



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH STATUS MANAJERIAL, KOMITMEN ORGANISASI,  
*LOCUS OF CONTROL*, TINGKAT KESERiusAN PELANGGARAN,  
 DAN *PERSONAL COST* TERHADAP INTENSI DALAM  
 MELAKUKAN WHISTLEBLOWING INTERNAL**

**(Studi Empiris pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun inti/KKPA**

**Sei Garo)**

**SKRIPSI**



**OLEH:**

**ANIS FITRIANI**  
**NIM. 11673200233**

**PROGRAM STUDI S1 AKUNTANSI  
 FAKULTAS EKONOMI DAN SOSIAL**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM**

**RIAU**

**2021**



Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic Univ of Sultan Syarif Kasim Riau

## LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA  
NIM  
FAKULTAS  
JURUSAN  
JUDUL

: ANIS FITRIANI  
: 11673200233  
: EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
: AKUNTANSI S1  
: PENGARUH STATUS MANAJERIAL, KOMITMEN ORGANISASI, *LOCUS OF CONTROL*, TINGKAT KESERiusAN PELANGGARAN, DAN *PERSONAL COST* TERHADAP INTENSI DALAM MELAKUKAN *WHISTLEBLOWING* INTERNAL (Studi Empiris pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun inti/KKPA Sei Garo)

DISETUJUI OLEH  
PEMBIMBING

Prof. Dr. Hj. Leny Nofianti MA, SE, M.Si, Ak, CA  
NIP. 19751112 199903 2 001

DEKAN

KETUA JURUSAN

Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM  
NIP. 19620512 198903 1 003

Nasrullah Djamil, SE, M. Si, Ak. CA  
NIP. 19780808 200710 1 003

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hal Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University Sultan Syarif Kasim Riau

## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : ANIS FITRIANI  
 NIM : 11673200233  
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
 JURUSAN : AKUNTANSI S1  
 JUDUL : PENGARUH STATUS MANAJERIAL, KOMITMEN ORGANISASI, *LOCUS OF CONTROL*, TINGKAT KESERiusAN PELANGGARAN, DAN *PERSONAL COST* TERHADAP INTENSI DALAM MELAKUKAN *WHISTLEBLOWING* INTERNAL (Studi Empiris pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun inti/KKPA Sei Garo)

HARI, TANGGAL UJIAN : SELASA, 30 MARET 2021

DISETUJUI OLEH :

KETUA PENGUJI

Faiza Mukhlis, SE, M.Si, Ak, CA

NIP. 19741108 200003 2 004

MENGETAHUI

PENGUJI I

Dr. Dony Martias, SE, MM

NIP. 19760306 200710 1 004

PENGUJI II

Anna Nurlita, SE, M.Si

NIK. 103 717 123

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## ABSTRAK

### **PENGARUH STATUS MANAJERIAL, KOMITMEN ORGANISASI, *LOCUS OF CONTROL*, TINGKAT KESERiusAN PELANGGARAN, DAN *PERSONAL COST* TERHADAP INTENSI DALAM MELAKUKAN WHISTLEBLOWING INTERNAL**

**(Studi Empiris pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun inti/KKPA Sei Garo)**

**Oleh**

**ANIS FITRIANI**

**NIM: 11673200233**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh status manajerial, komitmen organisasi, *locus of control*, tingkat keseriusan pelanggaran, dan *personal cost* terhadap intensi dalam melakukan *whistleblowing* internal. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan data primer yang diperoleh dari kuesioner. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun inti/KKPA Sei Garo. Penentuan sampel ini menggunakan metode *purposive sampling* dengan kriteria: 1) responden merupakan karyawan yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun inti/KKPA Sei Garo 2) jenjang pendidikan minimal SMA-Strata 2 3) Lama bekerja lebih dari 8 tahun. Berdasarkan kriteria yang ditetapkan diperoleh sampel sebanyak 112 karyawan. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda yang diuji dengan menggunakan SPSS versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial: 1) status manajerial tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi dalam melakukan *whistleblowing* internal, 2) komitmen organisasi berpengaruh signifikan ke arah positif terhadap intensi dalam melakukan *whistleblowing* internal, 3) *locus of control* berpengaruh signifikan ke arah positif terhadap intensi dalam melakukan *whistleblowing* internal, 4) tingkat keseriusan pelanggaran berpengaruh signifikan ke arah positif terhadap intensi dalam melakukan *whistleblowing* internal, 5) *personal cost* berpengaruh signifikan ke arah negatif terhadap intensi dalam melakukan *whistleblowing* internal. Secara simultan status manajerial, komitmen organisasi, *locus of control*, tingkat keseriusan pelanggaran, dan *personal cost* berpengaruh secara signifikan terhadap intensi dalam melakukan *whistleblowing* internal.

**Kata kunci: Status Manajerial, Komitmen Organisasi, *Locus of Control*, Tingkat Keseriusan Pelanggaran, *Personal Cost*, dan *Whistleblowing* Internal.**



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## ABSTRACT

### **THE INFLUENCE OF MANAGERIAL STATUS, ORGANIZATIONAL COMMITMENT, LOCUS OF CONTROL, SERIOUSNESS OF VIOLATIONS AND PERSONAL COST ON THE INTENTIONS TO PERFORM INTERNAL WHISTLEBLOWING**

*(The Empirical study of PT. Perkebunan Nusantara V Kebun inti/KKPA Sei Garo)*

By

**ANIS FITRIANI**

**NIM: 11673200233**

*This study aims to determine the influence of managerial status, organizational commitment, locus of control, seriousness of violations, and personal cost on the intention to perform internal whistleblowing. This study uses quantitative methods with primary data obtained from questionnaires. The population of this research is all employees who work at PT. Perkebunan Nusantara V Kebun inti/KKPA Sei Garo. This sample was determined using a purposive sampling method with the following criteria: 1) the respondents were employees who worked at PT. Perkebunan Nusantara V Kebun inti/KKPA Sei Garo, 2) have a minimum education level of SMA-S2, 3) The length of work was more than 8 years. Based on the established criteria, a sample of 112 employees was obtained. Hypothesis testing in this study used multiple linear regression which was tested using SPSS version 26. The results of this study indicate that partially: 1) managerial status has no significant effect on the intention to do internal whistleblowing, 2) organizational commitment has a significant positive effect on the intention to do internal whistleblowing, 3) locus of control has a significant positive effect on the intention to do internal whistleblowing, 4) the level of seriousness of violatin has a significant positive effect on the intention to do internal whistleblowing, 5) personal cost has a significant negative effect on the intention to do internal whistleblowing. Simultaneously, managerial status, organizational commitment, locus of control, seriousness of violations, and personal costs have a significant effect on the intention to do internal whistleblowing.*

**Keywords: Managerial Status, Organizational Commitment, Locus Of Control, Seriousness Of Violations, Personal Cost, and Internal Whistleblowing intentions.**



## KATA PENGANTAR

*Assalamu 'alaikum Wr. Wb.*

Segala puji dan syukur bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “pengaruh status manajerial, komitmen organisasi, *locus of control*, tingkat keseriusan pelanggaran, dan *personal cost* terhadap intensi dalam melakukan *whistleblowing* internal”. Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Jurusan Akuntansi S1, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan penelitian ini, terkhusus kepada orang tua, keluarga dan teman-teman yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan hasil penelitian ini dan penulis berharap agar hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Setelah proses yang panjang dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari sepenuhnya, telah banyak mendapatkan dukungan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak yang telah menyumbangkan pikiran, waktu, tenaga dan sebagainya. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan setulus hati penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Yang teristimewa untuk Abi Abu Naim dan Ummi Iis Syaprida terimakasih telah menjadi orang tua terbaik yang selalu berkorban tenaga, keringat, air mata, memberikan doa disetiap sujud meminta yang terbaik kepada-Nya untuk para buah hatinya, kasih sayang yang sangat tulus serta dukungan moril maupun materil selama ini sehingga penulis dapat menyelesaikan studi ini





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

hingga selesai dengan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE). Tiada apapun yang dapat penulis berikan kecuali doa yang selalu penulis panjatkan kepada Allah SWT agar Abi dan Ummi diberikan umur yang panjang, selalu menemani saya dalam keadaan sehat dan kebahagiaan. Amin ya rabbalalamin.

2. Adik Abdullah Hafidz Alwadudi dan Khoirul Azzam Almaududi yang saya sayangi, terimakasih untuk doanya serta semangat yang tinggi sehingga saya bisa menyelesaikan studi ini dengan baik.
3. Ibu Prof. Dr. Leny Nofianti. MS. S.E., M.Si. Ak. CA selaku wakil dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA Riau sekaligus pembimbing Proposal dan skripsi, yang telah memberikan ilmu, bimbingan, motivasi kepada penulis.
4. Bapak Nasrullah Djamil. SE, M.Si, Ak, CA selaku Ketua Jurusan Akuntansi S1 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Anna Nurlita, SE, M.Si selaku Penasehat Akademik, yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama proses perkuliahan.
6. Bapak dan ibu Dosen pengajar yang telah mendidik penulis selama perkuliahan,
7. Staf program studi akuntansi dan staf akademik yang telah banyak membantu pengurusan administrasi dikampus serta karyawan dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
8. Sahabat atau Teman Dina, Ani, Farhan, Akbar, Riki, Ana, Zee. Terutama Lis Survana dan Siti Fatimah yang selalu menyempatkan waktu untuk memberikan semangat, mengarahkan apabila ada yang tidak tahu saat pembuatan skripsi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

dan semua teman-teman telah menemani perjalanan hingga saat ini yang selalu ada disaat suka maupun duka. Terima kasih atas semangat yang diberikan selama melalui perjalan panjang masa-masa kuliah. Semoga skripsi kalian juga dilancarkan hingga bisa wisuda bersama-sama.

Semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya bagi bapak, ibu, saudara/i yang telah membantu selama proses penyusunan skripsi ini. Semoga segala bantuan, dukungan dan bimbingan yang telah diberikan kepada penulis menjadi nilai ibadah dan diberikan balasan yang berlipat ganda oleh Allah SWT.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa skripsi yang telah disusun ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih banyak kekurangan serta keterbatasan baik dari isi maupun konsep penyusunan. Oleh karena itu, penulis menerima dengan terbuka berbagai kritik dan saran yang berhubungan dengan skripsi ini yang bersifat membangun dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini dan selanjutnya.

Akhir kata penulis ucapkan terima kasih dan penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi seluruh pembaca maupun untuk penelitian selanjutnya. *Aamiin ya rabbal 'alamin.*

*Wassalamualaikum Wr. Wb*

Pekanbaru, Februari 2021

Penulis,

Anis Fitriani  
11673200233



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I      PENDAHULUAN</b>	
1.1    Latar Belakang.....	1
1.2    Rumusan Masalah.....	10
1.3    Tujuan Penelitian .....	11
1.4    Manfaat Penelitian .....	12
1.5    Sistematika Penulisan .....	12
<b>BAB II     TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1    Kerangka Teori .....	14
2.1.1 Prosocial Organizational Behavior Theory.....	14
2.1.2 Theory of Planned Behavior (TPB) .....	15
2.1.3 Status Manajerial .....	17
2.1.4 Komitmen Organisasi .....	18
2.1.5 Locus of Control .....	19
2.1.6 Tingkat Keseriusan Pelanggaran .....	20
2.1.7 Personal cost .....	20
2.1.8 Intensi Melakukan Whistleblowing Internal.....	21
2.2    Pandangan Islam .....	23
2.3    Penelitian Terdahulu .....	25
2.4    Kerangka Pemikiran .....	29
2.5    Pengembangan Hipotesis.....	29
2.5.1 Pengaruh Status Manajerial Terhadap Intensi melakukan Whistleblowing Internal .....	29
2.5.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing Internal .....	30

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.5.3 Pengaruh Locus Of Control Terhadap Intensi Dalam Melakukan Whistleblowing Internal .....	31
2.5.4 Pengaruh Tingkat Keseriusan Pelanggaran Terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing Internal .....	32
2.5.5 Pengaruh Personal Cost Terhadap Intensi Dalam Melakukan Whistleblowing Internal .....	32
2.5.6 Pengaruh Status Manajerial, Komitmen Organisasi, Locus Of Control, Tingkat Keseriusan Pelanggaran, Dan Personal Cost Terhadap Intensi Dalam Melakukan Whistleblowing .....	33

### BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian .....	34
3.2 Populasi dan Sampel .....	35
3.2.1 Populasi .....	35
3.2.2 Sampel .....	36
3.3 Defenisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel .....	37
3.3.1 Variabel Dependen .....	37
3.3.2 Variabel Independen .....	38
3.3.3 Defenisi Operasional Variabel .....	38
3.4 Jenis dan Sumber Data .....	40
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	40
3.6 Teknik Analisis Data .....	42
3.6.1 Uji Statistik Deskriptif .....	42
3.6.2 Teknik Skala Pengukuran .....	42
3.7 Uji Kualitas Data .....	43
3.7.1 Uji Validitas .....	43
3.7.2 Uji Reliabilitas .....	43
3.8 Uji Asumsi Klasik .....	44

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.8.1 Uji Normalitas Data .....	44
3.8.2 Uji Heteroskedastisitas .....	44
3.8.3 Uji Multikolinearitas .....	45
3.9 Analisis Regresi Linear Berganda .....	46
3.10 Uji Hipotesis .....	46
3.10.1 Uji Parsial (Uji t).....	46
3.10.2 Uji Simultan (Uji F) dan Uji Koefisien Determinasi (Uji $R^2$ ) .....	47
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Hasil Penelitian .....	48
4.1.1 Deskripsi Responden.....	48
4.1.2 Karakteristik Responden .....	49
4.2 Hasil Uji Statistik Deskriptif .....	51
4.3 Hasil Uji Kualitas Data .....	53
4.3.1 Hasil Uji Validitas .....	54
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas .....	57
4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik .....	58
4.4.1 Hasil Uji Normalitas.....	59
4.4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	61
4.4.3 Hasil Uji Multikolinieritas.....	62
4.5 Hasil Uji Hipotesis.....	63
4.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda .....	63
4.5.2 Uji Parsial (Uji t) .....	66
4.5.3 Uji Simultas (Uji F) .....	69
4.5.4 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	70
4.6 Pembahasan Hasil Penelitian .....	71
4.6.1 Pengaruh Status Manajerial Terhadap Intensi melakukan Whistleblowing Internal .....	71
4.6.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing Internal .....	72



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.6.3 Pengaruh Locus Of Control Terhadap Intensi Dalam Melakukan Whistleblowing Internal .....	74
4.6.4 Pengaruh Tingkat Keseriusan Pelanggaran Terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing Internal .....	75
4.6.5 Pengaruh Personal Cost Terhadap Intensi Dalam Melakukan Whistleblowing Internal .....	77

## **BAB V PENUTUP**

5.1 Kesimpulan .....	79
5.2 Keterbatasan.....	81
5.3 Saran .....	82

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	25
Tabel 3.1	Jumlah Karyawan .....	36
Tabel 3.2	Kriteria Sampel .....	37
Tabel 3.3	Operasional Variabel Penelitian.....	38
Tabel 4.1	Tingkat Pengumpulan Kuesioner .....	48
Tabel 4.2	Karakteristik Responden .....	49
Tabel 4.3	Hasil Uji Statistik Deskriptif .....	51
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi (X2) .....	54
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Locus Of Control (X3) .....	55
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Tingkat Keseriusan Pelanggaran (X4) .....	56
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Personal Cost (X5) .....	56
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Whistleblowing Internal (Y) .....	57
Tabel 4.9	Hasil Realibilitas Data.....	58
Tabel 4.10	Hasil Uji Normalitas One Sample Kolmogorov-Smirnov Test .....	59
Tabel 4.11	Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	61
Tabel 4.12	Hasil Uji Multikolinearitas.....	63
Tabel 4.13	Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	64
Tabel 4.14	Hasil Uji Parsial (Uji T) .....	67
Tabel 4.15	Hasil Uji Simultan (F-Test).....	69
Tabel 4.16	Uji Koefisien Determinasi $R^2$ .....	70

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....	29
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas .....	60
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedisitas Dengan Scatterplot.....	62







1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Semakin meningkatnya tindak kecurangan yang terungkap beberapa tahun belakangan ini baik di sektor swasta maupun di sektor pemerintahan mendapat perhatian yang serius. Khususnya yang terjadi di sektor publik di Indonesia, tipologi *fraud* yang paling sensitif dan menjadi perhatian adalah Korupsi. Indonesia masih dipersepsikan sebagai negara dengan tingkat korupsi yang tinggi, Berdasarkan hasil riset yang dilakukan oleh *Transparency Internasional Indonesia* (TII), skor Indeks Persepsi Korupsi atau *Corruption Perceptions Indeks* (CPI) Indonesia pada tahun 2019 berada di poin 40 dengan rangking 85 dari 180 negara, walaupun angka tersebut turun dari tahun 2018 namun indonesia masih termasuk negara yang memiliki tingkat korupsi tinggi. Sehingga hal ini masih menjadi pekerjaan rumah yang harus diperbaiki di indonesia (Mashabi, 2020).

Salah satu kasus korupsi yang baru terjadi tahun 2019 yaitu kasus suap distribusi gula PTPN III. komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) menetapkan tiga orang sebagai tersangka kasus suap distribusi gula di PT. Perkebunan Nusantara III (PTPN III). KPK menetapkan Dolly dan Kadek Kertha Laksana diduga menerima hadiah atau janji uang senilai 3,5 M dari pemilik PT. Fajar Mulia Transindo Pieko Nyotosetiadi yang merupakan *fee* terkait dengan distribusi gula yang termasuk ruang lingkup pekerjaan PTPN III (Persero). (Tim CNN, 2019).

