	0.838	0.281	Valid

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 3 diatas menunjukkan bahwa Uji Validitas instrumen untuk seluruh variabel adalah valid karena *pearson correlation* atau nilai r hitung masing-masing indicator lebih besar dari nilai tabel.

C. Uji Reabilitas

Adapun hasil uji Reabilitas dapat dilihat pada tabel 4 berikut :

Tabel 4
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha hitung	Cronbach's Alpha standart	Keterangan
SIKAP (X1)	.824	.281	Reliabel
KOMITMEN ORGANISASI (X2)	.933	.281	Reliabel
PERSONAL COST (X3)	.811	.281	Reliabel
TINGKAT KESERiusAN KECURANGAN (X4)	.755	.281	Reliabel
GENDER (X5)	.881	.281	Reliabel
TINDAKAN WHISTLEBLOWING (Y)	.881	.281	Reliabel
REWARD (Z)	.963	.281	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4 diatas menunjukkan bahwa *cronbach's alpha* yang diperoleh masing-masing variabel lebih besar dari 0,281 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X1, X2, X3, X4, X5, Y dan Z adalah Reliabel.

D. Pengujian Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Tabel 5
Uji t (Model 1)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,771	1,769		,436	,665
SIKAP (X1)	-.238	,107	-,199	-2,225	,031
KOMITMEN ORGANISASI (X2)	,131	,046	,240	2,868	,006
PERSONAL COST (X3)	,646	,117	,546	5,534	,000
TINGKAT KESERIUHAN KECURANGAN (X4)	,381	,093	,379	4,109	,000
GENDER (X5)	-.863	,427	-,144	-2,021	,049

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 5 diatas menunjukkan bahwa :

- Variabel X1 t hitung = 2,225 lebih besar dari t tabel = 2,01063 dengan tingkat signifikansi menunjukkan 0,031 yaitu lebih kecil dari 0,05 yang bermakna berpengaruh signifikan sehingga hipotesis ke 1 diterima.
- Selanjutnya p Variabel X2 t hitung = 2,868 lebih besar dari t tabel = 2,01063 dengan signifikansi menunjukkan 0,006 yaitu lebih kecil dari 0,05 yang bermakna berpengaruh signifikan sehingga hipotesis ke 2 diterima.
- Pada Variabel X3 t hitung = 5,534 lebih besar dari t tabel = 2,01063 serta signifikansi menunjukkan 0,031 yaitu lebih kecil dari 0,05 yang bermakna berpengaruh signifikan sehingga hipotesis ke 3 diterima.
- Pada Variabel X4 t hitung = 4,109 lebih besar dari t tabel = 2,01063 serta signifikansi menunjukkan 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05 yang bermakna berpengaruh signifikan sehingga hipotesis ke 4 diterima.
- Pada Variabel X5 t hitung = 2,021 lebih besar dari t tabel = 2,01063 serta signifikansi menunjukkan 0,049 yaitu lebih kecil dari 0,05 yang bermakna berpengaruh signifikan sehingga hipotesis ke 5 diterima.

Tabel 6
Uji t (Model 2)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17,172	4,888		3,513	,001
SIKAP (X1)	-1,988	,283	-,1664	-7,024	,000
KOMITMEN ORGANISASI (X2)	-,483	,118	-,882	-4,104	,000
PERSONAL COST (X3)	1,607	,375	1,359	4,283	,000
TINGKAT KESERIUHAN KECURANGAN (X4)	1,373	,304	1,364	4,517	,000
GENDER (X5)	2,450	1,266	,410	1,935	,061
REWARD (Z)	-,544	,128	-,1718	-4,260	,000
SIKAP*REWARD (X1.Z)	,043	,007	2,860	6,320	,000
KOMITMEN ORGANISASI*REWARD (X2.Z)	,019	,003	3,005	6,245	,000
PERSONAL COST*REWARD (X3.Z)	-,022	,009	-1,659	-2,526	,016
TINGKAT KESERIUHAN KECURANGAN*REWARD (X4.Z)	-,025	,007	-1,820	-3,497	,001
GENDER*REWARD (X5.Z)	-,073	,031	-,644	-2,364	,023

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 6 diatas menunjukkan bahwa :

- Variabel interaksi1 (X1.Z) t hitung = 6,320 lebih besar dari t tabel = 2,01063 serta signifikansi menunjukkan 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05 yang bermakna berpengaruh signifikan sehingga hipotesis ke 6 diterima.
- Selanjutnya pada Variabel interaksi2 (X2.Z) t hitung = 6,245 lebih besar dari t tabel = 2,01063 serta signifikansi menunjukkan 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05 yang bermakna berpengaruh signifikan sehingga hipotesis ke 7 diterima.
- Pada Variabel interaksi3 (X3.Z) t hitung = 2,526 lebih besar dari t tabel = 2,01063 serta signifikansi menunjukkan 0,016 yaitu lebih kecil dari 0,05 yang bermakna berpengaruh signifikan sehingga hipotesis ke 8 diterima.