Menanggapi kasus tindak kecurangan, korupsi dan peyimpangan keuangan yang menimbulkan kerugian material, diperlukannya suatu mekanisme penerapan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

*Whistleblowing System* dalam rangka mencegah timbulnya kecurangan (*fraud*) dan pelanggaran lainnya yang merugikan perusahaan yaitu melalui *whistleblowing* internal. *Whistleblowing* merupakan pengungkapan yang dilakukan oleh karyawan atau mantan karyawan organisasi atas suatu praktik ilegal, tidak bermoral, atau tanpa legitimasi hukum dibawah kendali pimpinan mereka kepada individu atau organisasi yang dapat menimbulkan efek tindakan perbaikan (Setyawati, 2015). Seseorang yang melakukan *whistleblowing* disebut pelapor pelanggaran atau *whistleblower*. Menurut Susmanchi (2012) *Whistleblower* adalah seorang karyawan dalam suatu organisasi yang memberitahukan kepada publik atau pejabat yang berkusa tentang dugaan ketidakjujuran, kegiatan ilegal atau kesalahan yang terjadi di departemen pemerintahan, organisasi publik, organisasi swasta, atau pula suatu perusahaan (Setyawati, 2015).

Isu mengenai *whistleblowing* di Indonesia sendiri telah banyak terjadi salah satu kasus pelanggaran atau kecurangan menjadikan pelapor tersebut sebagai *whistleblower*, antara lain Vincentius Amin Susanto mantan pegawai PT. Asian Agri yang mengungkapkan skandal manipulasi pajak senilai Rp.2,62 triliun Sehingga KPK menetapkan 8 orang tersangka yang terlibat kasus tersebut (Hapsoro, 2010).

Kemudian kasus korupsi yang terjadi di Riau salah satunya ialah kasus korupsi pipa transmisi di tembilahan. R Adnan SH MH, dari Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) *Indonesian Monitoring Development* (IMD), mengungkapkan bahwa hasil investigasi LSM IMD diduga adanya peran Kepala Dinas PU Riau saat itu, SF Hariyanto selaku Pengguna Anggaran telah lalai menjalankan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tupoksinya dan telah merugikan keuangan negara sebesar Rp.2,6 M. Dalam kasus korupsi pipa transmisi PDAM di Tembilahan, Indragiri Hilir R Adnan SH MH merupakan salah satu *Whistleblower* yang melaporkan Mantan Kepala Dinas Pekerjaan Umum (PU) Provinsi Riau, Ir SF Hariyanto MT (Harian Berantas, 2019).

Fungsi dari seorang *whistleblower* adalah sebagai pengungkap kecurangan atau pelanggaran di sebuah organisasi dan menjadi *whistleblower* dapat dilakukan oleh siapa saja yang mengetahui kecurangan atau pelanggaran tersebut, tentunya dengan di dukung oleh bukti yang diketahui dan dimiliki oleh pelapor. Menjadi *whistleblower* bukanlah suatu yang mudah. Seseorang yang berasal dari internal organisasi umumnya akan menghadapi dilematis dalam memutuskan apakah harus “meniup peluit” atau membiarkannya tetap tersembunyi dan seorang karyawan pada organisasi cenderung mempertimbangkan terlebih dahulu apa jabatan dari orang yang melakukan pelanggaran, seberapa besar tingkat kerugian yang didapatkan baik untuk perusahaan maupun untuk individu itu sendiri. Sebagian orang memandang *whistleblower* sebagai pengkhianat yang melanggar norma loyalitas organisasi, sebagian lainnya memandang *whistleblower* sebagai pelindung terhadap nilai-nilai yang dianggap lebih penting dari loyalitas kepada organisasi (Aliyah, 2015).

Roni wijaya, eks Direktur Operasional PT. Dutasari Citralaras menjadi *whistleblower* (peniup peluit) dalam kasus korupsi proyek pembangunan Pusat Pendidikan dan Pelatihan dan Sarana Olahraga (P3SON) di Hambalang (Laluhu, 2020). Namun lemahnya perlindungan yang didapatkan oleh sanksi dan pelapor



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menyebabkan adanya risiko pembalasan atau ancaman yang diterima oleh *whistleblower*, Roni Wijaya mendapatkan beberapa kasus serangan balik yaitu ditetapkan menjadi tersangka kasus penggelapan pajak dan pencucian uang (Lokataru, 2020).

Ferry M. Pasaribu bekas General Manager Divisi Sistem Manajemen dan Informasi Teknologi PT. Sarinah Persero yang mengungkapkan mengenai pembelian singkong kering, ditaksir merugikan negara sebesar Rp.4,4 miliar. Kejaksaan Agung menetapkan dua sebagai tersangka dalam kasus ini. Namun informasi mengenai identitas *whistleblower* atau yang melaporkan kasus ini yaitu Ferry M. Pasaribu sampai ke Direktur PT. Sarinah, sehingga diangkap sebagai pembocoran rahasia perusahaan dan menyebabkan Ferry di PHK dari PT. Sarinah (Hari, 2015).

Adanya pandangan yang bertentangan tersebut kerap menjadikan calon *whistleblower* berada dalam dilema kebimbangan menentukan sikap yang pada akhirnya dapat mendistorsi niat untuk melakukan *whistleblowing*. Seseorang yang melaporkan pelanggaran harus dapat memberikan bukti, informasi, atau indikasi yang jelas atas terjadinya pelanggaran yang dilaporkan, sehingga dapat ditelusuri dan ditindaklanjuti.

Untuk meminimalisasi risiko *whistleblower*, Pemerintah Indonesia memiliki Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban, yang diantaranya menyebutkan bahwa saksi berhak memperoleh perlindungan atas keamanan pribadi, keluarga, dan harta bendanya, serta bebas dari ancaman yang berkenaan dengan kesaksian yang akan, sedang, atau telah

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

diberikan. Selain itu, saksi diberi hak memperoleh bantuan biaya hidup sementara sampai batas waktu perlindungan berakhir.

Pada tanggal 17 September 2018, Presiden Joko Widodo meneken Peraturan Pemerintah nomor 43 tahun 2018 tentang tata cara pelaksanaan peran serta masyarakat dan pemberian penghargaan dalam pencegahan dan pemberantasan tindak pidana korupsi. Dengan PP 43/2018 tersebut, masyarakat yang memberikan informasi kepada penegak hukum mengenai dugaan korupsi akan mendapatkan penghargaan dalam bentuk piagam dan premi yang besarnya maksimal Rp200 juta apabila syarat yang ada terpenuhi (Muhammad, 2018).

Pedoman Sistem Pelaporan dan Pelanggaran (SPP) atau *Whistleblowing System (WBS)* diterbitkan oleh *Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG)* pada 10 November 2008. Peraturan tersebut mewajibkan para pegawai untuk melaporkan kecurangan manajemen kepada pihak pembuat kebijakan yang sesuai. Dengan adanya sistem *whistleblowing* ini akan mengurangi atau dapat mencegah timbulnya perilaku yang menyimpang, termasuk praktik-praktik koruptif.

Perusahaan merupakan isu sentral terkait dengan terjadinya kecurangan dan pelanggaran. Sehingga, *whistleblowing* baik apabila diterapkan di perusahaan karena dengan adanya *whistleblowing* dapat mencegah kecurangan (*fraud*) dalam suatu perusahaan tersebut sebab saat ini kecurangan atau pelanggaran banyak terjadi yang melibatkan pihak dalam perusahaan maupun luar perusahaan terutama manajer, seperti yang terjadi di PT. Perkebunan Nusantara V (PTPN). PT. Perkebunan Nusantara V (PTPN) bekerjasama dengan KPK dalam mengimplementasikan *whistleblowing system* (Utami, 2021). Sistem

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

*whistleblowing* ini dapat dilakukan oleh seluruh pegawai, agar para pegawai dapat melaporkan adanya kecurangan kepada atasannya langsung dan mendorong partisipasi pegawai perusahaan dan masyarakat untuk berani bertindak untuk mencegah terjadinya kecurangan atau pelanggaran dengan melaporkannya kepada pihak yang dapat menanganinya.

PT. Perkebunan Nusantara V (PTPN) menerapkan sistem pelaporan pelanggaran atau *whistleblowing system* (WBS) agar perusahaan senantiasa dapat memperhatikan Stakeholders berdasarkan asas kewajaran dan kesetaraan. *Whistleblowing System* merupakan bagian dari sistem dalam mencegah praktik penyimpangan dan kecurangan yang terjadi di lingkungan perusahaan dan salah satu upaya dalam meningkatkan kepercayaan publik melalui peningkatan transparansi dan akuntabilitas informasi serta memperkuat penerapan praktek *Good Corporate Governance*. Sistem ini diharapkan dapat meningkatkan tingkat partisipasi pelapor yang akan melaporkan pelanggaran yang dapat merugikan perusahaan (Ptpn5, 2018).

Sistem *whistleblowing* di PT. Perkebunan Nusantara V (PTPN) melingkupi kasus pengaduan atas kecurangan (*fraud*) dan penyalahgunaan wewenang berupa pencucian uang milik perusahaan, pengeluaran atau pembayaran fiktif, penggelapan aset perusahaan, penyalahgunaan aset perusahaan, rekayasa laporan keuangan dan kasus rekayasa laporan nonkeuangan serta pengaduan atas pelanggaran etika bisnis dan etika kerja seperti potensi benturan kepentingan (*conflict of interest*), penerimaan gratifikasi dan pelanggaran etika lainnya. Pengungkapan atau pengaduan ini umumnya dilakukan secara rahasia (*confidential*) dan akan terjamin kerahasiaan pengirim informasi tersebut.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dengan terjadinya kasus-kasus pelanggaran ataupun kecurangan maka seseorang ataupun pegawai yang ada di perusahaan tersebut melaporkan kecurangan atau pelanggaran tersebut kepada pihak tertentu dan dengan adanya *whistleblowing system* di dalam suatu perusahaan, sangat penting untuk mengawasi kinerja internal. Selain mengawasi kinerja, pegawai juga dapat melaporkan tindak pelanggaran yang dilakukan oleh sesama pegawai beserta buktinya melalui *whistleblowing system* yang langsung terhubung kepada bagian sistem pengendalian internal (SPI) atau komite audit. Bidang SPI disini akan menerima, menelaah dan menindaklanjuti pengaduan yang bukan bersifat kecurangan dan penyalahgunaan wewenang, namun apabila pengaduan tersebut bersifat kecurangan dan penyalahgunaan wewenang maka Tim Audit mengambilalih untuk dilakukan investigasi selanjutnya, serta akan merahasiakan identitasnya dan memberikan jaminan perlindungan (Handayani, 2017).

Penelitian tentang intensi melakukan *whistleblowing* internal ini telah banyak dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Namun terjadi keanekaragaman dan perbedaan hasil dari penelitian-penelitian tersebut, sehingga penelitian terhadap faktor yang mempengaruhi intensi seseorang untuk melakukan *whistleblowing* internal masih dapat diteliti kembali pada penelitian ini.

Penelitian ini bermaksud untuk mempelajari lebih lanjut faktor-faktor yang mempengaruhi intensi seseorang untuk melakukan *whistleblowing* internal. Faktor-faktor yang digunakan dalam penelitian ini merupakan pengemangan dari penelitian sebelumnya yaitu Fitriyah dan El-Maghviroh (2019) berjudul *Analysis of factors that affect internal whistleblowing intentions* mengenai pengaruh status

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

manajerial, komitmen organisasi, *locus of control*, dan *personal costs* terhadap intensi untuk melakukan internal whistleblowing. Perbedaan pada penelitian ini yaitu dengan menambah variabel tingkat keseriusan pelanggaran dan perbedaan lokasi penelitian yaitu di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun inti/KKPA Sei Garo.

Menurut Fitriyah dan El-maghfiroh (2019) status manajerial merupakan posisi atau jabatan dari seseorang komunitas sekitarnya. Kedudukan individu dalam suatu organisasi memperlihatkan kekuasaan dan wewenang yang dimiliki individu tersebut. Status manajerial menggambarkan sejauh mana individu dapat mengurangi tingkat penipuan tergantung pada kekuasaannya.

Komitmen organisasi mencerminkan tingkat dedikasi (perasaan) seorang anggota organisasi terhadap organisasi mereka. Komitmen organisasi yang tinggi menunjukkan bahwa individu tersebut benar-benar ingin organisasi mereka memiliki kemajuan, sehingga apabila ada suatu kecurangan atau pelanggaran yang mereka ketahui dan menyebabkan kerugian pada organisasinya mereka akan cenderung untuk melaporkan pelanggaran tersebut agar kerugian yang ditimbulkan tidak semakin besar (Fitriyah dan El-maghviroh, 2019). Pada penelitian sebelumnya oleh Fitriyah dan El-maghviroh (2019) komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap intensi melakukan *whistleblowing* internal, berbeda dengan hasil penelitian Sinaga dan Christina (2014) yang hasilnya tidak berpengaruh antara komitmen organisasi dengan niat melakukan *whistleblowing* internal.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Sharif Kasim Riau

*Locus of Control* merupakan persepsi tentang kendali atas nasib, kepercayaan diri dan kepercayaan atas keberhasilan diri. Menurut beberapa orang merasa bahwa mereka sendiri yang mengatur diri sepenuhnya, mereka yang penentu nasib mereka sendiri dan mereka yang memiliki tanggungjawab pribadi untuk apapun yang terjadi terhadap diri mereka (Handayani, 2017). Jadi, apabila seorang karyawan memiliki *Locus of control* yang tinggi maka karyawan tersebut memiliki niat dan keyakinan yang tinggi pula dalam melakukan *whistleblowing*. Pada penelitian terdahulu Hanjani dkk (2018) *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

Menurut Setyawati (2015) pelanggaran serius maka akan menimbulkan kerugian yang relatif besar. Jadi semakin besar dampak kerugian yang dialami oleh individu atau organisasi yang disebabkan oleh pelanggaran yang terjadi, maka akan semakin besar pula intensi seseorang dalam melakukan *whistleblowing*, didukung oleh hasil penelitian Sinaga dan Christina (2014) dan penelitian Indriani dkk (2019) bahwa tingkat keseriusan pelanggaran berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

*Personal Cost* merupakan pandangan karyawan terhadap risiko pembalasan/balas dendam atau sanksi dari anggota organisasi yang dilaporkan yang dapat mengurangi minat karyawan dalam melakukan *whistleblowing* (Hanif dan Odiatma, 2017). Jadi, jika resiko pembalasan dari organisasi tinggi maka intensi melakukan *whistleblowing* seseorang karyawan akan berkurang. Pada penelitian terdahulu Indriani dkk (2019) mengungkapkan bahwa *personal cost* berpengaruh signifikan berbeda dengan hasil penelitian Fitriyah dan El-maghviroh

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

(2019) yang mana *personal cost* tidak berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing* internal. **Pengaruh Status Manajerial, Komitmen Organisasi, Locus Of Control, Tingkat Keseriusan Pelanggaran, dan Personal Cost Terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing internal.**

### 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan sebelumnya, maka perumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Apakah status manajerial berpengaruh signifikan terhadap intensi melakukan *whistleblowing* internal ?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap intensi melakukan *whistleblowing* internal ?
3. Apakah *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap intensi melakukan *whistleblowing* internal ?
4. Apakah tingkat keseriusan pelanggaran berpengaruh signifikan terhadap intensi melakukan *whistleblowing* internal ?
5. Apakah *personal cost* berpengaruh signifikan terhadap intensi melakukan *whistleblowing* internal ?
6. Apakah status manajerial, komitmen organisasi, *locus of control*, tingkat keseriusan pelanggaran, dan *personal cost* berpengaruh secara simultan terhadap intensi melakukan *whistleblowing* internal ?

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



### 1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian mengenai pengaruh status manajerial, komitmen organisasi, *locus of control*, tingkat keseriusan pelanggaran, dan *personal cost* berpengaruh secara simultan terhadap intensi melakukan *whistleblowing* internal memiliki tujuan untuk :

1. Untuk menganalisa dan mengetahui apakah status manajerial berpengaruh signifikan terhadap intensi melakukan *whistleblowing* internal.
2. Untuk menganalisa dan mengetahui apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap intensi melakukan *whistleblowing* internal.
3. Untuk menganalisa dan mengetahui apakah *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap intensi melakukan *whistleblowing* internal.
4. Untuk menganalisa dan mengetahui apakah tingkat keseriusan pelanggaran berpengaruh signifikan terhadap intensi melakukan *whistleblowing* internal.
5. Untuk menganalisa dan mengetahui apakah *personal cost* berpengaruh signifikan terhadap intensi melakukan *whistleblowing* internal.
6. Untuk menganalisa dan mengetahui apakah status manajerial, komitmen organisasi, *locus of control*, tingkat keseriusan pelanggaran, dan *personal cost* berpengaruh secara simultan terhadap intensi melakukan *whistleblowing* internal.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak sebagai berikut:

##### **1.4.1 Bagi Perusahaan**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan dalam pemilihan tenaga kerja dengan memperhatikan kesadaran pentingnya mengungkapkan pelanggaran baik karyawan dan juga atasannya.

##### **1.4.2 Bagi Karyawan**

Penelitian ini dapat memberikan masukan mengenai pengaruh status manajerial, komitmen organisasi, *locus of control*, tingkat keseriusan pelanggaran, dan *personal cost* terhadap intensi melakukan *whistleblowing* internal

##### **1.4.3 Bagi Akademisi dan Peneliti**

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai status manajerial, komitmen organisasi, *locus of control*, tingkat keseriusan pelanggaran, dan *personal cost* terhadap intensi melakukan *whistleblowing* internal. Dengan demikian diharapkan dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya.