4. Pada Variabel interaksi4 (X4.Z) t hitung = 3,497 lebih besar dari t tabel = 2,01063 serta signifikansi menunjukkan 0,001 yaitu lebih kecil dari 0,05 yang bermakna berpengaruh signifikan sehingga hipotesis ke 9 diterima.
5. Pada Variabel interaksi5 (X5.Z) t hitung = 2,364 lebih besar dari t tabel = 2,01063 serta signifikansi menunjukkan 0,023 yaitu lebih kecil dari 0,05 yang bermakna berpengaruh signifikan sehingga hipotesis ke 10 diterima.

2. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7
Koefisien Determinasi (R²) (Model 1)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.892 ^a	.796	.772	1,407

Sumber : Data diolah, 2024

Tabel 8
Koefisien Determinasi (R²) (Model 2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.969 ^a	.939	.921	.827

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan pada tabel 7 dapat dilihat besarnya nilai adjusted R² adalah 0,772. Hal ini berarti pada model 1, variabel dependen yaitu tindakan *whistleblowing* dapat dijelaskan sebesar 77,2 persen oleh variabel independent yang meliputi sikap, komitmen organisasi, *personal cost*, Tingkat keseriusan kecurangan dan *gender*. Sedangkan sisanya sebesar 22,8 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan pada tabel 8 dapat dilihat besarnya nilai adjusted R² adalah 0,921. Hal ini berarti pada model 2, variabel dependen yaitu tindakan *whistleblowing* dapat dijelaskan sebesar 92,1 persen oleh variabel independent yang meliputi sikap, komitmen organisasi, *personal cost*, Tingkat keseriusan kecurangan, *gender*, *reward*, dan interaksi variabel independent dengan *reward*. Sedangkan sisanya sebesar 7,9 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

E. PEMBAHASAN

Pengaruh Sikap terhadap tindakan *whistleblowing*

Dari hasil penelitian, terbukti bahwa variabel Sikap memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Tindakan *Whistleblowing*. Hal ini sejalan dengan *Theory of Planned Behavior*, jika seorang pegawai memiliki keyakinan bahwa tindakan *whistleblowing* akan memberikan konsekuensi/dampak positif dan ia memandang bahwa hal tersebut penting/diperlukan maka ia akan memiliki kecenderungan sikap yang positif pula untuk mendukung/memihak tindakan *whistleblowing*. Temuan ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa sikap terhadap *whistleblowing* tidak berpengaruh secara signifikan [12]. Pengaruh sikap seseorang dalam niat untuk melakukan *whistleblowing* sangat bergantung kepada diri seseorang itu sendiri. Apabila individu memiliki sikap positif yang baik, maka hal tersebut akan mendorong niat orang itu untuk melakukan *whistleblowing*, artinya individu tersebut menganggap bahwa memiliki niat melakukan *whistleblowing* merupakan suatu hal yang penting untuk dia miliki karena memunculkan dampak positif atau menguntungkan bagi individu tersebut atau orang lain.

Pengaruh Komitmen organisasi terhadap tindakan *whistleblowing*

Berdasarkan hasil perhitungan statistik Uji T pada tabel 6, Variabel Komitmen organisasi menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap Tindakan *Whistleblowing*. Hal itu menunjukkan bahwa mereka lebih berdedikasi dan bersemangat dalam mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut menunjukkan pentingnya komitmen yang kuat dari para pegawai dalam mendukung Tindakan *Whistleblowing*. Hasil ini sejalan dengan konsep *prosocial organizational behavior* dan konsep komitmen organisasi yaitu bahwa tindakan *whistleblowing* merupakan perilaku sosial positif yang dapat memberikan manfaat bagi organisasi dalam bentuk melindungi organisasi dari bahaya kecurangan (*fraud*). Dan temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh konsisten positif terhadap tindakan *whistleblowing* [14]

Pengaruh *Personal Cost* terhadap tindakan *whistleblowing*

Berdasarkan hasil perhitungan statistik Uji T pada tabel 6, Variabel *personal cost* menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap tindakan *whistleblowing*. Hal ini menunjukkan bahwa *personal cost* memiliki pengaruh positif dan merupakan *predictor* signifikan terhadap tindakan *whistleblowing*. Persepsi *personal cost* dipengaruhi oleh karakteristik dari pelapor kecurangan tersebut. Seorang individu yang mempunyai posisi yang kuat dan mudah mendapatkan pekerjaan akan menganggap *personal cost* itu bukan menjadi masalah apabila ia ingin melaporkan kecurangan yang terjadi. Terbitnya Undang-Undang nomor 13 tahun 2006 tentang perlindungan saksi dan korban memberikan perlindungan hukum dan keamanan bagi *whistleblower*. Perlindungan *whistleblower* juga tertuang dalam Surat Edaran Mahkamah Agung nomor 4 tahun 2011, peraturan ini mengatur mengenai perlindungan yang diberikan bagi pelapor tindak pidana (*whistleblower*) dan pelaku yang bekerja sama (*justice collaborator*). Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan *personal cost* tidak berpengaruh signifikan terhadap tindakan *whistleblowing* [12].