#### **1.5 Sistematika penulisan**

Sistematika penulisan penelitian ini terdiri atas 5 bab. Masing-masing urutan yang secara garis besar dapat diterangkan sebagai berikut :

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini berisi latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini akan dijabarkan kajian pustaka yang menjadi kerangka teori didalam penelitian. Dalam kajian pustaka terdiri dari tinjauan pustaka yang akan menjelaskan pokok bahasan dari pengaruh status manajerial, komitmen organisasi, *locus of control*, tingkat keseriusan pelanggaran, dan *personal cost* terhadap intensi melakukan *whistleblowing* internal. Pada bab ini juga akan dipaparkan mengenai penelitian-penelitian terdahulu yang sebelumnya dilakukan untuk menjadi bahan acuan dalam penelitian ini. Serta kerangka pemikiran secara teoritis dan pengembangan hipotesis penelitian.

## **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan jenis dan lokasi penelitian, pendekatan penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, variabel operasional penelitian serta teknik analisis data

## **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini membahas tentang hasil penelitian dan pembahasan, deskripsi data penelitian, deskripsi data responden, uji statistik deskriptif dan identifikasi pengukuran variabel.

## **BAB V : PENUTUP**

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan hasil penelitian, keterbatasan penelitian, serta saran-saran yang dapat diberikan Peneliti dimasa yang akan datang untuk penelitian yang sejenis.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Kerangka Teori

##### 2.1.1 Prosocial Organizational Behavior Theory

Menurut Brief dan Motowidlo (1986) *Prosocial Organizational Behavior* merupakan tindakan atau perilaku seorang dalam sebuah organisasi terhadap individu, kelompok, atau organisasi dengan bertujuan untuk memajukan kesejahteraan individu, kelompok, atau organisasi tersebut. *Whistleblowing* merupakan salah satu dari tiga belas bentuk *Prosocial Organizational Behavior* dalam jurnal Bagustianto dan Nurkholis (2015). Menurut Staub (1978) mengungkapkan bahwa tindakan prososial merupakan perilaku sosial yang baik (positif) yang bertujuan untuk memberikan manfaat kepada orang lain dan juga untuk diri sendiri dalam jurnal Aliyah (2015). Selaras dengan yang diungkapkan oleh Dozier dan Miceli (1985) dalam jurnal Bagustianto dan Nurkholis (2015) bahwa *whistleblowing* dipandang sebagai perilaku prososial karena umumnya tindakan *whistleblowing* secara umum memberikan manfaat kepada individu, kelompok, atau organisasi dan juga manfaat bagi pelapor (*whistleblower*) itu sendiri.

*Prosocial Organizational Behavior* memiliki variabel anteseden yang dikelompokkan dalam dua kelompok, sebagai berikut :

1. Individual anteseden, adalah aspek yang berasal dari individu, tindakan/perilaku prososial seperti kemampuan individu dalam menginternalisasi standar keadilan, tanggung jawab individu terhadap



lingkungan sosial, penalaran moral, dan rasa empati terhadap orang lain

2. Kontekstual anteseden, adalah aspek dari konteks organisasi dan lingkungan kerja seperti faktor norma, panutan, gaya kepemimpinan iklim organisasi, komitmen organisasi, tekanan dan hal lainnya yang dapat mempengaruhi perasaan, rasa kepuasan atau ketidakpuasan.

### 2.1.2 Theory of Planned Behavior (TPB)

*Theory of Planned Behavior* (TPB) merupakan teori psikologi yang dikemukakan oleh Icek Ajzen (1991) yang berusaha menjelaskan hubungan antara sikap dan perilaku. TPB membuktikan bahwa niat (*intention*) lebih akurat dalam memprediksi perilaku aktual dan sekaligus dapat sebagai *proxy* yang menghubungkan antara sikap dan perilaku aktual. TPB bertujuan untuk memprediksi dan memahami dampak dari niat berperilaku, mengidentifikasi strategi untuk merubah suatu perilaku serta menjelaskan perilaku nyata manusia. TPB mengasumsi bahwa manusia yang bersifat rasional akan menggunakan informasi yang ada secara sistematis kemudian memahami dampak perilakunya sebelum memutuskan untuk mewujudkan perilaku tersebut. Dalam TPB perilaku yang ditampilkan individu timbul karena adanya intensi untuk berperilaku. Intensi merupakan indikasi seberapa besar seseorang berusaha untuk menampilkan suatu perilaku. Jadi, semakin besar niat seseorang untuk terlibat dalam suatu perilaku maka semakin besar pula kecenderungan orang untuk melakukan perilaku tersebut (Bagustianto dan Nurkholis, 2015).

Berdasarkan teori TPB dapat diketahui bahwa niat seseorang untuk berperilaku terbentuk dari sikap terhadap perilaku (*attitude toward behavior*),

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

norma subyektif (*subjective norm*), persepsi control atas perilaku (*perceived behavioral control*) yang dimiliki individu (Khanifah : 2017). *Teory Of Planned Behavior* menjelaskan niat perilaku individu disebabkan tiga (3) faktor yaitu :

1. Sikap terhadap perilaku (*attitude toward behavior*)

Keyakinan-keyakinan perilaku individu yang kemudian menghasilkan sikap terhadap perilaku adalah keyakinan individu akan hasil dari suatu perilaku dan evaluasi atas hasil tersebut apakah termasuk perilaku positif atau negatif.

2. Norma subyektif (*subjective norm*)

Norma subyektif merupakan persepsi dalam membuat keputusan tentang pengaruh sosial untuk ikut serta ataupun tidak dalam sebuah peristiwa. Norma subyektif ialah persepsi seseorang mengenai perilaku yang dilakukannya yang merupakan faktor diluar individu orang tersebut.

3. Persepsi kontrol atas perilaku (*perceived behavioral control*)

Persepsi kontrol atas perilaku adalah keyakinan seorang individu mengenai kemampuan dalam mengontrol perilakunya sendiri. Keyakinan yang kemudian melahirkan kontrol perilaku yang dipersepsikan adalah keyakinan tentang keberadaan hal-hal yang mendukung atau menghambat perilaku yang akan ditampilkan dan persepsinya tentang seberapa kuat hal-hal yang mendukung atau menghambat perilaku tersebut (*perceived power*).

Niat seorang individu untuk menampilkan suatu perilaku adalah kombinasi dari sikap untuk menampilkan perilaku tersebut dan norma subjektif. Sikap

individu terhadap perilaku meliputi kepercayaan mengenai suatu perilaku, evaluasi terhadap hasil perilaku, norma subyektif kepercayaan-kepercayaan normatif dan motivasi untuk patuh.

### 2.1.3 Status Manajerial

Status merupakan posisi atau jabatan yang diberikan kepada individu atau kelompok anggota oleh orang lain dalam masyarakat atau organisasi. Kedudukan individu dalam suatu organisasi menunjukkan kekuasaan dan otoritas yang dimiliki individu tersebut. Menurut Etzioni (1987) dalam jurnal Sinaga dan Astuti (2014) mengatakan bahwa kekuasaan sebagai kemampuan seseorang untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain untuk mengikuti perintahnya atau sebagai sebuah norma yang didukung yang digunakan untuk mengendalikan atau mempengaruhi anggota lain di dalam organisasi.

Keenan (2002) mengemukakan bahwa manajer tingkat atas memiliki persepsi positif terhadap *whistleblowing* dari pada manajer tingkat menengah dan manajer level pertama, karena adanya kekuasaan yang lebih besar dan tekanan yang rendah dalam jurnal Napitulu dan Bernawati (2016). Miceli dan Near (1984) mengatakan bahwa status manajerial dapat mempengaruhi aktivitas *whistleblowing* sebagai daya untuk meminimalkan resiko dalam sebuah organisasi, karena karyawan yang memiliki status manajerial yang tinggi lebih memungkinkan dalam melakukan *whistleblowing*, dibandingkan karyawan yang memiliki jabatan rendah dalam suatu organisasi (Sinaga dan Astuti, 2014).

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### 2.1.4 Komitmen organisasi

Porter dkk (1994) dalam jurnal Sinaga dan Christina (2014) mendefinisikan komitmen organisasi merupakan kekuatan relatif identifikasi dan keterlibatan seorang individual dalam organisasi tertentu. Mowday, dkk (1979) mendefinisikan komitmen organisasi merupakan kekuatan relatif dari keterlibatan individu dalam sebuah organisasi tertentu dalam jurnal Marliza (2017). Komitmen organisasi merupakan bagian dari *Prosocial organizational behavior* yang mana dalam teori tersebut perilaku atau tindakan seorang individu diarahkan untuk mencapai kesejahteraan baik itu individu itu sendiri dan juga untuk orang lain/organisasi. Setiap organisasi harus memiliki komitmen dalam diri pegawainya agar mengikuti berbagai hal atau norma yang ada di organisasi tersebut. Komitmen organisasi menunjukkan dukungan dan juga keyakinan yang kuat terhadap intensi (niat) dan sasaran yang ingin dicapai oleh sebuah organisasi.

Komitmen organisasi mencerminkan tingkat loyalitas dan perasaan yang dimiliki anggota terhadap organisasi mereka. Komitmen organisasi yang tinggi menunjukkan bahwa individu benar-benar ingin terlibat dalam memajukan organisasi mereka. Seorang karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi dalam diri mereka, maka mereka akan memiliki rasa dedikasi yang tinggi terhadap organisasi mereka sehingga tidak ada keraguan untuk melakukan *whistleblowing* apabila terdapat sebuah pelanggaran ataupun kecurangan dalam organisasi (Indriani dkk, 2019)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



### 2.1.5 Locus Of Control

*Locus of Control* merupakan keyakinan seseorang mengenai kejadian yang terjadi padanya. *Locus of Control* sebagai tindakan dimana seseorang mengaitkan antara peristiwa yang terjadi dengan tindakan/kekuatan di dalam atau di luar kendalinya. *Locus Of Control* merupakan salah satu kepribadian (*personality*) yang merupakan keyakinan individu terhadap mampu tidaknya menghadapi takdir dirinya sendiri.

Menurut Spector (1988) *Locus Of Control* merupakan harapan umum atas reward atau hasil dalam kehidupan yang dikendalikan oleh tindakan sendiri (internal) atau karena kekuatan dari luar (eksternal) dalam jurnal dalam Ridho dan Rini (2014). *Locus of control* memiliki dua dimensi, yaitu *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. *Locus* internal merupakan cara pandang mengenai apapun yang didapat baik atau buruk adalah karena tindakan kapasitas dan faktor-faktor dalam diri mereka yaitu pengetahuan dan usaha. Individu yang memiliki *locus of control* internal cenderung melakukan usaha yang lebih besar untuk mengendalikan lingkungannya. Menurut Septiani (2013) seseorang yang memiliki *locus of control* internal memiliki kemampuan dan usaha yang lebih dominan dan lebih bertanggung jawab atas konsekuensi tindakan yang diambilnya sebagai langkah mengendalikan aktivitas yang tidak disetujui dalam jurnal Fitriyah dan El-maghviroh (2019)

*Locus of control* eksternal merupakan cara pandang dimana segala hasil yang diperoleh baik atau buruk adalah karena diluar kontrol diri dan karena adanya faktor dari luar seperti kesempatan, keberuntungan, dan takdir individu

yang termasuk dalam kategori ini meletakkan tanggungjawabnya diluar kendali. Orang memiliki *locus of control* eksternal cenderung pasif terhadap lingkungannya.

#### 2.1.6 Tingkat Keseriusan Pelanggaran

Miceli dan Near (1985) mengungkapkan bahwa tingkat keseriusan kecurangan merupakan tingkat besarnya keseriusan pelanggaran dalam sebuah organisasi. Zhuang (2003) mengatakan bahwa semakin serius permasalahan tentang etis maka akan semakin serius pulalah kesalahan yang timbul yang merupakan fungsi dari karakteristik-karakteristik objek situasi, penilaian nyata dari orang lain mengenai masalah keseriusan, dan kecenderungan individual untuk membesar-besarkan atau meminimalkan suatu masalah. Hal tersebut dapat diukur melalui dampak moneter, ancaman kerusakan, dan frekuensi terjadinya pelanggaran dalam jurnal Ridho dan Rini (2014).

Setiap anggota dalam suatu organisasi pasti memiliki persepsi dan tanggapan yang berbeda-beda terhadap karakteristik pelanggaran yang terjadi pada sebuah perusahaan. Pelanggaran yang menimbulkan kerugian yang relatif besar atau lebih sering terjadi pada organisasi maka dianggap sebagai pelanggaran yang lebih serius. Semakin besar dampak yang dialami oleh individu atau perusahaan yang diakibatkan oleh pelanggaran, maka semakin besar keinginan anggota organisasi untuk melaporkan dugaan pelanggaran.

#### 2.1.7 *Personal cost*

*Personal cost reporting* merupakan cara pandang seorang karyawan atas resiko pembalasan yang akan diterima jika melaporkan suatu pelanggaran atau kecurangan yang terjadi didalam organisasi atau perusahaan Schutlz dkk dalam

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

jurnal Bagustianto dan Nurkholis (2015). *Personal cost reporting* adalah pembalasan dari pelaku pelanggaran atau kecurangan kepada si pelapor (*whistleblower*) tersebut. Risiko tersebut dapat dari berbagai pihak di organisasi atau perusahaan seperti dari manajemen, atasan, ataupun rekan kerja (Akbar, 2016).

Risiko pembalasan dapat berupa beberapa hal yaitu adanya penolakan dari rekan kerja, adanya penilaian yang tidak adil seperti kinerja yang rendah, dan bahkan adanya pemberhentian kerja (Curtis, 2006 dalam jurnal Fitriyah dan El-Maghviroh, 2019). Bentuk lain dari risiko-risiko pembalasan yang akan diterima pelapor yakni seperti mengisolasi pelapor (*whistleblower*), mencemarkan nama baik pelapor, dipaksa untuk mencabut segala laporan yang telah diajukan, tidak dilibatkan dalam rapat dan bentuk lainnya yang mendiskriminasi.

#### 2.1.8 Intensi melakukan Whistleblowing internal

Intensi merupakan rencana untuk melakukan atau melaksanakan tingkah laku yang sesuai dengan kepribadian atau sikap mereka. Niat berperilaku akan terwujud dalam perilaku sebenarnya apabila seorang individu memiliki kesempatan dan waktu yang tepat dalam merealisasikannya (Feldman, 1995 dalam jurnal Ridho, 2014). Jika seorang individu mengukur intensi dengan baik maka ia dapat memprediksi tingkah laku yang tepat. Chiu (2002) mengungkapkan bahwa orang-orang percaya *Whistleblowing* menunjukkan intensi perilaku untuk melaporkan kesalahan yang dilakukan oleh manajemen ataupun rekan kerja (Handayani, 2017)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

*Whistleblowing* merupakan pengungkapan yang dilakukan oleh karyawan atau mantan karyawan organisasi atas suatu praktik ilegal, tidak bermoral, atau tanpa legitimasi hukum dibawah kendali pimpinan mereka kepada individu atau organisasi yang dapat menimbulkan efek tindakan perbaikan dalam jurnal Setyawati, 2015. Menurut Bouville (2007) mengungkapkan bahwa *Whistleblowing* merupakan tindakan dari seorang karyawan (atau mantan karyawan) untuk mengungkapkan apa yang dirasa sebagai perilaku ilegal, kecurangan, atau tidak etis kepada manajemen atau manajemen puncak atau kepada pihak-pihak lain yang berwenang didalam organisasi dalam jurnal Bagustianto dan Nurkholis (2015). Seseorang yang melakukan pelaporan sebuah pelanggaran (*whistleblowing*) disebut pelapor pelanggaran atau *whistleblower*. *Whistleblower* adalah seorang karyawan dalam suatu organisasi yang memberitahukan kepada publik atau pejabat yang berkuasa tentang dugaan ketidakjujuran, kegiatan ilegal atau kesalahan yang terjadi di departemen pemerintahan, organisasi publik, organisasi swasta, atau pula suatu perusahaan (Setyawati, 2015).

*Whistleblowing* terdiri atas *whistleblowing* internal dan *whistleblowing* eksternal. *Whistleblowing* internal terjadi ketika seseorang atau beberapa orang karyawan dalam suatu organisasi mengetahui adanya kecurangan yang dilakukan oleh karyawan yang dapat disampaikan melalui *website*, *email* dan surat yang ditujukan kepada perusahaan dengan menjaga kerahasiaan pelapor pelanggaran dan *Whistleblowing* eksternal terjadi apabila seorang karyawan atau beberapa orang mengetahui adanya pelanggaran atau kecurangan kemudian melaporkan





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pelanggaran tersebut ke pihak luar organisasi seperti ke media, penegak hukum, pengacara, pengadilan, dll

## 2.2 Pandangan Islam

Dalam islam Allah SWT menerangkan dengan jelas mengenai larangan untuk memakan harta yang bukan haknya. Salah satu larangan tersebut terdapat dalam surah Al-Baqarah ayat 188, yaitu :

وَلَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ وَتُدْءُوا بِهَا إِلَى الْحُكَّامِ لِتَأْكُلُوا فَرِيقًا مِّنْ أَمْوَالِ النَّاسِ بِالْإِثْمِ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ

*“Dan janganlah kamu memakan harta di antara kamu dengan jalan yang batil dan (janganlah) kamu menyuap dengan harta itu kepada para hakim dengan maksud agar kamu dapat memakan sebagian harta orang lain itu dengan jalan dosa, padahal kamu mengetahui.”*

Dalam ayat tersebut menjelaskan mengenai larangan bagi seseorang untuk mengambil, menggunakan, atau memakan harta milik orang lain dengan cara-cara yang tidak diperbolehkan (batil) yakni seperti dengan cara berdusta, mencuri, suap, riba, dan lain sebagainya. Karena Allah SWT sangat tidak menyukai orang-orang yang mengambil harta milik sebagian yang lain, dan apabila mengetahui adanya kecurangan tersebut maka ia harus mengatakan kebenarannya.

*Whistleblowing* merupakan pengungkapan yang dilakukan oleh karyawan atau mantan karyawan organisasi atas suatu praktik ilegal, tidak bermoral, atau tanpa legistimasi hukum dibawah kendali pimpinan mereka kepada individu atau organisasi yang dapat menimbulkan efek tindakan perbaikan. Valery (2011)



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

mengatakan banyak kasus kecurangan terbongkar karena adanya orang yang membuat pengaduan dari seseorang (*whistleblower*) dalam jurnal Handayani (2017). Adanya tindak kecuangan atau korupsi dapat merugikan banyak pihak dan juga dilarang oleh agama, oleh sebab itu apabila seseorang mengetahui kebenaran dan memiliki bukti yang kuat maka, ia harus menyampaikan kebenaran tersebut, *whistleblowing* diperkuat berdasarkan surah An-nisa' ayat 58, yaitu:

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ۝٥٨﴾

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat”. (Q.S An-nisa' ayat 58).

Surah An-nisa' ayat 58 menjelaskan kepada manusia agar dapat menyampaikan amanat dengan adil dan tepat dan menyampaikan hal tersebut pula harus kepada orang yang berhak untuk menerimanya agar kehidupan manusia menjadi adil karena adanya keteguhan dan kejujuran dalam menjalankan. Sebab Allah SWT memberikan sebaik-baik pelajaran kepada hamba-Nya agar mengetahui kebenaran yang jelas dan tidak melakukan atau membenci kecurangan, kebohongan (dusta), dan ketidakadilan yang ada disekitarnya dengan jujur. Allah juga berfirman dalam surah Al-Ahzab ayat 70 tentang seruan untuk mengatakan suatu kebenaran dengan jelas dan jujur, yakni :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا ﴿٧٠﴾

“Wahai orang-orang yang beriman bertakwalah kamu kepada Allah dan ucapkanlah perkataan yang benar” (Al-Ahzab ayat 70)

Ayat tersebut menjelaskan mengenai seruan untuk berkata benar dan jujur terhadap apa yang dilihat dan dialami seperti yang dijelaskan mengenai fungsi *whistleblowing*, dan Allah akan menjanjikan surga bagi orang-orang yang berkata benar dan jujur dan Allah akan melaknat orang-orang yang berdusta juga memakan harta yang bukan haknya.

### 2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang membahas tentang pengaruh status manajerial, komitmen organisasi, *locus of control*, tingkat keseriusan pelanggaran, dan *personal cost* terhadap intensi melakukan *whistleblowing* internal, diantaranya :

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti (tahun)	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian
1	Rifatul Fitriyah, Rovila El-Maghviroh (2019)	Analysis of factors that affect internal whistle-blowing intentions	whistle-blowing intentions (Y) managerial status (X1), organizational commitment (X2), locus of control (X3), and <i>personal cost</i> (X4)	Hasilnya menunjukkan bahwa variabel status manajerial, locus of control, dan biaya pribadi tidak berpengaruh pada intensi whistle-blowing, sedangkan variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadapnya.	Persamaan : variabel dependen dan variabel independen (status manajerial, komitmen organisasi, locus of control dan <i>personal cost</i> ) Perbedaan : adanya penambahan variabel tingkan keseriusan pelanggaran dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

No	Peneliti (tahun)	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian
2	Rizki Bagustianto dan Nurkholis (2015)	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk Melakukan Tindakan Whistle-Blowing (studi pada PNS BPK RI)	Minat Whistle-blowing (Y), Sikap terhadap whistleblowing (X1), Komitmen Organisasi (X2), <i>Personal Cost</i> (X3), dan Tingkat keseriusan Kecurangan (X4)	Hasil penelitian ini sikap terhadap whistleblowing, komitmen organisasi, dan tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh signifikan terhadap minat melakukan whistleblowing dan personal cost tidak berpengaruh signifikan terhadap minat whistleblowing.	perbedaan tempat penelitian Persamaan : variabel komitmen organisasi, <i>personal cost</i> dan tingkat keseriusan kecurangan. Perbedaan : variabel independen (faktor yang mempengaruhi minat whistleblowing dan sikap), perbedaan variabel dependen (intensi melakukan whistleblowing) dan tempat penelitian
3	Amelia Sinaga dan Christina Dwi Astuti (2014)	Analisis Pengaruh Faktor Organisasi, Individual, Situasional, dan Demografi Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing Internal	Niat Melakukan Whistleblowing Internal (Y), Faktor Organisasi (X1), Individual (X2), Situasional (X3), dan Demografi (X4)	Hasil dalam studi ini adalah locus of control, keseriusan kesalahan, dan status dari yang melakukan kesalahan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap niat melakukan whistleblowing internal, sedangkan status manajerial, komposisi organisasi, kelompok etnis yang melakukannya	Persamaan : variabel dependen dan variabel independen (status manajerial, locus of control, komitmen organisasi, dan keseriusan pelanggaran ) Perbedaan : variabel independen (status pelanggar, dan suku bangsa), perbedaan tempat penelitian

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



©

Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Peneliti (tahun)	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian
				tidak berpengaruh besar terhadap niat melkaukan whistleblowing internal. Status manajerial, locus of control, komitmen organisasi, keseriusan kesalahan, status pelaku kesalahan dan kelompok etnis berdampak pada niat melakukan whistleblowing internal	
4	Siti Aliyah (2015)	Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi minat pegawai dalam melakukan tindakan <i>Whistleblowing</i>	Whistleblowing Intention (Y), sikap (X1), komitmen organisasi (X1), Personal cost (X2), dan tingkat keseriusan kecurangan (X3)	Faktor sikap terhadap whistleblowing, komitmen organisasi, tingkat keseriusan kecurangan, dan tanggungjawab personal berpengaruh terhadap minat pegawai dalam melakukan whistleblowing, faktor personal cost yang berpengaruh negatif dan signifikan terhadap minat pegawai dalam melakukan tindakan <i>whistleblowing</i> . Dan secara simultan sikap, terhadap <i>whistleblowing</i> ,	Persamaan : variabel dependen dan variabel independen (komitmen organisasi, personal cost dan keseriusan pelanggaran) Perbedaan : variabel independen (ethical climate, status manajerial, dan locus of control) dan perbedaan tempat penelitian.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

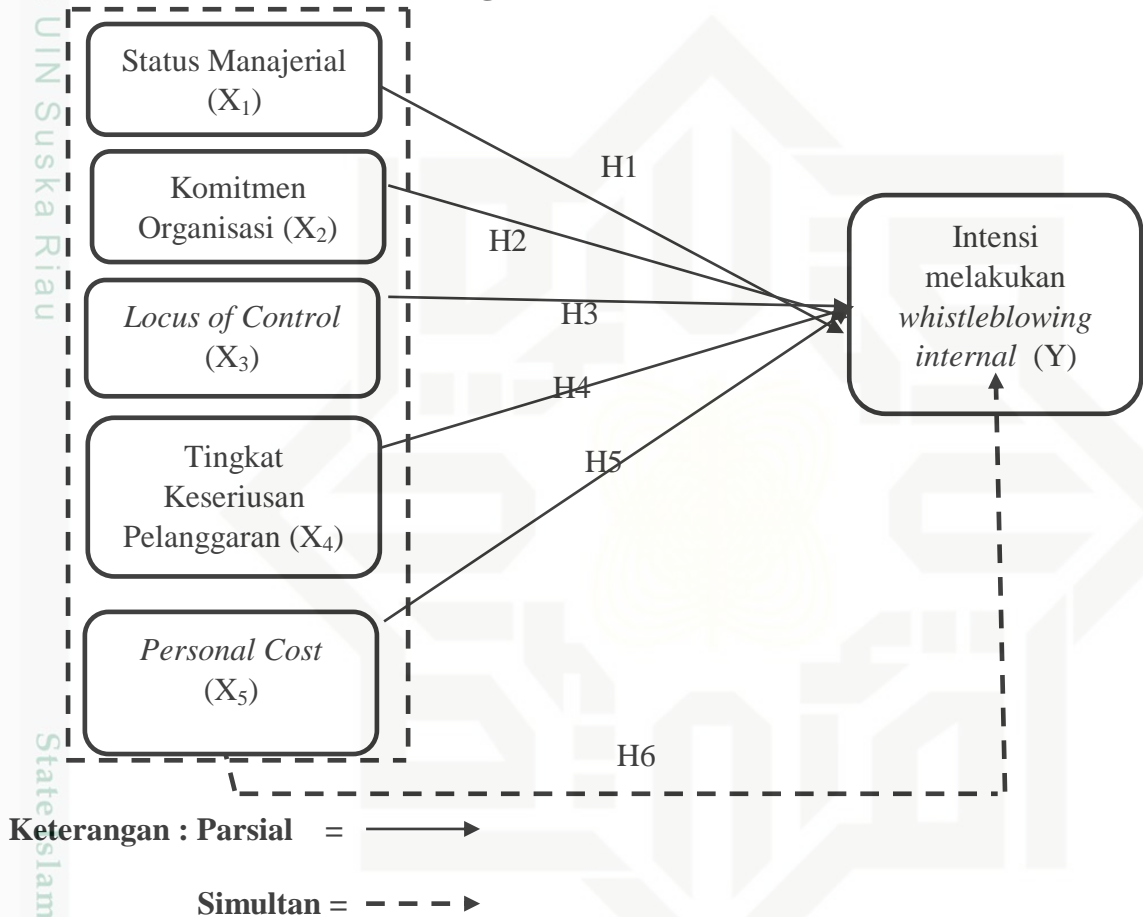
No	Peneliti (tahun)	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian
				komitmen organisasi, personal cost, tingkat keseriusan kecurangan dan tanggungjawab personal berpengaruh terhadap minat pegawai dalam melakukan tindakan <i>whistleblowing</i> .	
5	Giovani Beatrice Napitulu dan Yustrida Bernawati. 2016.	Pengaruh Faktor Organisasi, Faktor Individual dan Faktor Demografi Terhadap Intensi <i>Whistleblowing</i> .	Intensi <i>whistleblowing</i> (Y), Faktor Organisasi (X1), Faktor Individual (X2) dan Faktor Demografi (X3)	Hasil pengujian mengindikasikan bahwa faktor individual (komitmen organisasi dan personal cost) dan faktor demografi (suku bangsa dan gender) berpengaruh signifikan terhadap intensi <i>whistleblowing</i> , sedangkan faktor organisasi (status manajerial) dan faktor individual (locus of control) tidak berpengaruh terhadap intensi <i>whistleblowing</i> .	Persamaan : variabel independen (komitmen organisasi, personal cost, status manajerial) Perbedaan : variabel dependen, variabel independen (gender dan suku bangsa) dan perbedaan tempat penelitian.

Sumber: Dirangkum dari berbagai sumber penelitian 2019

## 2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



**Sumber :** Olahan data 2020

## 2.5 Pengembangan Hipotesis

### 2.5.1 Pengaruh status manajerial terhadap intensi melakukan *whistleblowing internal*

Status manajerial adalah posisi atau jabatan dari seseorang komunitas sekitarnya. Kedudukan individu dalam suatu organisasi memperlihatkan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kekuasaan dan wewenang yang dimiliki individu tersebut. Status manajerial menggambarkan sejauh mana individu dapat mengurangi tingkat penipuan tergantung pada kekuasaannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Napitulu dan Bernawati (2016) menemukan bahwa manajer dengan posisi yang lebih tinggi memiliki persepsi positif mengenai *whistleblowing* dan lebih mungkin melakukan *whistleblowing* untuk berbagai pelanggaran. Perbedaan dalam status manajerial individu dalam organisasi diharapkan mempengaruhi persepsi individu tentang pelanggaran dan *whistleblowing*. Karyawan dengan posisi lebih tinggi diharapkan dapat merespons pelanggaran dengan melakukan *whistleblowing* dan akan lebih bertanggung jawab untuk melaporkan adanya dugaan pelanggaran yang mereka ketahui agar dapat menghentikan potensi terjadinya pelanggaran dengan kekuasaan atau status dalam organisasi yang dimiliki (Sinaga dan Christina, 2014). Berdasarkan penjelasan tersebut, hipotesisnya adalah :

**H1 = Diduga status manajerial berpengaruh terhadap intensi dalam melakukan *whistleblowing* internal**

## 2.5.2 Pengaruh komitmen organisai terhadap intensi melakukan *whistleblowing* internal

Komitmen organisasi mencerminkan tingkat dedikasi (perasaan) seorang anggota organisasi terhadap organisasi mereka. Berdasarkan teori *Prosocial Organizational Behavior*, dapat disimpulkan bahwa tindakan *whistleblowing* merupakan tindakan seorang karyawan yang menunjukkan bentuk komitmen organisasi untuk menjaga organisasi dari ancaman adanya pelanggaran, tidak etis



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan ilegal (Andreani dkk, 2018). Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi akan menunjukkan bahwa karyawan tersebut benar-benar ingin organisasi mereka memiliki kemajuan, sehingga apabila ada suatu kecurangan atau pelanggaran yang mereka ketahui dan menyebabkan kerugian pada organisasi mereka akan cenderung untuk melaporkan pelanggaran tersebut agar kerugian yang ditimbulkan tidak semakin besar. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

**H2 = Diduga komitmen organisasi berpengaruh terhadap intensi dalam melakukan *whistleblowing* internal**

### **2.5.3 Pengaruh *locus of control* terhadap intensi melakukan *whistleblowing* internal**

Menurut Spector (1988) *Locus Of Control* merupakan harapan umum atas reward atau hasil dalam kehidupan yang dikendalikan oleh tindakan sendiri (internal) atau karena kekuatan dari luar (eksternal) dalam jurnal Ridho dan Rini (2014). *Locus of control* internal lebih berkemungkinan untuk menjadi *whistleblower*, karena individu tersebut akan lebih bertanggungjawab dan berusaha mengendalikan apa yang terjadi di sekitarnya sebab ia percaya bahwa segala sesuatu yang didapat oleh seseorang adalah hasil dari usahanya sendiri (Fitriyah dan El-maghviroh, 2019). *locus of control* mempresentasikan komponen persepsi kontrol perilaku. Perilaku individu merupakan hasil dari pengendalian yang dilakukan dari dalam diri individu sendiri.

Pengendalian yang dilakukan individu yang memiliki *locus of control* internal dapat dilihat dari cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa.

Pengendalian diri ini sangat dibutuhkan karyawan untuk dapat mengungkapkan tindakan pelanggaran yang terjadi di perusahaan karena dengan pengendalian diri yang baik, sehingga seorang karyawan akan dapat melakukan pengungkapan atas kecurangan atau pelanggaran yang terjadi.

**H3 = Diduga *locus of control* berpengaruh terhadap intensi dalam melakukan *whistleblowing* internal**

#### **2.5.4 Pengaruh tingkat keseriusan pelanggaran terhadap intensi melakukan *whistleblowing* internal**

Tingkat keseriusan pelanggaran merupakan ukuran tingkat keseriusan dampak yang dapat merugikan organisasi (Prasetyo dkk, 2017). Anggota karyawan yang memperhatikan adanya dugaan pelanggaran tersebut serius akan lebih mungkin untuk melakukan *whistleblowing*. Pertimbangan tentang tingkat keseriusan pelanggaran dapat diselaraskan dengan dampak kerugian finansial yang timbul karena kecurangan tersebut. Sehingga, seseorang akan cenderung melaporkan kecurangan yang terjadi jika menimbulkan keuangan yang besar, atau melaporkan kecurangan karena berdampak negatif kepada satu orang atau lebih.

**H4 = Diduga tingkat keseriusan pelanggaran berpengaruh terhadap intensi dalam melakukan *whistleblowing* internal**

#### **2.5.5 Pengaruh *personal cost* terhadap intensi melakukan *whistleblowing* internal**

Menurut Schutlz *Personal cost* merupakan cara pandang seorang karyawan atas risiko pembalasan yang akan diterima jika melaporkan suatu pelanggaran atau kecurangan yang terjadi didalam organisasi atau perusahaan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dalam jurnal Bagustianto dan Nurkholis, 2015. *Peronal cost reporting* merupakan salah satu alasan utama yang menyebabkan seseorang ragu atau tidak ingin melaporkan dugaan pelanggaran karena mereka akan mengalami retaliasi, atau manajemen tidak melindungi dari retaliasi (Rifki, 2018). Salah satu yang menjadi pertimbangan bagi seseorang dalam melaporkan sebuah kecurangan adalah seberapa besar ancaman atau pembalasan dari pelaku kecurangan Curtis (2006) dalam jurnal Fitriyah dan El-maghfiroh (2019).

*Personal cost* dianggap mempengaruhi intensi dalam melakukan *whistleblowing* karena semakin tinggi persepsi *personal cost reporting*, maka akan semakin rendah intensi melakukan *whistleblowing*. Maka persepsi mengenai *personal cost reporting* harus diminimalisir agar dapat meningkatkan intensi seseorang untuk melakukan *whistleblowing*.

**H5 = Diduga *personal cost* berpengaruh terhadap intensi dalam melakukan *whistleblowing* internal**

**2.5.6 Pengaruh status manajerial, komitmen organisasi, *locus of control*, tingkat keseriusan pelanggaran, dan *personal cost* terhadap intensi melakukan *whistleblowing* internal**

**H6 = Diduga status manajerial, komitmen organisasi, *locus of control*, tingkat keseriusan pelanggaran, dan *personal cost* berpengaruh signifikan terhadap intensi dalam melakukan *whistleblowing* internal**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rencana untuk pengumpulan, pengukuran dan analisis data berdasarkan pernyataan penelitian dari studi (Sekaran dan Bougie, 2017:109). Desain penelitian sebagai berikut :

##### 1. Tujuan Studi

Penelitian ini bertujuan untuk pengujian hipotesis. Studi yang termasuk dalam pengujian hipotesis biasanya menjelaskan sifat hubungan tertentu, atau menentukan perbedaan antar kelompok atau kebebasan (independensi) dua atau lebih faktor dalam suatu situasi. Tujuan studi dalam penelitian ini menjelaskan hubungan variabel status manajerial, komitmen organisasi, *locus of control*, tingkat keseriusan pelanggaran dan *personal cost* terhadap intensi dalam melakukan *whistleblowing* internal.