Pengaruh Tingkat keseriusan kecurangan terhadap tindakan *whistleblowing*

Berdasarkan hasil perhitungan statistik Uji T pada tabel 6, Variabel Tingkat keseriusan kecurangan menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap Tindakan *Whistleblowing*. Dengan adanya besar dan seriusnya tindakan kecurangan akan sangat berpotensi merugikan lembaga dan bahkan pada negara, maka tentunya hal ini yang semakin mendorong para pegawai untuk melakukan tindakan *whistleblowing* karena organisasi akan terkena dampak berupa kerugian yang bersifat besar dan serius. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan tingkat keseriusan kecurangan secara efektif berpengaruh positif serta signifikan terhadap tindakan *whistleblowing* [12][4][21], dengan menggunakan konsep materialitas sebagai pembeda Tingkat keseriusan kecurangan.

Pengaruh *Gender* terhadap tindakan *whistleblowing*

Berdasarkan hasil perhitungan statistik Uji T pada tabel 6, Variabel *Gender* menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap Tindakan *Whistleblowing*. Perempuan lebih memikirkan konsekuensi yang akan diterima ketika menjadi seorang *whistleblower*, seperti dikucilkan ataupun pemberian sanksi lainnya. Sedangkan laki-laki dianggap lebih mampu dalam mengatasi masalah dan konsekuensi yang akan diterima ketika melakukan *whistleblowing*. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya menyatakan *gender* terhadap tindakan *whistleblowing* tidak berpengaruh signifikan positif menunjukkan bahwa laki-laki tidak lebih cenderung untuk mau melakukan tindakan *whistleblowing* daripada perempuan. [14].

Reward memperkuat hubungan sikap terhadap tindakan *whistleblowing*

Berdasarkan hasil perhitungan statistik Uji T pada tabel 6, Variabel *Reward* mampu memperkuat variabel sikap terhadap tindakan *whistleblowing*. Dengan demikian, *reward* akan memperkuat bagaimana seseorang berperilaku yang didasari sifat organisasi. Temuan ini sejalan dengan teori sebelumnya bahwa *Reward* untuk pemenuhan serta pelanggaran akan sangat memperkuat sikap serta nilai terhadap masalah yang dihadapi. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan *Reward* tidak dapat memperkuat pengaruh sikap (afeksi) terhadap tindakan *whistleblowing* [12].

Reward memperkuat hubungan komitmen organisasi terhadap tindakan *whistleblowing*

Berdasarkan hasil perhitungan statistik Uji T pada tabel 6, Variabel *Reward* mampu memperkuat variabel komitmen organisasi terhadap tindakan *whistleblowing*. Dengan begitu *reward* dapat menjadi variabel moderasi hubungan komitmen organisasi terhadap tindakan *whistleblowing*. Artinya, pemberian *reward* yang berperan sebagai variabel moderating bisa dijadikan tolak ukur dalam memperkuat hubungan komitmen organisasi terhadap tindakan *whistleblowing*. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan *Reward* tidak dapat memperkuat pengaruh komitmen organisasi terhadap tindakan *whistleblowing* [12].

Reward memperkuat hubungan *Personal Cost* terhadap tindakan *whistleblowing*

Berdasarkan hasil perhitungan statistik Uji T pada tabel 6, Variabel *Reward* mampu memperkuat variabel *Personal Cost* terhadap tindakan *whistleblowing*. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan *Reward* tidak dapat memperkuat pengaruh *personal cost* terhadap tindakan *whistleblowing* [12].

Reward memperkuat hubungan Tingkat keseriusan kecurangan terhadap tindakan *whistleblowing*

Berdasarkan hasil perhitungan statistik Uji T pada tabel 6, Variabel *Reward* mampu memperkuat variabel Tingkat keseriusan kecurangan terhadap tindakan *whistleblowing*. Hal ini tidak sejalan dengan

penelitian sebelumnya yang menyatakan *Reward* tidak dapat meningkatkan pengaruh tingkat keseriusan kecurangan terhadap tindakan *whistleblowing* [12].

Reward memperkuat hubungan Gender terhadap tindakan *whistleblowing*

Berdasarkan hasil perhitungan statistik Uji t pada tabel 6, Variabel *Reward* mampu memperkuat variabel *Gender* terhadap tindakan *whistleblowing*. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *Reward* tidak dapat memperkuat pengaruh *gender* terhadap tindakan *whistleblowing* [14].

30

4. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan pada 51 b sebelumnya, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap tindakan *whistleblowing*. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap tindakan *whistleblowing*. *Personal cost* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap tindakan *whistleblowing*. Tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap tindakan *whistleblowing*. *Gender* berpengaruh positif dan signifikan terhadap tindakan *whistleblowing*. *Reward* memperkuat pengaruh sikap (afeksi) terhadap tindakan *whistleblowing*. *Reward* memperkuat pengaruh komitmen organisasi terhadap tindakan *whistleblowing*. *Reward* memperkuat pengaruh *personal cost* terhadap tindakan *whistleblowing*. *Reward* memperkuat pengaruh tingkat keseriusan kecurangan terhadap tindakan *whistleblowing*.

A. Keterbatasan

Adapun keterbatasan yang dihadapi peneliti adalah sebagai berikut : keterbatasan dalam melakukan sampling hanya pada 38 OPD dan SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo disebabkan oleh keterbatasan tenaga, waktu, dan biaya. Akibatnya, generalisasi dari temuan mungkin terbatas karena cakupan yang terbatas. Peneliti hanya memperhitungkan variabel Sikap, Komitmen Organisasi, *Personal Cost*, Tingkat Keseriusan Kecurangan, *Gender* dan *Reward*. Variabel lain yang memiliki potensi besar untuk memengaruhi Tindakan *Whistleblowing* tidak dimasukkan. Terdapat ketidak-konsistenan dalam jawaban kuesioner yang mungkin disebabkan oleh kurangnya ketelitian responden dalam menjawab pertanyaan atau jawaban yang tidak mencerminkan keadaan sebenarnya. Hal ini bisa dipengaruhi oleh perbedaan pemikiran, pemahaman, dan faktor kejujuran saat mengisi kuesioner.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, dalam hal ini peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut : Saran bagi peneliti selanjutnya : dalam studi berikutnya, disarankan untuk melibatkan semua Organisasi dan Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kabupaten Sidoarjo sebagai objek penelitian. Ini akan meningkatkan kompleksitas data dan validitas hasil penelitian karena mencakup berbagai perspektif dan praktik Organisasi dan Satuan Perangkat Daerah seluruh wilayah tersebut. Berdasarkan R^2 , sebesar 6,1% variasi yang terjadi pada Variabel Y dapat dijelaskan oleh variabel independen lain yang tidak diukur dalam penelitian ini. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya direkomendasikan untuk menambahkan variabel bebas lain yang memiliki pengaruh lebih besar sehingga dapat menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Saran bagi Pemerintah Kabupaten Sidoarjo : pada penelitian ini menunjukkan bahwa sikap, komitmen organisasi, *personal cost*, tingkat keseriusan kecurangan, dan *gender* berpengaruh terhadap tindakan *whistleblowing*. Hal ini menegaskan bahwa tindakan *whistleblowing* memiliki konsekuensi positif bagi pegawai dengan tingkat keseriusan kecurangan yang besar dan serius sehingga sangat berpotensi merugikan organisasi. Dengan komitmen organisasi yang baik dapat mendukung keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan organisasi dan meyakini bahwa *personal cost* itu bukan menjadi masalah apabila ia ingin melaporkan kecurangan yang terjadi. Serta adanya *Reward* dapat memoderasi hubungan tersebut. Perlunya pemberian *reward* kepada pegawai yang melakukan *whistleblowing* untuk memotivasi pegawai dalam mengungkapkan kecurangan ataupun pelanggaran yang terjadi, sehingga dapat mengurangi terjadinya kecurangan ataupun pelanggaran didalam sebuah organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] S. Aliyah, "Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi minat pegawai dalam melakukan tindakan whistleblowing," *J. Din. Ekon. Bisnis*, vol. 12, no. 2, pp. 173–189, 2015, [Online]. Available: <https://ejournal.unisnu.ac.id/JDEB/article/view/370/704>
- [2] Indonesia Corruption Watch (ICW), "Annual Report ICW 2022." Indonesia Corruption Watch (ICW), pp. 1–45, 2023. [Online]. Available: <https://icw.or.id/ZfaK>
- [3] D. Kusuma Dewi, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Intensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing Aplikasi Theory Of Planned Behaviour," BANDAR LAMPUNG, 2016.