##### 2. Jenis Investigasi

Penelitian ini menggunakan jenis investigasi kasual tentang pengaruh status manajerial, komitmen organisasi, *locus of control*, tingkat keseriusan pelanggaran, dan *personal cost* terhadap intensi dalam melakukan *whistleblowing* internal. Studi kasual merupakan studi dimana peneliti ingin menemukan penyebab dari satu atau lebih masalah.

##### 3. Tingkat Intervensi

Tingkat intervensi yang digunakan untuk penelitian ini adalah tingkat intervensi minimal yaitu dengan cara menyebarkan butir butir pertanyaan dalam kuesioner



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### **4. Situasi Studi**

Situasi studi untuk penelitian ini adalah studi lapangan. Studi yang dilakukan untuk menentukan hubungan sebab-akibat menggunakan lingkungan alami yang sama. Dalam penelitian ini dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun inti/KKPA Sei Garo Kec. Tapung Kab. Kampar.

#### **5. Unit Analisis**

Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah individu. Yaitu dengan melakukan penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden.

#### **6. Horizon Waktu**

Horizon waktu untuk melakukan penelitian ini adalah cross-selectional yaitu studi yang dilakukan dengan data yang hanya sekali dikumpulkan, baik selama periode harian, mingguan, atau bulanan dalam rangka menjawab pertanyaan penelitian. Dalam penelitian ini dilakukan pada bulan November 2020.

### **3.2 Populasi dan Sampel**

#### **3.2.1 Populasi**

Chandrarin (2018:125) populasi merupakan kumpulan dari elemen-elemen yang mempunyai karakteristik tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Elemen tersebut dapat berupa orang, manajer, auditor, perusahaan, peristiwa, atau segala sesuatu yang menarik untuk diamati/diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun inti/KKPA Sei Garo yang berjumlah 306 karyawan.

**Tabel 3.1 Jumlah Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun inti /KKPA Sei Garo**

Bagian	Karyawan
Karpim	13
Admi Keuangan	13
Umum	30
Keamanan	39
Teknik Umum	23
Afd I	31
Afd II	48
Afd III	42
Afd IV	67
<b>Jumlah</b>	<b>306</b>

**Sumber : Data Primer dari PTPN V Kebun inti/KKPA Sei Garo**

### 3.2.2 Sampel

Sampel merupakan kumpulan subjek yang mewakili populasi (Chandrarin, 2018:125). Sampel adalah jumlah obyek yang diperoleh dari seluruh atau sebagian populasi yang diteliti dan diambil dengan menggunakan teknik yang ditentukan. Sampel yang diambil harus mempunyai karakteristik yang sama dengan populasinya dan harus mewakili (*representative*) anggota populasi.

Pada penelitian ini sampel akan dipilih dengan menggunakan kategori *Nonprobability sampling* dengan metode pendekatan *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah metode penyampelan dengan berdasar pada kriteria tertentu (Chandrarin, 2018:127). Kriteria yang digunakan untuk memilih sampel penelitian adalah sebagai berikut :

1. Responden merupakan karyawan yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun inti/KKPA Sei Garo
2. Jenjang pendidikan (SMA-Strata 2)
3. Lama bekerja (lebih dari 8 tahun), karena semakin banyak pengalaman seseorang maka semakin banyak pula pengetahuannya diperusahaan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pengalaman kerja sangat menentukan tingkat profesional seseorang di perusahaan, butuh pengalaman kerja 5-10 tahun untuk seseorang dapat menjadi manajer di sebuah perusahaan Erlangga (2020).

Pemberian kriteria ini bertujuan agar pernyataan yang terdapat dalam kuesioner penelitian diisi oleh responden dengan tepat.

**Tabel 3.2 Kriteria Sampel**

No.	Bagian	Jumlah Karyawan
1	Karyawan yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun inti/KKPA Sei Garo	306
2	Jenjang pendidikan dibawah SMA- Strata 2	(175)
3	Lama bekerja kurang dari dari 8 tahun	(4)
	Jumlah	127

**Sumber : Data yang diolah 2020**

Untuk menentukan sampel dari suatu populasi digunakan perhitungan maupun acuan tabel yang dikembangkan oleh para ahli. Dalam menentukan sampel dalam penelitian ini merujuk pada pendapat dari Sugiono (2017:91) yang mengungkapkan bahwa ukuran sampel yang layak dalam sebuah penelitian adalah antara 30 sampai 500. Jadi penelitian ini mengambil sampel yang layak dijadikan subjek penelitian sebanyak 127 orang yaitu karyawan yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun inti/KKPA Sei Garo.

### 3.3 Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel dependen dan variabel independen, sebagai berikut:

#### 3.3.1 Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan variabel utama yang menjadi fokus atau daya tarik peneliti (Chandrarini 2018: 83) yang menjadi akibat atau dipengaruhi

adanya variabel independen. Variabel dependen pada penelitian ini adalah intensi melakukan *whistleblowing* internal.

### 3.3.2 Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang diduga mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya variabel dependen (Chandrarini, 2018:83). Variabel independen pada penelitian ini yaitu Status Manajerial, Komitmen Organisasi, *Locus of Control*, Tingkat Keseriusan Pelanggaran, dan *Personal Cost*.

### 3.3.3 Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional merupakan bagian yang mendefinisikan sebuah konsep/variabel agar dapat diukur, dengan cara melihat dimensi (indikator) dari suatu konsep/variabel.

**Tabel 3.3 Operasional Variabel Penelitian**

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Alat Ukur
1	Intensi dalam melakukan <i>Whistleblowing Internal</i> (Y)	<i>Whistleblowing</i> adalah pengungkapan oleh anggota atau mantan anggota atas <i>illegal act, immoral act dan illegitimate practices</i> kepada seseorang atau organisasi yang berwenang untuk ditindaklanjuti (Near dan Miceli, 1985 dalam Fitriyah dan El-Maghfiroh, 2019)	<i>Illegal act</i> <i>Immoral act</i> <i>Illegitimate practices</i> (Near dan Miceli, 1985 dalam Fitriyah dan El-Maghfiroh, 2019)	Skala likert (1-5) 1: Sangat tidak setuju 2: Tidak setuju 3: Netral 4: Setuju 5: Sangat setuju
2	Status Manajerial (X1)	Status manajerial menggambarkan sejauh mana individu dapat mengurangi tingkat penipuan tergantung pada kekuasaannya (Fitriyah dan El-Maghfiroh, 2019).	Status manajerial menurut jabatan fungsional karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun inti/KKPA Sei Garo	Status manajerial dalam penelitian ini diukur dengan nilai, Manajer (5), Askep dan Maskep (4),



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Alat Ukur
3	Komitmen organisasi (X2)	Komitmen organisasional menjelaskan tingkat keterlibatan individu dalam suatu organisasi. (Rifatul dan El-maghviroh, 2019)	<i>Commitment scale</i> (Giovani, 2016 dalam Rifatul dan El-maghviroh, 2019) <i>Organizational Commitment Questionnaire</i> Oleh Porter dkk (Septianti, 2013 dalam setyawati, 2015)	Asisten (3), Krani (2), dan Staff (1) Skala likert (1-5) 1: Sangat tidak setuju 2: Tidak setuju 3: Netral 4: Setuju 5: Sangat setuju
4	Locus of control (X3)	Locus of control adalah sejauh mana individu merasakan hubungan kontijensi antara tindakan dan hasil yang mereka peroleh.	Work locus of control scale (WLCS) (Giovani, 2016 dalam Rifatul dan El-maghviroh, 2019)	Skala likert (1-5) 1: Sangat tidak setuju 2: Tidak setuju 3: Netral 4: Setuju 5: Sangat setuju
5	Tingkat keseriusan pelanggaran (X4)	Tingkat keseriusan pelanggaran adalah tingkat seberapa besar ataupun kecilnya keseriusan pelanggaran kerakibat pada tindakan yang merugikan organisasi dan bisa mengakibatkan korupsi dan sebagainya (winardi, 2013 dalam Aprillia, 2018)	Tingkat keseriusan pelanggaran terjadi karena suatu tindakan yang tidak bermoral seperti korupsi. Tingkat keseriusan pelanggaran terjadi karena banyaknya pegawai tergiur dengan uang atau yang lainnya (winardi (2013) dan Sabang (2013) dalam Aprillia (2018).	Skala likert (1-5) 1: Sangat tidak setuju 2: Tidak setuju 3: Netral 4: Setuju 5: Sangat setuju
6	<i>Personal cost</i> (X5)	<i>Personal cost</i> merupakan pandangan karyawan (whistleblower) atas	Skenario singkat yang dihadapi oleh individu yang melakukan	Skala likert (1-5) 1: Sangat tidak setuju

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Alat Ukur
		tindak retaliasi atau tindakan balas dendam yang dilakukan oleh manajemen maupun rekan kerja yang dapat mengurangi minat karyawan untuk melaporkan pelanggaran. (Rifatul dan El-maghviroh, 2019)	<i>whistleblowing</i> internal (Giovani, 2016 dalam Rifatul dan El-maghviroh, 2019)	2: Tidak setuju 3: Netral 4: Setuju 5: Sangat setuju

**Sumber : Dirangkum dari berbagai sumber penelitian**

### 3.4 Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Chandrarin (2018:122) mendefenisikan data kuantitatif adalah jenis data yang berupa angka-angka yang berasal dari perhitungan masing-masing atribut pengukuran variabel.

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yaitu data yang berasal dari objek penelitian atau responden, baik individu, maupun kelompok dengan daftar pertanyaan yang telah disiapkan dan terstruktur untuk mengumpulkan informasi dari responden. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang disebar ke karyawan yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun inti/KKPA Sei Garo.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini ialah dengan kuesioner, Sugiyono (2017:142) kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang berupa daftar pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden dengan jawaban yang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

didefinisikan dengan jelas. Kuisisioner dapat dikumpulkan secara langsung (media kertas) maupun tidak langsung (media elektronik) seperti dari email atau jasa pengiriman. Data primer (kuisisioner) diperoleh dengan menggunakan pertanyaan yang telah terstruktur dengan tujuan untuk mengumpulkan informasi dari responden.

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini meliputi enam bagian yaitu kuesioner untuk meneliti intensi melakukan *whistleblowing* internal, status manajerial, komitmen organisasi, *locus of control*, tingkat keseriusan pelanggaran, dan *personal cost*. Skala yang digunakan dalam kuesioner adalah tipe skala Likert, dimana responden diminta tanggapannya terhadap pertanyaan yang diajukan kepadanya.

Penelitian ini menggunakan skala Likert dengan rentang lima untuk mengukur instrumen jawaban kuesioner yaitu mulai dari urutan 1 “Sangat tidak setuju” 2 “Tidak setuju” 3 “Netral” 4 “Setuju” 5 “Sangat setuju” (Chandarin, 2018:91). Sebelum digunakan sebagai instrumen penelitian, kuisisioner terlebih dahulu di uji reabilitas dan validitasnya.

Studi pustaka dalam pengumpulan data adalah data diperoleh dengan cara mempelajari literatur-literatur baik jurnal penelitian, buku, skripsi maupun tulisan lain yang relevan dengan penelitian guna memperoleh gambaran teoritis mengenai pengaruh status manajerial, komitmen organisasi, *locus of control*, tingkat keseriusan pelanggaran, dan *personal cost* terhadap intensi melakukan *whistleblowing* internal.

### 3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data penelitian merupakan bagian dari proses pengujian data setelah tahap pemilihan dan pengumpulan data dalam penelitian. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji statistik deskriptif, uji instrument penelitian, uji asumsi klasik, uji ketepatan model, analisis regresi, dan uji hipotesis.

#### 3.6.1 Uji statistik deskriptif

Uji statistik deskriptif bertujuan untuk menguji dan menjelaskan karakteristik sampel yang akan diteliti. Hasil dalam pengujian statistik deskriptif berisi nama variabel yang diobservasi, mean, deviasi standar (*stsndsrd devistion*), maksimum dan minimum, yang kemudian diikuti dengan keterangan atau penjelasan berupa nasasi yang menjelaskan intrepretasi tersebut (Ghozali, 2018: 19).

#### 3.6.2 Teknik Skala Pengukuran

Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang diserahkan secara langsung kepada responden. Untuk mengukur pendapat responden digunakan skala Likert. Menurut Chandrarin (2018:91) skala likert yaitu skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut;

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Netral (N)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)



Instrumen penelitian dalam penelitian ini berupa kuesioner yang berhubungan dengan indikator masing-masing variabel penelitian. Untuk menunjukkan kuesioner yang akan digunakan harus memiliki unsur valid dan reliabel maka dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

### 3.7 Uji Kualitas Data

#### 3.7.1 Uji validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sah (valid) atau tidaknya pertanyaan yang harus dijawab oleh responden di dalam kuisisioner (Gozali, 2018:51). Sejauh mana kuisisioner mampu menjalankan fungsi pengukurannya untuk mengetahui valid atau tidak. Pemilihan item didasarkan pada korelasi item total menggunakan batasan *index corrected item total correlation*  $\geq$  nilai kritis (*r* tabel) sesuai dengan jumlah responden dikurangi 2, pada taraf signifikansi 0,05. Semua item yang mencapai koefisien korelasi minimal sama dengan nilai pada *r* tabel yang bersangkutan maka daya bedanya dianggap memuaskan.

#### 3.7.2 Uji reliabilitas

Dalam penelitian ini uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui suatu gejala, semakin tinggi tingkat reliabilitas suatu kuesioner, maka semakin stabil alat tersebut untuk digunakan dalam penelitian. Kuesioner dikatakan reliabel apabila menghasilkan data yang sama atau hanya sedikit variasi jika digunakan untuk mengukur berulang-ulang dalam kondisi yang relatif sama.

Pengujian konsistensi internal penelitian ini menggunakan koefisien *cronbach alpha*. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji *cronbach alpha*. Teknik *cronbach alpha* merupakan teknik pengujian

konsistensi reliabilitas antar item yang paling populer dan menunjukkan indeks konsistensi reliabilitas yang cukup sempurna.

Apabila koefisien alpha yang dihasilkan lebih besar dari 0.60 maka instrumen tersebut dikatakan reliabel, sebaliknya jika koefisien alpha instrumen tersebut lebih rendah dari 0.60 maka instrumen itu tidak reliabel. Jika *Cronbach Alpha* rendah, kemungkinan satu atau beberapa item tidak reliabel, sehingga segera identifikasi dengan prosedur analisis per item terlihat pada kolom *Cronbach's Alpha if item Deleted*.

### 3.8 Uji Asumsi Klasik

#### 3.8.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah populasi data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik yaitu apabila memiliki data distribusi yang normal atau mendekati normal. Cara mendeteksi apakah variabel terdistribusi secara normal dalam penelitian dilakukan uji statistik *one-sample Kolmogorov-Smirnov*. Jika hasil *one-sample Kolmogorov-Smirnov* di atas tingkat signifikansi 0,05 menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas. Dan jika hasil *one-sample Kolmogorov-Smirnov* di bawah tingkat signifikansi 0,05 tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2018: 166).

#### 3.8.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:137). Model regresi yang baik adalah yang bebas dari heteroskedastisitas (homokedastisitas) yaitu dengan uji glejser dimana tidak terjadi heteroskedastisitas jika  $\text{sig.} > 0,05$  atau ditandai dengan penyebaran titik-titik yang menyebar ke atas dan ke bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat koefisien dari masing-masing variabel independen terhadap nilai absolut residunya. Hasil analisis dinyatakan bebas heteroskedastisitas jika memenuhi syarat  $p < 0,05$ .

### 3.8.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen (Ghozali, 2018:107). Model regresi yang baik adalah tidak adanya korelasi antara variabel independen. Jika variabel independen berkerelasi, artinya variabel-variabel tersebut tidak ortogonal. Variabel ortogonal merupakan variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF) digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinearitas. Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen mana yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Apabila nilai tolerance rendah, dengan nilai VIF tinggi karena ( $VIF = 1/\text{tolerance}$ ) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai batas yang digunakan dalam penelitian ini adalah nilai tolerance mendekati 1 atau sama dengan nilai VIF disekitar angka 10.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3.9 Analisis Regresi Linear Berganda

Jika jumlah variabel independen lebih dari satu maka data dianalisis dengan menggunakan model regresi linear berganda (Chandrarini, 2018:101). Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh status manajerial, komitmen organisasi, *locus of control*, tingkat keseriusan pelanggaran, dan *personal cost* terhadap intensi melakukan *whistleblowing* internal. Persamaan matematis untuk hubungan yang dihipotesiskan dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + e$$

Keterangan :

Y : Intensi melakukan *whistleblowing*.

$\alpha$  : Konstanta.

X<sub>1</sub> : Status manajerial

X<sub>2</sub> : Komitmen Organisasi

X<sub>3</sub> : *Locus of control*.

X<sub>4</sub> : Tingkat keseriusan pelanggaran

X<sub>5</sub> : *Personal cost*

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5$  : Koefisien Regresi

e : Error

### 3.10 Uji Hipotesis

#### 3.10.1 Uji Parsial (uji t)

Uji signifikansi variabel (uji t) bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen (status manajerial, komitmen



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

organisasi, *locus of control*, tingkat keseriusan pelanggaran, dan *personal cost*) terhadap variabel dependen (intensi melakukan *whistleblowing* internal yang diformulasikan dalam model.