- [4] R. Bagustianto and Nurkholis, "Ekuitas: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) Untuk Melakukan Tindakan Whistle-Blowing (Studi Pada PNS BPK RI)," *Ekuitas J. Ekon. dan Keuangan. Akreditasi No. 80/DIKTI/Kep/2012*, vol. 19, no. 2, pp. 276–295, 2015.
- [5] D. Kurnia Kreshastuti, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Intensi Auditor Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang)," Semarang, 2014.
- [6] W. A. Janitra, Hardi, and M. Wiguna, "Pengaruh Orientasi Etika, Komitmen Profesional, Komitmen Organisasi, Dan Sensitivitas Etis Terhadap Internal Whistleblowing (Studi Empiris Pada SKPD Kota Pekanbaru)," Pekanbaru, 2017. [Online]. Available: www.potretnews.com
- [7] N. F. Busra, M. Ahyaruddin, and A. Agustawan, "Pengaruh Tingkat Keseriusan Kecurangan, Personal Cost, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kecenderungan Melakukan Whistleblowing," *Muhammadiyah Riau Account*, vol. 1, no. 1, pp. 011–019, 2019, doi: 10.37859/mrabj.v1i1.1545.
- [8] V. Indriani, "Pengaruh Variabel Komitmen Profesional, Intensitas Moral, Dan Sensitivitas Etis Terhadap Variabel Whistleblowing Dengan Reward Sebagai Variabel Moderasi," 2020.
- [9] S. Biduri, W. Hariyanto, E. Maryanti, Nurasik, and Sartika, "Perspektif Theory Of Planned Behavior Terhadap Intensi Pns Untuk Melakukan Whistleblowing," *J. Media Mahard.*, vol. 20, no. 2, p. 11, 2022.
- [10] H. Usman and Y. Rura, "Pengaruh Personal Cost dan Pemberian Reward Terhadap Tindakan Whistleblowing," *Equilibrium*, vol. 10, no. 1, pp. 1–8, 2021.
- [11] D. Nugrohaningrum, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Niat Pegawai Pemda Untuk Melakukan Whistleblowing," p. 122, 2018, [Online]. Available: [https://dspace.uin.ac.id/bitstream/handle/123456789/11339/SKRIPSI](https://dspace.uin.ac.id/bitstream/handle/123456789/11339/SKRIPSI%20Desi%20Nugrohaningrum.pdf?sequence=1)
- [12] S. Aliyah and I. Marisan, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pegawai Melakukan Tindakan Whistle-Blowing Dengan Reward Model Sebagai Variabel Moderating," *J. Din. Ekon. Bisnis*, vol. 10 no. 1, p. 22, 2017.
- [13] I. P. A. A. Payadnya and I. G. A. N. T. Jayantika, *Panduan Penelitian Eksperimen beserta Analisis Statistik dengan SPSS*, Cetakan pe. YOGYAKARTA: PENERBIT DEEPUBLISH (Grup Penerbitan CV BUDI UTAMA), 2018.
- [14] W. Wahyuningsih, "Pengaruh Pemberian Reward, Komitmen Organisasi, Gender, dan Masa Kerja terhadap Whistleblowing (Studi Empiris pada Kantor PT PLN (Persero) Wilayah Sumatra Barat)," *J. Akunt.*, vol. 4, no. 1, pp. 18–22, 2016.
- [15] I. (1991) Ajzen, "The Theory of Planned Behaviour," *Organ. Behav. Hum. Decis. Process.*, vol. 50, pp. 179–211, 1991, doi: 10.35591/wahana.v25i2.398.
- [16] R. C. Fajri, "Pengaruh Sikap, Norma Subyektif, Perceived Behavioral Control, Reward, dan Locus of Control terhadap Intensi Perilaku Whistleblower," 2017.
- [17] S. Brief, A., Motowidlo, "Prosocial Organizational Behaviors," *Acad. Manag. Rev.*, vol. 11, no. 4, pp. 710–725, 1986.
- [18] M. W. Abdullah and H. Hasma, "Determinan Intensi Auditor Melakukan Tindakan Whistle-Blowing Dengan Perlindungan Hukum Sebagai Variabel Moderasi," *EKUITAS (Jurnal Ekon. dan Keuangan)*, vol. 1, no. 3, pp. 385–407, 2017, doi: 10.24034/j25485024.y2017.v1.i3.2096.
- [19] H. Alwi and N. Helmayunita, "Pengaruh Sikap, Personal Cost Of Reporting, Dan Tingkat Keseriusan Kecurangan Terhadap Intention Whistleblowing Pada Pemerintah Daerah," *J. Eksplor. Akunt.*, vol. 2, no. 1, pp. 2445–2465, 2020, doi: 10.24036/jea.v2i1.222.
- [20] S. Reshie, H. Agustin, and N. Helmayunita, "Pengaruh Ethical Climate, Personal Cost dan Pemberian Financial Reward terhadap Niat Melakukan Whistleblowing (Studi Empiris pada Kantor Cabang PT Ladaan (Persero) Wilayah Area Padang)," *J. Eksplor. Akunt.*, vol. 2, no. 3, pp. 3029–3049, 2020, [Online]. Available: <http://jea.ppp.unp.ac.id/index.php/jea/article/view/266>
- [21] R. A. Primasari and F. Fidiana, "Whistleblowing Berdasarkan Intensitas Moral, Komitmen Profesional, dan Tingkat Keseriusan Kecurangan," *J. Kaji. A.*, vol. 4, no. 1, p. 63, 2020, doi: 10.33603/jka.v4i1.3383.
- [22] S. Biduri, S. Rahma Dewi, and I. Usrotin, "Urgensi Penerapan Anggaran Responsif Gender Di Pemerintah Daerah (Studi Pada Kabupaten Sidoarjo)," *Procedia Soc. Sci. Humanit.*, vol. 3, no. Proceedings of the 1st SENARA 2022, pp. 1394–1394, 2022, [Online]. Available: <https://pssh.umsida.ac.id>.
- [23] S. Priyana Nugraha and D. Haryani Susilastuti, "Peran Gender Kontemporer di Indonesia - Perubahan dan

- Keberlanjutan: Studi Pustaka,” *Psikologika J. Pemikir. dan Penelit. Psikol.*, vol. 27, no. 2, pp. 351–378, 2022, doi: 10.20885/psikologika.vol27.iss2.art9.
- [24] M. A. Nastiti, “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil Melainkan Tindakan Whistleblowing (Studi Empiris pada OPD Kabupaten Kebumen),” *MAGELANG*, 2019. [Online]. Available: <http://eprintslib.ummg.ac.id/view/creators/>
- [25] D. Lina, “Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating,” *J. Ris. Akunt. Dan Bisnis*, vol. 14, pp. 77–97, 2014.
- [26] A. Asma and S. Biduri, “Determinan Pressure, Opportunity, Rationalization, Gender, dan Religiusitas terhadap Kecurangan Akademik pada saat Pembelajaran Hybrid,” *Innov. Technol. Methodical Res. J.*, vol. 2, no. 74, pp. 1–12, 2023, doi: 10.47134/innovative.v2i4.7.
- [27] S. Hermawan and A. Amirullah, *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif*. mendeley, 2016.
- [28] S. F. A. Fathah and M. N. Aisyah, “Analisis Faktor-Faktor Kecurangan Akademis Mahasiswa Pendidikan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta,” *Kaji. Pendidik. Akunt. Indones.*, vol. 6, no. 2, pp. 1–16, 2017.
- [29] N. Ketut Ayu Rosiana Dewi and I. Gusti Ayu Agung Pradnya Dewi, “Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi Dan Sensitivitas Etika Terhadap Intensi Dalam Melakukan Whistleblowing: Studi Kasus Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Bali,” *J. Ilm. Akunt. Bisnis*, vol. 4, no. 1, p. 13, 2019, [Online]. Available: <http://journal.undiknas.ac.id/index.php/akuntansi>
- [30] I. Muliara, “Modul Regresi Linier Berganda,” *Univ. Udayana*, vol. 2, no. 2, p. 18, 2016.
- [31] L. Liana, “Penggunaan MRA dengan SPSS untuk Menguji Pengaruh Variabel Moderating terhadap Hubungan antara Variabel Independen dan Variabel Dependen,” *J. Teknol. Inf. Din.*, vol. XIV, no. 2, pp. 90–111, 2009.
- [32] T. N. Padilah and R. I. Adam, “Analisis Regresi Linier Berganda Dalam Estimasi Produktivitas Tanaman Padi Di Kabupaten Karawang,” *FIBONACCI J. Pendidik. Mat. dan Mat.*, vol. 5, no. 2, pp. 117–128, 2019, doi: 10.24853/fbc.5.2.117-128.

Turnitin Danik

ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

13%

INTERNET SOURCES

9%

PUBLICATIONS

7%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Brunel University Student Paper	<1 %
2	cakrawala.imwi.ac.id Internet Source	<1 %
3	digilib.unimed.ac.id Internet Source	<1 %
4	rstudio-pubs-static.s3.amazonaws.com Internet Source	<1 %
5	Submitted to Universitas Negeri Manado Student Paper	<1 %
6	docplayer.nl Internet Source	<1 %
7	Submitted to London School of Commerce Student Paper	<1 %
8	Ruhanda Ruhanda. "PENGARUH KOMPENSASI DAN PENERAPAN GOOD CORPORATE GOVERNANCE TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA	<1 %

PALANG MERAH INDONESIA KOTA
BANDUNG", Jurnal Maps (Manajemen
Perbankan Syariah), 2019

Publication

9

Submitted to Universitas Andalas

Student Paper

<1 %

10

ijemd.umsida.ac.id

Internet Source

<1 %

11

T G H Wilanda, N Pramitasari, A M Kartini, R E Badriani. "Effectiveness of Papaya Seeds as a Biocoagulan to Reduce Turbidity in Grained Media Water Treatment", IOP Conference Series: Earth and Environmental Science, 2023