Kriteria pengujiannya jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau *signifikansi t (sig.)*  $< \alpha$  (0,05) maka  $H_0$  diterima. Sehingga variabel independen secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen. Sedangkan jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau *signifikansi t (sig.)*  $> \alpha$  (0,05) maka  $H_0$  ditolak. Sehingga variabel dependen secara individu tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

### 3.10.2 Uji Simultan (uji F) dan Uji koefisien determinasi (uji $R^2$ )

Uji F dilakukan untuk menguji apakah pengaruh semua variabel independen terhadap satu variabel dependen. Kriteria pengujiannya dengan menunjukkan besaran nilai F, jika tingkat signifikansi  $F < \alpha$  (0,05) (sig.  $F < \alpha$ ) maka  $H_0$  diterima, sebaliknya jika tingkat  $F > \alpha$  (0,05) (sig.  $F > \alpha$ ) maka  $H_0$  ditolak. Dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ , jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima. Sedangkan jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak.

Uji determinasi ( $R^2$ ) dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien dari koefisien determinasi adalah 0 sampai dengan 1. Jika nilai  $R^2$  mendekati 0 maka semakin kecil kemampuan model dalam menjelaskan perubahan nilai variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai  $R^2$  mendekati angka 1, maka semakin kuat model tersebut dalam menjelaskan variabel independen untuk memprediksi variasi variabel dependen. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2018:97).



## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh status manajerial, komitmen organisasi, *locus of control*, tingkat keseriusan pelanggaran, dan *personal cost* terhadap intensi dalam melakukan *whistleblowing* internal. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Perkebunan Nusantara V kebun inti/ KKPA Sei Garo. Responden pada penelitian ini 112 karyawan yang bekerja pada PT. Perkebunan Nusantara V kebun inti/ KKPA Sei Garo, dengan kriteria karyawan yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara V kebun inti/ KKPA Sei Garo yang sudah mempunyai pengalaman kerja lebih dari 8 tahun dan karyawan minimal merupakan lulusan SMA-Strata 2. Berdasarkan data yang dikumpulkan dan hasil pengujian yang telah dilakukan menggunakan model regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 26, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Status manajerial tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi dalam melakukan *whistleblowing* internal pada karyawan yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara V kebun inti/ KKPA Sei Garo. Hal ini disebabkan oleh keinginan seorang karyawan untuk melaporkan suatu kecurangan hanya apabila pelanggaran berada dibawah kendalinya.
2. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap intensi dalam melakukan *whistleblowing* internal pada karyawan yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara V kebun inti/ KKPA Sei Garo. Hal ini

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

#### State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

karena karyawan PT. Perkebunan Nusantara V kebun inti/ KKPA Sei Garo memiliki tingkat loyalitas yang tinggi terhadap perusahaannya, sehingga apabila ada kecurangan yang terjadi, karyawan merasa bahwa kecurangan tersebut akan merugikan diri sendiri, masyarakat, dan perusahaan maka niat karyawan untuk menjadi *whistleblower* dan melaporkan kecurangan tersebut semakin tinggi.

3. *Locus of control* berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap intensi dalam melakukan *whistleblowing* internal pada karyawan yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara V kebun inti/ KKPA Sei Garo. Hal ini disebabkan karena karyawan PTPN V Kebun inti/KKPA Sei Garo memiliki pengendalian diri yang baik, sehingga ada kemungkinan untuk melaporkan pelanggaran yang ia ketahui. karyawan yang memiliki *locus of control* berpotensi menjadi *whistleblower*, karena dia bertanggung jawab dan berusaha keras mengontrol apa yang terjadi disekitarnya.

4. Tingkat keseriusan pelanggaran berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap intensi dalam melakukan *whistleblowing* internal pada karyawan yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara V kebun inti/ KKPA Sei Garo. Hal ini disebabkan karena apabila keseriusan sebuah pelanggaran tinggi maka akibat atau kerugian yang diterima sebuah perusahaan juga akan tinggi sehingga hal itu mendorong karyawan PTPN V untuk melakukan pelaporan apabila mengetahuinya.

5. *Personal cost* berpengaruh signifikan dengan arah yang negatif terhadap intensi dalam melakukan *whistleblowing* internal pada karyawan yang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bekerja di PT. Perkebunan Nusantara V kebun inti/ KKPA Sei Garo. Hal ini dikarenakan adanya kekhawatiran yang dimiliki oleh Karyawan PTPN V Kebun inti/KKPA Sei Garo terhadap adanya kemungkinan balas dendam apabila melakukan *whistleblowing* internal. Sehingga, keinginan melakukan pelaporan (*whistleblowing*) tinggi apabila *personal cost* rendah.

6. Status manajerial, komitmen organisasi, *locus of control*, tingkat keseriusan pelanggaran, dan *personal cost* berpengaruh secara simultan terhadap intensi dalam melakukan *whistleblowing* internal pada karyawan yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara V kebun inti/ KKPA Sei Garo.

## 5.2 Keterbatasan

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki banyak keterbatasan, diantaranya sebagai berikut:

1. Wilayah atau ruang lingkup untuk objek penelitian sebagai populasi dan sampel dalam penelitian terbatas, yaitu hanya dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara V kebun inti/ KKPA Sei Garo.
2. Penelitian yang dilakukan terhadap intensi dalam melakukan *whistleblowing* internal hanya menggunakan beberapa variabel, yaitu status manajerial, komitmen organisasi, *locus of control*, tingkat keseriusan pelanggaran, dan *personal cost*. Penelitian ini juga terbatas hanya mengenai *whistleblowing* atau pelaporan dalam internal saja.
3. Tidak dapat menjelaskan pernyataan dalam kuesioner kepada responden dikarenakan pandemi Covid-19 yang membatasi interaksi secara langsung sehingga responden meminta agar kuesioner ditinggalkan. Oleh karena itu,



jawaban yang diberikan responden dari pernyataan kuesioner mungkin saja belum menggambarkan keadaan sebenarnya.

### 5.3 Saran

Berdasarkan keterbatasan diatas, beberapa saran yang dapat peneliti berikan kepada penelitian selanjutnya untuk penelitian dibidang yang sama adalah sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas wilayah atau ruang lingkup untuk objek penelitian.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan metode wawancara kepada responden agar mendapatkan hasil yang lebih dapat menggambarkan keadaan yang sebenarnya.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian yang tidak hanya *whistleblowing* internal saja tetapi *whistleblowing* eksternal juga dan menambahkan variabel lain yang mungkin mempengaruhi intensi dalam melakukan *whistleblowing*. Seperti: kelengkapan bukti (*evidence of wrongdoing*), pertimbangan etis (*ethical judgement*), dilema etika, saluran pelaporan, gender, suku bangsa, dan sosialisasi antisipatif

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Syahrul Ahmar, dkk. 2013. "Internal Whistleblowing by Internal Auditors: a Prosocial Behavior Perspective". *Malaysian Accounting Review*, Vol. 12, No. 1.
- Akbar, Taufiq dan Efa Yonned. 2016. "Pengaruh Saluran Pelaporan Pelanggaran dan Personal Cost Terhadap Minat Untuk Melaporkan Kecurangan Pada Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah". *Simposium Nasional Akuntansi XIX*. Lampung.
- Aliyah, siti. 2015. "Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Minat Pegawai dalam Melakukan Tindakan Whistleblowing". *Jurnal Dinamika dan Bisnis*. Vol 12, No. 2.
- Al-Qur'an surah Al-Ahzab ayat 70, surah Al-Baqarah ayat 188, dan surah An-Nisa' ayat 58. *Al-Qur'an dan Terjemahan New Cordova*. 2012. Kementrian Agama RI. Cetakan ke 1 : Syaamil Quran.
- Aprillia, Rita, 2018. "*Pengaruh Ethical Climate Principle, Tingkat Keseriusan Pelanggaran, Dan Locus Of Control Terhadap Niat Untuk Melakukan Whistleblowing Di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Klaten*". Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam. Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
- Astuti, Erlina Kusuma. 2018. "*Pengaruh Etika, Komitmen Profesional, Sosialisasi Antisipatif, Dan Locus Of Control Mahasiswa Akuntansi Terhadap Perilaku Whistleblowing*". Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
- Bagustianto, Rizki Dan Nurkholis. 2015. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk Melakukan Tindakan Whistle-Blowing (studi pada PNS BPK RI)". *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, Vol. 19 No. 02.
- Chandrarin, Grahita. 2018. "*Metode Riset Akuntansi: Pendekatan Kuantitatif*". Jakarta: Salemba Empat.
- Erlangga, Heru. 2020. <https://id.quora.com/Berapa-lama-pengalaman-bekerja-yang-dibutuhkan-untuk-mencapai-posisi-manajer-di-perusahaan>. Diakses 06 April 2021 Pukul 05:18

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Fitriyah, Rifatul dan Rivila El-Maghviroh, 2019. "Analysis of Factor that Affect Internal Whistle-blowing Intentions". *The Indonesian Accounting Review*. Vol. 9 No. 1.
- Ghozali, 2018. "*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponogoro.
- Handayani, Eva. 2017. "*Pengaruh Identitas Profesional, Locus Of Control, Intensitas Moral, dan Reward terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing*". Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Hanif, Reny Apriana, dan Fajar Odiatma. 2017. "Pengaruh Personal Cost Reporting, Status Wrong Doer dan Tingkat Keseriusan Kesalahan Terhadap Whistleblowing Intention". *Jurnal Akuntansi keuangan dan Bisnis*. Vol 10 No. 01.
- Harianberantas. 2019. Pelapor Kasus Korupsi Pipa Transmisi di Tembilahan Ungkap Peran Mantan Kadis PU Riau SF Hariyanto. [http://www.harianberantas.co.id/2019/06/pelapor-kasus-korupsi-pipa-transmisi-di\\_25.html?m=1](http://www.harianberantas.co.id/2019/06/pelapor-kasus-korupsi-pipa-transmisi-di_25.html?m=1). Diakses 13 November 2019 Pukul 08:23
- Hari, Bambang. 2015. Kisah Sang Whistleblower dari PT. Sarinah. [https://kbr.id/saga/092015/kisah\\_sang\\_whistleblower\\_dari\\_pt\\_sarinah/75981.html](https://kbr.id/saga/092015/kisah_sang_whistleblower_dari_pt_sarinah/75981.html). Diakses 01 September 2019 Pukul 13:20.
- Hanjani, Andreani, Agus Purwanto, RR Karlina Aprilia Kusumadewi. 2018. The impact of ethical judgment, locus of control, and organizational commitments to whistleblowing. *Journal Of Auditing, Finance, And Forensic Accounting (Jaffa)*. Vol. 6 No. 2.
- Hapsoro, Umar. 2010. Vincent: Whistleblower Asian Agri. <https://www.kompasiana.com/umarhapsoro/54fd412fa33311622150f886/vincent-whistle-blower-asian-agri>. Diakses 1 November 2019 Pukul 14:38.
- Indriani, Mirna, dkk. 2019. "Whistleblowing intention, personal cost, organizational commitment, and fraud seriousness level". *Journal of Accounting and Investment*, Vol. 20 No. 2.
- Libriani, Eka Widi. 2015. "Studi Eksperimental Tekanan Ketaatan dan Personal Cost: Dampaknya Terhadap Whistleblowing". *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*. Vol, 15 No, 2.
- Khanifah, Muhammad Choirul Anam, dan Ernawati Budi Astuti. 2017. "Pengaruh Attitude toward behavior, subjective norm, perceived



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

behavioral control pada intention whistleblowing”. *Jurnal Akses*. Volume 12 Nomor 24.

Laluhu, Sabir. 2020. <https://nasional.sindonews.com/read/270106/13/banding-whistleblower-kasus-hambalang-tetap-divonis-55-tahun> Diakses pada 06 April 2021 Pukul 09:56

Lokataru. 2020. <https://lokataru.com/habis-manis-sepah-dibuang-cerita-nasib-buruk-yang-menimpa-roni-wijaya-sebagai-whistleblower-kasus-korupsi-proyek-hambalang/> Diakses pada 06 April 2021 Pukul 09:55

Marliza, Resi. 2017. “*Pengaruh Personal Cost of Reporting, Komitmen Organisasi, dan Tingkat Keseriusan Kecurangan Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing*”. Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Padang.

Mashabi, Sania. 2020. Indeks Persepsi Korupsi Indonesia Tahun 2019 Naik jadi 40. <https://nasional.kompas.com/read/2020/01/23/16565951/indeks-persepsi-korupsi-indonesia-pada-2019-naik-jadi-40?page=all>. Diakses pada 31 Maret 2021 pukul 17:06

Muhammad, Yandi. 2018. KPK Intensifkan Sistem Pelaporan Kasus Korupsi. <https://beritagar.id/artikel/berita/kpk-intensifkan-sistem-pelaporan-kasus-korupsi>.

Mustopa, Komarudin, Asep Kurniawan, Trisandi Eka Putri. 2020. “The Effect of Attitudes, Organizational Commitments, Severity of Cheating Levels, Personal cost Of Reporting and Job Commitment To Whistleblowing Intentions”. *Accounting Research Journal of Sutaatmadja (ACCRUALS)*. Vol, 04 No, 01

Napitupulu, Giovani Beatrice dan Yustrida Bernawati. 2016. “Pengaruh Faktor Organisasi, Faktor Individual dan Faktor Demografi terhadap Intensi Whistleblowing”. *Simposium Nasional Akuntansi Lampung XIX*, Lampung.

Prasetyo, Muhammad Fajri, Pupung Purnamasari, dan Mey Maemunah. 2017. “Pengaruh Tingkat Keseriusan Pelanggaran, Faktor Demografi, dan Faktor Organisasi Terhadap Intensi Whistleblowing (Survei pada Karyawan Otoritas Jasa Keuangan Regional 2 Jawa Barat)”. *Jurnal Kajian Akuntansi*. Vol. 18 No. 2.

Ptpn5. 2018. <https://ptpn5.com/whistleblowing/>. Diakses 12 November 2019 Pukul 15:20.

Putra, Yudha Priangga. 2018. “*Pengaruh Komitmen Organisasi, Tingkat*





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

*Keseriusan Kecurangan, Komitmen Profesi, dan Intensitas Moral Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing*". Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Islam Indonesia Yogyakarta

Ramadany, ST Nur Faika, 2017. "*Personal cost dan Efektifitas Whistleblowing System Terhadap Pendeteksian Fraud dengan Self Efficacy sebagai Variabel Pemoderasi*". Skripsi. Fakultas Ekoonomi dan Bisnis Islam. Universitas Allauddin Makassar

Ridho, Muhammad Sidqi dan Rini. 2014. "Pengaruh komitmen profesional, locus of control, keseriusan pelanggaran, dan suku bangsa terhadap intensi whistleblowing". *EQUITY*. Vol. 19 No. 1.

Rifki. 2018. "Pengaruh komitmen profesional, personal cost, locus of control, sifat machiavellian dan tingkat keseriusan kecurangan terhadap intensi untuk melakukan whistleblowing internal". *JOM FEB*, Vol 1 No. 1

Sekaran, Uma dan Roger Bougie. 2017. "*Metodologi Penelitian Untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*", Jakarta Selatan: Salemba Empat.

Setyawati, Intan, Komala Adriyani, dan Catur Ragil Sutrisno. 2015. "Faktor-faktor yang mempengaruhi niat untuk melakukan Whistleblowing Internal (The Factors Influencing Internal Whistleblowing Intentions)". *Jurnal Dinamika dan Bisnis*. Vol 17, No. 02.

Sinaga, Amelia dan Christina Dwi Astuti. 2014. "Analisis Pengaruh Faktor Organisasional, Individual, Situasional, dan Demografi Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing Internal". *Jurnal Informasi, Perpajakan, Akuntansi dan Keuangan Publik*. Vol, 9 No. 2.

Sugiyono. 2017. "*Metode Penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*". Bandung: Penerbit Alfabeta.

Susmanchi, Georgiana. 2012. "Internal Audit and Whistle-blowing. *Economics, Management, and Financial Markets*". Vol. 7 No 4.

Tim CNN. 2019. <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20190903233237-12-427305/kpk-dirut-ptpn-iii-tersangka-kasus-suap-distribusi-gula>. Diakses 15 April 2020 Pukul 18:30.

Utami, Suci Sedya. 2021. <https://m.medcom.id/ekonomi/bisnis/IbV2mY7b-27-bumn-gandeng-kpk-tingkatkan-pencegahan-korupsi>. Diakses 04 April 2021 Pukul 11.02



## LAMPIRAN 1

### KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Responden

di Tempat

Dengan hormat,

Sebelumnya Saya mendo'akan semoga Bapak/Ibu dalam keadaan sehat dan sukses selalu, Amin. Saya adalah mahasiswa Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Nama : Anis Fitriani  
NIM : 11673200233  
Jurusan : Akuntansi

Saat ini saya sedang melakukan penelitian guna untuk menyelesaikan tugas akhir skripsi. Namun, kelancaran penelitian ini sangat tergantung dari kesediaan Bapak/Ibu memberikan informasi yang saya kumpulkan melalui kuesioner ini untuk Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Status Manajerial, komitmen organisasi, *Locus Of Control*, Tingkat Keseriusan Pelanggaran, dan *Personal Cost* Terhadap Intensi Melakukan *Whistleblowing Internal*”**.

Informasi yang diperoleh dari kuesioner ini akan dijamin kerahasiaannya dan sepenuhnya hanya untuk kepentingan akademik. Untuk itu Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk dapat kiranya membantu dalam memberikan jawaban pada kuesioner yang terlampir dengan lengkap.

Atas kerjasama yang baik dan kesungguhan Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Anis Fitriani

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## KUISIONER PENELITIAN

### Data Responden

Nama/inisial : ..... (boleh tidak diisi)

Lama bekerja : ..... tahun

Jenis Kelamin : ☐ Laki-Laki ☐ Perempuan

Usia : ..... tahun

Jabatan : ☐ Manajer ☐ Askep & Maskep  
☐ Asisten ☐ Krani ☐ Staff

Pendidikan terakhir : ☐ SLTA ☐ D-III  
☐ S-1 ☐ S-2

Suku : ☐ Batak ☐ Jawa  
☐ Melayu ☐ Lainnya .....