Publication

<1 %

12

lipsus.kompas.com

Internet Source

<1 %

13

repository.metrouniv.ac.id

Internet Source

<1 %

14

www.itugasmu.com

Internet Source

<1 %

15

Submitted to UIN Sunan Ampel Surabaya

Student Paper

<1 %

16

ojs.stie-satyadharma.ac.id

Internet Source

<1 %

17

Submitted to Universitas Tidar

Student Paper

<1 %

18	repo.uum.edu.my Internet Source	<1 %
19	www.journaltoacs.ac.uk Internet Source	<1 %
20	Submitted to IAIN Batusangkar Student Paper	<1 %
21	e-journals.unmul.ac.id Internet Source	<1 %
22	etd.repository.ugm.ac.id Internet Source	<1 %
23	journal.pnm.ac.id Internet Source	<1 %
24	www.trijurnal.trisakti.ac.id Internet Source	<1 %
25	Eti Sumiati. "Pengetahuan Keluarga Pasien Tuberkulosis Sebagai Upaya Penyembuhan dan Penurunan Angka Kejadian Tuberkulosis", Jurnal Ilmiah Kesehatan Media Husada, 2021 Publication	<1 %
26	Submitted to Institut Pendidikan Guru Malaysia Student Paper	<1 %
27	Submitted to Universiti Kebangsaan Malaysia Student Paper	<1 %

28

Internet Source

<1 %

29

ojs.transpublika.com

Internet Source

<1 %

30

repository.uncen.ac.id

Internet Source

<1 %

31

Submitted to Jaypee University of Information Technology

Student Paper

<1 %

32

Rizki Hamdani, Satrio Pamungkas, Kumalahadi. "Pengalaman Kerja dan Penilaian Profesional Auditor: Bukti dari Mahasiswa di Yogyakarta", Muhammadiyah Riau Accounting and Business Journal, 2020

Publication

<1 %

33

idr.uin-antasari.ac.id

Internet Source

<1 %

34

journal.iaincurup.ac.id

Internet Source

<1 %

35

www.ajhssr.com

Internet Source

<1 %

36

Devi Fitriana, Dedy Kurniawan. "Analisis Faktor-Faktor yang Memengaruhi Niat Penggunaan Bank Digital SeaBank menggunakan Modifikasi UTAUT2 dengan

<1 %

37

Sarwenda Biduri, Akhmad Mulyadi, Ilmi
Usrotin Choiriyah. "PENDAMPINGAN
IMPLEMENTASI SISTEM PENCATATAN
AKUNTANSI SEKOLAH BAGI DAN SMK NURUL
HUDA KEPADANGAN KABUPATEN SIDOARJO",
Jurnal Terapan Abdimas, 2020

Publication

<1 %

38

eqanienk.staff.gunadarma.ac.id

Internet Source

<1 %

39

jurnal.poliupg.ac.id

Internet Source

<1 %

40

vm36.upi.edu

Internet Source

<1 %

41

Nedi Hendri. "FAKTOR-FAKTOR YANG
MEMEPENGARUHI KEPATUHAN WAJIB PAJAK
DALAM MEMBAYAR PAJAK PADA UMKM DI
KOTA METRO", Akuisisi: Jurnal Akuntansi,
2016

Publication

<1 %

42

Submitted to The University of Law Ltd

Student Paper

<1 %

43

Submitted to Universitas Negeri Surabaya

Student Paper

<1 %

44	html.scirp.org Internet Source	<1 %
45	proceedingsiches.com Internet Source	<1 %
46	pssh.umsida.ac.id Internet Source	<1 %
47	Submitted to Ajou University Graduate School Student Paper	<1 %
48	Submitted to Clayton College & State University Student Paper	<1 %
49	Submitted to Iain Palopo Student Paper	<1 %
50	Submitted to Universitas Gunadarma Student Paper	<1 %
51	Submitted to Universitas Lancang Kuning Student Paper	<1 %
52	fliphtml5.com Internet Source	<1 %
53	mail.online-journal.unja.ac.id Internet Source	<1 %
54	ejournal.iainbengkulu.ac.id Internet Source	<1 %
55	pengetahuanumum789.blogspot.com	

Internet Source

<1 %

56

repo.iain-tulungagung.ac.id

Internet Source

<1 %

57

repository.maranatha.edu

Internet Source

<1 %

58

www.inc.cuhk.edu.hk

Internet Source

<1 %

59

www.teknokom.unwir.ac.id

Internet Source

<1 %

60

Premi Wahyu Widyaningrum. "Pengaruh Label Halal, Kesadaran Halal, Iklan, dan Celebrity Endorser terhadap Minat Pembelian kosmetik melalui variabel Persepsi sebagai Mediasi (Studi Pada Civitas Akademika Universitas Muhammadiyah Ponorogo)", *Capital: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 2019