Berilah satu tanda centang (✓) untuk setiap item dibawah ini, dengan ketentuan sebagai berikut

Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
4	5	1	2	3

### Intensi dalam melakukan Whistleblowing internal

No.	Keterangan	1 (STS)	2 (TS)	3 (N)	4 (S)	5 (SS)
1.	Anda mengetahui rekan Anda menggunakan inventaris organisasi tanpa seizin dari pimpinan organisasi.					
2.	Rekan Anda melakukan dinas keluar selama tiga hari kerja, namun dalam SPPD (Surat Perintah Perjalanan Dinas) tertulis lima hari kerja.					
3.	Pimpinan Anda bersikeras agar sisa anggaran proyek sebesar Rp 200.000.000,00 tetap dilaporkan sebagai biaya proyek.					

Fitriyah, Rifatul dan Rivila El-Maghviroh, 2019. Analysis of Factor that Affect Internal Whistle-blowing Intentions. The Indonesian Accounting Review. Vol. 9 No. 1

Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
4	5	1	2	3

No	Keterangan	1 (STS)	2 (TS)	3 (N)	4 (S)	5 (SS)
1.	Saya bersedia untuk berusaha lebih dari yang seharusnya demi kesuksesan Perusahaan ini					
2.	Saya memuji perusahaan saya di hadapan rekan-rekan saya karena perusahaan saya adalah tempat yang baik sebagai tempat untuk bekerja.					
3.	Saya merasa loyalitas saya terhadap Perusahaan sangat kecil.					
4.	Saya bangga mengatakan pada orang lain bahwa saya adalah bagian dari Perusahaan ini					
5.	Perusahaan ini sangat menginspirasi saya untuk bekerja dengan baik.					
6.	Bagi saya, Perusahaan ini merupakan tempat bekerja terbaik dibanding semua organisasi.					
7.	Keputusan untuk bekerja di Perusahaan ini adalah sebuah kesalahan bagi saya.					
8.	Saya sering merasa kesulitan untuk sepakat dengan kebijakan kantor dalam hal-hal yang penting yang berkenaan dengan pegawai.					
9.	Saya lebih suka bekerja pada kantor ini.					
	<p>Sumber :</p> <p>Fitriyah, Rifatul dan Rivila El-Maghviroh, 2019. Analysis of Factor that Affect Internal Whistle-blowing Intentions. The Indonesian Accounting Review. Vol. 9 No. 1</p>					





Setyawati, Intan, Komala Adriyani, dan Catur Ragil Sutrisno. 2015. Faktor-faktor yang mempengaruhi niat untuk melakukan Whistleblowing. *Jurnal Dinamika dan Bisnis*. Vol 17, No. 02

### Locus of control

No.	Keterangan	1 (STS)	2 (TS)	3 (N)	4 (S)	5 (SS)
1.	Saya mendapatkan promosi jika saya melakukan tugas dengan baik.					
2.	Saat saya melakukan tugas dengan baik, biasanya saya akan mendapatkan penghargaan.					
3.	Untuk mendapatkan pekerjaan yang baik, saya harus memiliki koneksi di posisi yang tinggi atau penting.					
4.	Kenaikan jabatan (promosi) yang saya dapatkan adalah masalah nasib.					
5.	Untuk mendapatkan pekerjaan yang baik, koneksi yang saya miliki lebih penting dari pada kemampuan saya.					
6.	Saya mendapat pekerjaan yang saya inginkan apabila saya beruntung.					
7.	Ketika saya mendapatkan uang sedikit dan melihat orang lain bisa mendapatkan uang lebih banyak, hal tersebut adalah masalah keberuntungan.					
Sumber : Fitriyah, Rifatul dan Rivila El-Maghviroh, 2019. Analysis of Factor that Affect Internal Whistle-blowing Intentions. The Indonesian Accounting Review. Vol. 9 No. 1						

### Tingkat Keseriusan Pelanggaran

No.	Keterangan	1 (STS)	2 (TS)	3 (N)	4 (S)	5 (SS)
1.	Adanya keseriusan pelanggaran yang tinggi memudahkan untuk melakukan tindak pidana korupsi					
2.	Tingkat keseriusan pelanggaran terjadi karena belum adanya peraturan dan juga hukum yang berlaku secara tegas					



3.	Adanya kasus korupsi yang terjadi karena tingkat materialitas yang diturunkan					
4.	Suatu hal yang tidak wajar dalam Penilaian tingkat keseriusan perilaku korupsi terkait dengan kecurangan belanja dengan nilai materialitas diturunkan di instansi ini					
<p>Sumber :</p> <p>Fitriyah, Rifatul dan Rivila El-Maghviroh, 2019. Analysis of Factor that Affect Internal Whistle-blowing Intentions. The Indonesian Accounting Review. Vol. 9 No. 1</p>						

### Persoal Cost

### Skenario Singkat:

Di PT. Perkebunan Nusantara V Sei Garo terjadi pelanggaran (tindakan ilegal, praktik tidak bermoral dan sebagainya yang berhubungan dengan tindakan-tindakan ilegal). Saya akan melaporkannya dan bersedia menerima konsekuensi. Konsekuensi-konsekuensi yang mungkin akan timbul adalah sebagai berikut:

No.	Keterangan	1 (STS)	2 (TS)	3 (3)	4 (S)	5 (SS)
1.	Hubungan dengan rekan kerja menjadi renggang.					
2.	Pencemaran nama baik.					
3.	Hambatan promosi jabatan					
4.	Dipindah ke posisi yang tidak diinginkan.					
<p>Sumber :</p> <p>Aprillia, Rita, 2018. Pengaruh <i>Ethical Climate Principle</i>, Tingkat Keseriusan Pelanggaran, Dan <i>Locus Of Control</i> Terhadap Niat Untuk Melakukan <i>Whistleblowing</i> Di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Klaten. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam. Institut Agama Islam Negeri Surakarta : Surakarta</p>						

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## LAMPIRAN 2

### TABULASI DATA

#### WHISTLEBLOWING INTERNAL (Y)

Responden	Intensi WBS Internal (Y)				Total Y
	Y1	Y2	Y3	Y4	
1	2	1	2	1	6
2	2	2	1	2	7
3	2	1	3	2	8
4	1	2	1	1	5
5	2	2	2	2	8
6	2	2	2	2	8
7	3	2	2	2	9
8	2	1	1	2	6
9	2	2	2	2	8
10	2	2	2	2	8
11	2	2	2	2	8
12	2	2	2	2	8
13	2	2	2	2	8
14	2	2	2	2	8
15	2	2	2	2	8
16	2	2	2	2	8
17	2	2	2	2	8
18	2	2	2	2	8
19	2	3	3	2	10
20	2	2	2	3	9
21	3	2	2	2	9
22	2	2	3	2	9
23	2	3	2	3	10
24	3	3	3	2	11
25	2	3	2	3	10
26	2	1	2	1	6
27	1	1	2	1	5
28	2	2	1	1	6
29	3	3	2	2	10
30	3	3	2	3	11
31	2	2	2	2	8
32	1	2	2	1	6
33	3	2	3	2	10

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

34	2	2	2	2	8
35	1	2	2	1	6
36	2	2	3	2	9
37	2	2	2	2	8
38	2	2	2	3	9
39	2	2	3	2	9
40	2	3	2	2	9
41	2	2	2	2	8
42	1	1	2	1	5
43	1	1	1	1	4
44	1	1	1	1	4
45	1	1	1	1	4
46	1	1	1	1	4
47	1	1	1	1	4
48	1	1	1	1	4
49	1	1	1	1	4
50	1	1	1	1	4
51	1	1	1	1	4
52	1	1	1	1	4
53	1	1	1	1	4
54	1	1	1	1	4
55	1	1	1	1	4
56	1	1	1	1	4
57	1	1	1	1	4
58	1	1	1	1	4
59	1	2	1	2	6
60	2	1	2	1	6
61	2	2	2	2	8
62	2	2	2	2	8
63	2	2	2	2	8
64	2	2	2	2	8
65	2	1	1	2	6
66	1	1	1	1	4
67	2	2	2	2	8
68	3	2	2	3	10
69	2	2	2	2	8
70	3	3	4	3	13
71	2	2	2	2	8
72	2	2	2	1	7
73	3	2	3	2	10
74	3	2	2	3	10



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

75	2	2	2	2	8
76	1	2	2	1	6
77	2	1	1	2	6
78	2	2	2	2	8
79	1	2	2	1	6
80	2	2	2	2	8
81	2	1	1	2	6
82	2	1	2	1	6
83	2	2	2	2	8
84	2	2	2	2	8
85	2	2	2	2	8
86	2	2	1	1	6
87	2	2	2	2	8
88	2	1	2	1	6
89	2	2	1	1	6
90	2	2	2	2	8
91	2	2	2	2	8
92	1	2	2	1	6
93	2	2	2	2	8
94	2	2	2	2	8
95	2	2	2	2	8
96	2	2	2	2	8
97	2	2	2	2	8
98	2	2	2	2	8
99	2	2	2	2	8
100	2	2	2	2	8
101	2	2	2	2	8
102	2	2	2	2	8
103	2	2	2	3	9
104	2	2	2	2	8
105	2	2	2	2	8
106	2	2	2	2	8
107	2	2	3	2	9
108	2	2	2	2	8
109	3	2	2	2	9
110	2	2	2	2	8
111	2	2	1	1	6
112	1	1	2	2	6

## STATUS MANAJERIAL (X1)

Responden	X1	TOTAL X1
1	5	5
2	4	4
3	4	4
4	3	3
5	3	3
6	3	3
7	2	2
8	2	2
9	2	2
10	2	2
11	2	2
12	2	2
13	2	2
14	3	3
15	2	2
16	2	2
17	2	2
18	2	2
19	2	2
20	2	2
21	2	2
22	2	2
23	2	2
24	2	2
25	3	3
26	2	2
27	2	2
28	2	2
29	2	2
30	2	2
31	2	2
32	2	2
33	2	2
34	3	3
35	2	2
36	2	2

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

37	2	2
38	2	2
39	2	2
40	2	2
41	2	2
42	2	2
43	2	2
44	2	2
45	2	2
46	2	2
47	2	2
48	2	2
49	1	1
50	2	2
51	2	2
52	2	2
53	2	2
54	2	2
55	2	2
56	2	2
57	2	2
58	2	2
59	1	1
60	1	1
61	1	1
62	1	1
63	1	1
64	1	1
65	2	2
66	1	1
67	2	2
68	2	2
69	2	2
70	2	2
71	2	2
72	2	2
73	2	2
74	2	2
75	2	2
76	2	2
77	2	2

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

78	2	2
79	2	2
80	2	2
81	2	2
82	2	2
83	2	2
84	2	2
85	2	2
86	2	2
87	2	2
88	2	2
89	2	2
90	2	2
91	2	2
92	2	2
93	2	2
94	2	2
95	2	2
96	2	2
97	2	2
98	2	2
99	2	2
100	2	2
101	2	2
102	2	2
103	2	2
104	2	2
105	2	2
106	2	2
107	2	2
108	2	2
109	2	2
110	2	2
111	2	2
112	2	2



## KOMITMEN ORGANISASI (X2)

Responden	Komitmen Organisasi (X2)									Total X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	
1	4	4	1	4	4	4	3	3	3	30
2	4	4	4	4	5	4	4	3	3	35
3	5	5	4	4	5	5	4	3	5	40
4	5	4	4	3	5	5	4	3	4	37
5	4	4	2	3	4	4	2	3	4	30
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
7	5	4	2	4	5	5	2	3	4	34
8	4	4	4	4	5	4	4	3	4	36
9	4	4	2	2	4	4	3	3	4	30
10	4	4	2	3	4	4	2	3	4	30
11	4	3	3	4	4	5	4	4	4	35
12	3	2	2	2	3	3	3	3	4	25
13	4	3	2	3	4	4	2	2	4	28
14	4	4	2	3	4	4	2	3	4	30
15	4	4	2	3	4	4	3	2	4	30
16	3	3	2	3	3	3	2	2	4	25
17	3	3	2	3	3	3	2	2	4	25
18	4	4	2	3	4	4	2	3	4	30
19	4	4	3	4	5	4	4	3	4	35
20	4	4	1	3	5	4	2	3	4	30
21	4	5	1	2	5	4	2	4	5	32
22	4	5	1	3	5	4	2	3	5	32
23	4	5	1	2	4	4	2	3	5	30
24	4	5	1	2	5	4	2	3	5	31
25	4	5	1	2	4	4	3	3	5	31
26	4	4	4	1	5	4	4	1	4	31
27	4	4	4	1	5	4	4	1	4	31
28	5	4	2	2	5	5	2	3	4	32
29	4	5	1	3	4	4	2	2	5	30
30	4	5	1	2	4	4	2	3	5	30
31	4	5	1	2	4	4	2	2	5	29
32	4	5	1	2	4	4	2	3	5	30
33	5	4	1	2	4	5	2	3	4	30
34	5	4	1	2	5	5	2	2	4	30
35	4	4	1	2	4	4	3	2	4	28
36	5	4	2	3	4	5	2	3	4	32

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

37	5	4	1	3	4	5	2	2	4	30
38	5	4	2	3	5	5	3	3	4	34
39	5	4	1	1	4	5	3	3	4	30
40	5	5	2	2	5	5	4	2	5	35
41	4	5	1	2	5	4	3	2	5	31
42	4	4	2	3	4	4	3	2	4	30
43	4	4	2	3	4	2	2	3	4	28
44	4	4	2	3	4	4	3	2	4	30
45	4	4	2	3	4	4	2	3	4	30
46	4	4	1	2	4	4	2	4	4	29
47	4	4	1	3	4	4	2	3	4	29
48	4	4	2	3	4	4	2	3	4	30
49	4	4	2	3	4	4	2	3	4	30
50	4	4	2	3	4	4	3	2	4	30
51	4	4	2	4	4	4	2	4	4	32
52	4	4	2	3	4	4	2	3	4	30
53	4	4	2	3	4	4	2	2	4	29
54	4	4	2	3	4	4	3	2	4	30
55	4	4	2	3	4	4	2	3	4	30
56	4	4	2	3	4	4	3	2	4	30
57	4	4	2	3	4	4	2	3	4	30
58	4	4	2	3	4	4	2	3	4	30
59	4	4	2	3	4	4	3	2	4	30
60	4	4	2	3	4	4	2	3	4	30
61	4	4	4	3	4	4	4	3	4	34
62	4	4	4	2	5	4	4	4	4	35
63	4	4	4	3	5	4	4	3	4	35
64	4	4	4	2	5	4	4	4	4	35
65	4	4	2	2	4	4	3	3	4	30
66	4	4	2	3	4	4	3	2	4	30
67	2	5	2	3	5	4	3	3	5	32
68	5	4	2	2	5	5	4	3	4	34
69	5	5	4	4	5	5	4	4	5	41
70	4	4	4	2	5	4	4	4	4	35
71	5	5	4	2	5	5	4	5	5	40
72	5	5	2	4	5	5	2	4	5	37
73	5	5	4	4	5	5	4	4	5	41
74	5	4	2	4	5	5	2	4	4	35
75	5	4	4	4	5	5	4	4	4	39
76	5	4	4	2	5	5	4	4	4	37
77	5	4	4	4	5	5	4	4	4	39

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

78	5	5	4	3	5	5	4	5	5	41
79	5	5	4	4	5	5	4	4	5	41
80	5	5	4	4	5	5	4	4	5	41
81	5	4	4	4	5	5	4	4	4	39
82	5	4	4	4	5	5	4	4	4	39
83	5	5	4	4	5	5	4	4	5	41
84	5	5	4	4	5	5	4	5	5	42
85	5	5	4	4	5	5	4	4	5	41
86	5	5	4	4	5	5	4	4	5	41
87	5	5	4	4	5	5	4	4	5	41
88	5	5	4	4	5	5	4	4	5	41
89	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37
90	4	5	4	4	5	4	4	5	5	40
91	5	5	4	4	5	5	4	4	5	41
92	5	5	4	4	5	5	4	4	5	41
93	5	5	4	4	5	5	4	4	5	41
94	5	5	4	4	5	5	4	4	5	41
95	5	5	4	4	5	5	4	4	5	41
96	5	5	4	4	5	5	4	4	5	41
97	5	5	4	4	5	5	4	4	5	41
98	5	5	4	4	5	5	4	5	5	42
99	5	5	4	4	5	5	4	4	5	41
100	4	5	4	4	4	4	4	4	5	38
101	4	5	4	4	4	4	4	4	5	38
102	4	5	4	4	4	4	4	4	5	38
103	5	5	4	4	5	5	4	5	5	42
104	5	5	4	4	5	5	4	4	5	41
105	5	5	4	4	5	5	4	4	5	41
106	5	5	4	4	5	5	4	4	5	41
107	5	5	4	4	5	5	4	4	5	41
108	5	5	4	4	5	5	4	5	5	42
109	5	5	4	4	5	5	4	4	5	41
110	5	5	4	4	5	5	4	4	5	41
111	5	5	4	4	5	5	4	4	5	41
112	5	5	4	4	5	5	4	5	5	42