Publication

<1 %

61

id.berita.yahoo.com

Internet Source

<1 %

62

journal.faperta.unipa.ac.id

Internet Source

<1 %

63

journal.thamrin.ac.id

Internet Source

<1 %

64

jurnal.umus.ac.id

Internet Source

<1 %

65

law.uii.ac.id

Internet Source

<1 %

66

ojs.stmik-borneo.ac.id

Internet Source

<1 %

67

repository.stiedewantara.ac.id

Internet Source

<1 %

68

repository.ung.ac.id

Internet Source

<1 %

69

www.online-journal.unja.ac.id

Internet Source

<1 %

70

Irwan Suaeb. "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ADIRA DINAMIKA MULTI FINANCE TBK", Journal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi STIE Wira Bhakti Makassar Internasional, 2020

Publication

<1 %

71

academic-accelerator.com

Internet Source

<1 %

72

akademikita.blogspot.com

Internet Source

<1 %

73

journal.fkm.ui.ac.id

Internet Source

<1 %

74	perpustakaan.iaiskjmalang.ac.id Internet Source	<1 %
75	perpustakaan.unipdu.ac.id Internet Source	<1 %
76	portalkaltara.com Internet Source	<1 %
77	repository.its.ac.id Internet Source	<1 %
78	repository.stei.ac.id Internet Source	<1 %
79	repository.unjaya.ac.id Internet Source	<1 %
80	D S Budiarto, S W Ningrum, Yennisa, R P Sari, R E Diansari. "The performance of information systems: Empirical research on government organization", Journal of Physics: Conference Series, 2021 Publication	<1 %
81	Ni Wayan M. Juliawati, Gayatri Citraningtyas, Imam Jayanto. "TINGKAT KEPUASAN PASIEN TERHADAP KUALITAS PELAYANAN OBAT DI INSTALASI FARMASI RUMAH SAKIT ROBERT WOLTER MONGISIDI MANADO", PHARMACON, 2019 Publication	<1 %

82

Nihlatul Solehah, Cindy Aprianjani. "PERAN KOMISI INFROMASI PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG DALAM MENDORONG TERCAPAINYA KETERBUKAAN INFORMASI PUBLIK DI BANGKA BELITUNG", Scripta: Jurnal Ilmiah Mahasiswa, 2019

Publication

<1 %

83

Nuraeni, Suhendar Sulaeman, Estu Rohmanulloh, M. Yusuf, Rifzaldi Nasri. "Determinants of Organizational Commitment through Job Satisfaction as an Intervening Variable", Procedia of Social Sciences and Humanities, 2022

Publication

<1 %

84

Rifdah Abadiyah. "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Bank di Surabaya", JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan), 2016

Publication

<1 %

85

Riskia Habiba Usman. "FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP PENDAPATAN PENGRAJIN SONGKOK DI KECAMATAN GRESIK KABUPATEN GRESIK", MANAJERIAL, 2018

Publication

<1 %

86

Roby Irzal Maulana. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan

<1 %

Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior PT "Sinergi", Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis, 2020

Publication

87

Sekti Kurniawan, Praningrum, I Wayan Dharmayana. "Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkulu Tengah", The Manager Review, 2022

Publication

<1 %

88

avesis.istanbul.edu.tr

Internet Source

<1 %

89

cindyhosea.wordpress.com

Internet Source

<1 %

90

conference.loupiasconference.org

Internet Source

<1 %

91

ejournal.akuntansiuncen.ac.id

Internet Source

<1 %

92

enimone.wordpress.com

Internet Source

<1 %

93

jurnal.polban.ac.id

Internet Source

<1 %

94

jurnal.saburai.id

Internet Source

<1 %

95

jurnalbisnismahasiswa.com

Internet Source

<1 %

96

lib.ui.ac.id

Internet Source

<1 %

97

ojs.trigunadharma.ac.id

Internet Source

<1 %

98

repository.poltekkesbengkulu.ac.id

Internet Source

<1 %

99

repository.tsm.ac.id

Internet Source

<1 %

100

takbermakna.blogspot.com

Internet Source

<1 %

101

vdocuments.com.br

Internet Source

<1 %

102

www.infosarjana.com

Internet Source

<1 %

103

Indah Mawaddah, Zirman Zirman, Rezi Abdurrahman. "Pengaruh Sosialisasi Perpajakan, Kesadaran Wajib Pajak, Pemahaman Perpajakan, dan Tarif Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Pelaku E-Commerce (Studi pada Pelaku Usaha UMKM yang Menggunakan Layanan E-Commerce di

<1 %

104

Sigit Susanto Putro. "IMPLEMENTASI METODE SERVQUAL DAN SAW UNTUK ANALISA KEPUASAN PASIEN BERDASARKAN KUALITAS PELAYANAN POLI RAWAT JALAN", Jurnal Komunika : Jurnal Komunikasi, Media dan Informatika, 2017

Publication

<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off