### LOCUS OF CONTROL (X3)

Responden	Locus of Control (X3)							Total X3
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	
1	4	4	1	2	2	2	2	17
2	4	4	1	1	1	2	1	14
3	4	4	1	1	2	2	1	15
4	4	4	1	2	2	2	2	17
5	2	4	2	2	2	2	1	15
6	5	5	2	2	2	2	2	20
7	4	4	2	2	2	2	4	20
8	2	4	2	1	2	1	2	14
9	4	4	2	2	2	2	4	20
10	4	4	2	2	2	2	4	20
11	4	4	2	2	2	2	4	20
12	4	4	2	2	2	2	4	20
13	4	4	2	2	2	2	4	20
14	4	4	2	2	2	2	4	20
15	4	4	2	2	2	2	4	20
16	5	5	2	2	2	2	5	23
17	4	4	2	2	2	2	4	20
18	4	4	2	2	2	2	4	20
19	4	5	2	2	2	2	4	21
20	4	4	2	2	1	2	4	19
21	4	5	2	2	2	1	4	20
22	4	4	2	2	2	2	4	20
23	5	5	1	2	1	1	4	19
24	4	4	1	2	2	1	4	18
25	5	4	2	2	1	1	5	20
26	5	4	2	2	2	2	4	21
27	5	4	1	2	2	2	4	20
28	4	5	1	2	2	2	4	20
29	4	2	2	1	1	1	5	16
30	4	5	2	2	2	1	5	21
31	5	4	1	1	2	2	5	20
32	5	5	1	1	1	2	5	20
33	5	4	2	2	2	2	5	22
34	5	4	1	1	2	2	4	19
35	5	5	2	2	1	2	4	21
36	4	4	2	1	2	2	5	20

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

37	5	5	1	1	1	2	4	19
38	4	4	1	2	1	2	4	18
39	4	4	2	2	2	2	5	21
40	4	4	2	2	2	2	4	20
41	4	5	2	2	1	1	5	20
42	5	4	2	2	2	1	4	20
43	5	4	2	2	1	1	4	19
44	5	4	2	2	1	1	4	19
45	5	4	2	2	1	1	5	20
46	5	4	2	2	1	1	4	19
47	5	4	2	2	1	1	4	19
48	5	4	2	2	1	1	4	19
49	5	4	2	2	1	1	4	19
50	5	4	2	2	1	1	4	19
51	5	4	2	2	1	1	4	19
52	5	4	2	2	1	1	4	19
53	5	4	2	2	1	1	4	19
54	5	4	2	2	1	1	4	19
55	5	4	2	2	1	1	4	19
56	5	4	2	2	1	1	4	19
57	5	4	2	2	1	1	4	19
58	5	4	2	2	1	1	4	19
59	4	4	2	2	2	2	2	18
60	4	4	2	2	2	2	2	18
61	4	2	2	2	2	4	4	20
62	4	2	2	2	2	4	2	18
63	4	2	2	2	2	4	2	18
64	4	4	2	2	2	2	2	18
65	4	4	2	2	2	2	2	18
66	4	4	2	2	2	2	2	18
67	5	5	2	2	2	2	2	20
68	4	4	2	2	2	4	4	22
69	5	4	4	2	4	4	5	28
70	4	4	4	4	4	4	5	29
71	5	5	4	3	3	2	2	24
72	5	4	2	1	2	2	4	20
73	5	4	3	4	4	4	5	29
74	4	4	2	2	2	2	4	20
75	4	4	4	2	2	2	4	22
76	5	5	4	2	2	4	4	26
77	5	4	4	2	2	4	4	25



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

78	5	5	4	3	3	2	4	26
79	5	4	4	2	2	4	2	23
80	5	5	3	4	3	4	4	28
81	5	5	4	2	2	4	5	27
82	5	5	4	2	2	4	4	26
83	5	5	3	4	3	4	4	28
84	5	5	3	4	3	4	4	28
85	5	4	3	3	4	4	4	27
86	5	5	4	2	2	4	5	27
87	5	5	3	3	4	4	4	28
88	5	4	4	2	2	1	2	20
89	5	4	4	2	2	4	4	25
90	5	4	4	3	3	4	4	27
91	5	5	4	3	3	4	4	28
92	5	5	4	2	2	4	4	26
93	5	5	3	3	4	4	5	29
94	5	5	4	4	4	4	5	31
95	5	5	3	3	4	4	5	29
96	5	5	4	3	3	4	4	28
97	4	5	3	4	4	4	5	29
98	5	5	4	3	3	4	5	29
99	5	5	4	4	4	5	5	32
100	5	5	3	4	3	4	4	28
101	5	5	5	3	3	4	5	30
102	5	5	4	4	3	4	5	30
103	5	5	4	3	4	4	4	29
104	5	5	4	3	3	4	5	29
105	5	4	3	4	3	5	4	28
106	5	5	3	4	3	4	4	28
107	5	5	4	4	3	4	5	30
108	5	5	3	3	4	4	5	29
109	5	5	4	4	3	4	4	29
110	5	4	5	3	3	1	1	22
111	1	2	3	2	2	2	1	13
112	1	1	2	3	3	2	1	13

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**TINGKAT KESERIOUSAN PELANGGARAN (X4)**

Responden	Tingkat Keseriusan Pelanggaran (X4)				Total X4
	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	
1	4	2	3	3	12
2	4	3	4	3	14
3	4	3	4	3	14
4	4	2	3	3	12
5	3	4	3	4	14
6	4	2	3	3	12
7	4	4	3	3	14
8	4	4	3	3	14
9	4	4	3	3	14
10	4	4	3	3	14
11	4	3	4	3	14
12	3	3	4	4	14
13	3	4	4	3	14
14	4	5	2	3	14
15	4	5	3	2	14
16	4	4	3	2	13
17	4	5	3	2	14
18	4	4	4	3	15
19	4	3	4	3	14
20	4	4	4	4	16
21	3	4	3	4	14
22	4	3	3	2	12
23	4	4	4	4	16
24	3	4	4	4	15
25	3	4	3	4	14
26	2	3	2	3	10
27	4	2	3	3	12
28	4	3	3	4	14
29	4	4	4	4	16
30	3	2	3	4	12
31	5	4	5	4	18
32	4	3	4	3	14
33	4	4	4	4	16
34	4	4	4	4	16
35	2	2	2	2	8
36	3	2	2	3	10

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

37	4	3	3	4	14
38	2	2	2	2	8
39	2	2	2	2	8
40	2	2	2	2	8
41	2	2	3	3	10
42	2	3	3	2	10
43	2	2	3	3	10
44	2	3	2	3	10
45	2	2	3	3	10
46	2	3	3	2	10
47	3	2	2	3	10
48	2	3	2	3	10
49	3	2	2	3	10
50	3	3	2	2	10
51	2	3	2	3	10
52	3	2	2	3	10
53	3	3	2	2	10
54	3	2	2	3	10
55	3	2	3	2	10
56	3	2	3	2	10
57	2	4	2	2	10
58	2	2	3	3	10
59	3	4	4	3	14
60	4	3	4	3	14
61	4	4	4	4	16
62	3	3	4	4	14
63	3	4	3	4	14
64	3	4	4	3	14
65	3	4	4	3	14
66	4	4	4	4	16
67	5	5	5	4	19
68	2	2	2	2	8
69	3	3	2	3	11
70	3	1	3	2	9
71	3	3	3	3	12
72	3	3	3	3	12
73	3	3	2	3	11
74	3	1	3	2	9
75	3	3	2	3	11
76	2	3	2	4	11
77	3	3	3	3	12



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

78	3	3	3	2	11
79	3	3	3	3	12
80	2	4	3	2	11
81	3	3	3	3	12
82	3	3	3	2	11
83	3	3	3	2	11
84	3	3	3	3	12
85	3	4	2	2	11
86	3	3	3	2	11
87	2	3	3	3	11
88	3	3	3	2	11
89	3	4	3	2	12
90	3	3	3	2	11
91	3	3	3	2	11
92	2	4	3	2	11
93	3	4	3	2	12
94	2	4	3	2	11
95	3	3	3	2	11
96	3	3	3	2	11
97	3	4	3	2	12
98	3	3	3	3	12
99	3	3	3	2	11
100	2	4	4	2	12
101	3	3	3	3	12
102	3	3	3	3	12
103	3	4	3	2	12
104	3	3	3	3	12
105	3	3	3	2	11
106	2	3	3	3	11
107	3	3	2	3	11
108	3	4	3	2	12
109	2	3	3	3	11
110	3	3	2	3	11
111	3	3	3	3	12
112	3	2	3	3	11

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PERSONAL COST (X5)**

Responden	Personal Cost (X5)				Total X5
	X5.1	X5.2	X5.3	X5.4	
1	2	2	4	2	10
2	2	4	4	2	12
3	3	3	2	3	11
4	2	2	2	2	8
5	3	3	3	3	12
6	3	3	3	3	12
7	4	3	2	3	12
8	3	2	2	3	10
9	2	4	3	3	12
10	2	3	3	2	10
11	3	2	4	3	12
12	2	2	3	3	10
13	3	2	2	3	10
14	3	3	3	3	12
15	4	3	2	3	12
16	2	2	2	4	10
17	2	3	2	3	10
18	3	4	3	3	13
19	4	2	2	2	10
20	4	3	4	3	14
21	4	3	3	2	12
22	3	2	3	2	10
23	5	2	2	5	14
24	5	2	2	1	10
25	5	2	3	2	12
26	4	1	1	2	8
27	4	1	1	1	7
28	4	1	2	2	9
29	5	1	1	2	9
30	1	2	1	1	5
31	2	2	2	2	8
32	2	2	2	2	8
33	4	3	3	4	14
34	2	2	1	2	7
35	1	2	1	1	5
36	2	2	2	2	8

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

37	2	2	1	2	7
38	2	2	2	2	8
39	1	2	2	1	6
40	1	1	1	1	4
41	2	1	2	2	7
42	2	4	2	2	10
43	2	4	2	2	10
44	2	4	2	2	10
45	2	4	2	2	10
46	2	4	2	2	10
47	2	4	2	2	10
48	2	4	2	2	10
49	2	4	2	2	10
50	2	4	2	2	10
51	2	4	2	2	10
52	2	4	2	2	10
53	2	4	2	2	10
54	2	4	2	2	10
55	2	4	2	2	10
56	2	4	2	2	10
57	2	4	2	2	10
58	2	4	2	2	10
59	2	4	2	2	10
60	2	4	2	2	10
61	4	4	4	4	16
62	4	2	4	4	14
63	4	2	4	4	14
64	4	2	4	4	14
65	2	4	2	2	10
66	4	4	4	4	16
67	2	4	2	2	10
68	2	2	2	2	8
69	5	4	4	5	18
70	2	2	4	2	10
71	5	4	4	5	18
72	2	4	4	2	12
73	5	4	4	5	18
74	4	4	2	4	14
75	4	5	2	4	15
76	4	4	4	4	16
77	4	4	4	4	16

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

78	4	4	4	4	16
79	4	4	4	4	16
80	4	4	4	4	16
81	4	4	4	4	16
82	4	4	4	4	16
83	4	4	4	4	16
84	5	4	5	5	19
85	4	4	4	4	16
86	4	4	4	4	16
87	4	4	4	4	16
88	4	4	4	4	16
89	4	4	4	4	16
90	4	4	4	4	16
91	4	4	4	4	16
92	4	4	4	4	16
93	5	4	4	5	18
94	5	4	4	5	18
95	4	4	4	4	16
96	4	4	4	4	16
97	4	4	4	4	16
98	4	5	4	4	17
99	4	4	4	4	16
100	4	4	4	4	16
101	4	4	5	4	17
102	4	5	4	4	17
103	4	4	4	4	16
104	4	4	4	4	16
105	4	4	4	4	16
106	5	4	4	5	18
107	4	4	4	4	16
108	5	4	4	5	18
109	4	4	4	4	16
110	5	4	4	5	18
111	5	4	4	5	18
112	4	4	4	4	16



### LAMPIRAN 3

#### HASIL UJI DATA MENGGUNAKAN SPSS VERSI 26

##### 1. Statistiiik Deskriptif

###### Descriptive Statistics

	N Statistic	Range Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Mean Statistic	Std. Error	Std. Deviation Statistic	Variance Statistic
SM	112	4	1	5	2.04	.050	.527	.277
KO	112	20	25	45	34.71	.487	5.153	26.552
LOC	112	19	13	32	22.01	.432	4.569	20.874
TKP	112	11	8	19	12.06	.204	2.161	4.672
PC	112	15	4	19	12.56	.344	3.641	13.257
WBS Internal	112	9	4	13	7.28	.181	1.918	3.679
Valid N (listwise)	112							

##### 2. Uji Validitas dan Uji Reabilitas

###### 1) Whistleblowing Internal (Y)

###### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.857	.858	4

###### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	5.42	2.138	.736	.555	.804
Y.2	5.47	2.215	.708	.505	.816
Y.3	5.43	2.211	.641	.422	.844
Y.4	5.51	2.108	.724	.556	.809

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2) Komitmen Organisasi (X2)

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.889	.903	9

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	30.29	22.444	.668	.801	.877
X2.2	30.31	22.703	.603	.824	.881
X2.3	31.90	17.315	.762	.853	.873
X2.4	31.52	21.207	.577	.469	.883
X2.5	30.16	22.496	.717	.655	.875
X2.6	30.29	22.296	.695	.822	.875
X2.7	31.52	19.747	.733	.809	.869
X2.8	31.38	19.876	.716	.558	.870
X2.9	30.28	23.355	.567	.792	.884

## 3) Locus of Control (X3)

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.809	.817	7

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	17.49	17.622	.420	.454	.804
X3.2	17.77	17.261	.489	.388	.795
X3.3	19.50	14.739	.649	.513	.765
X3.4	19.71	15.831	.688	.597	.764
X3.5	19.86	15.457	.649	.703	.767
X3.6	19.54	13.404	.661	.625	.763
X3.7	18.20	16.448	.354	.279	.824

#### 4) Tingkat Keseriusan Pelanggaran (X4)

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.694	.700	4

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X4.1	8.98	2.756	.561	.340	.576
X4.2	8.92	2.867	.390	.182	.694
X4.3	9.05	2.772	.599	.372	.555
X4.4	9.23	3.189	.387	.185	.682

## 5) Personal Cost (X5)

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.837	.834	4

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X5.1	9.32	7.734	.644	.640	.806
X5.2	9.26	9.455	.433	.326	.886
X5.3	9.61	7.502	.770	.616	.749
X5.4	9.50	6.757	.858	.768	.702

## 3. Uji Asumsi Klasik

### 1) Uji Normalitas Data

#### a. Uji Glejser

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		112
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.59657782
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.075
	Negative	-.057
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.150 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

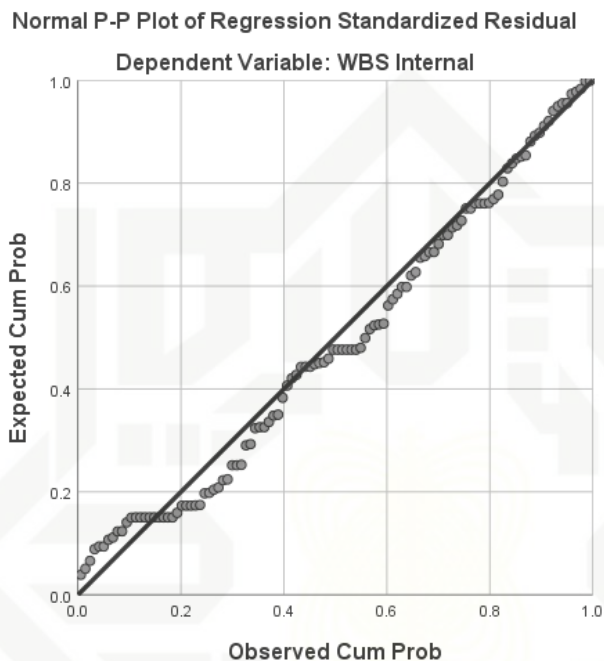
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.

#### b. Uji Probability



#### 2) Uji Heteroskedastisitas

##### a. Uji Glejser

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.719	1.006		4.691	.000
	SM	-.233	.163	-.128	-1.427	.157
	KO	-.020	.029	-.109	-.707	.481
	LOC	-.028	.025	-.133	-1.100	.274
	TKP	-.062	.043	-.140	-1.453	.149
	PC	-.072	.041	-.274	-1.762	.081

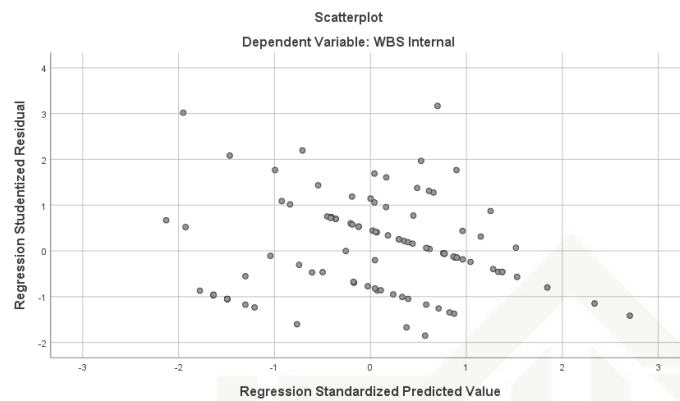
a. Dependent Variable: ABS\_RES

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

## b. Scatterplot



## 3) Uji Multikolinearitas

Collinearity Statistics		
Model	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
SM	.912	1.097
KO	.310	3.222
LOC	.500	1.998
TKP	.785	1.273
PC	.304	3.291

a. Dependent Variable: WBS Internal

## 4. Analisis Regresi Linear Berganda

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-4.866	1.901	
	Status manajerial	.154	.308	.042
	Komitmen organisasi	.151	.054	.407
	locus of control	.201	.048	.480
	tingkat keseriusan pelanggaran	.440	.081	.495
	personal cost	-.252	.077	-.478

## 5. Pengujian variabel secara Parsial (T-Test)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.866	1.901		-2.560	.012
	SM	.154	.308	.042	.500	.618
	KO	.151	.054	.407	2.802	.006
	LOC	.201	.048	.480	4.196	.000
	TKP	.440	.081	.495	5.431	.000
	PC	-.252	.077	-.478	-3.257	.002

a. Dependent Variable: WBS Internal

## 6. Pengujian Variabel secara Simultan (F-Test)

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	125.474	5	25.095	9.401	.000 <sup>b</sup>
	Residual	282.946	106	2.669		
	Total	408.420	111			

a. Dependent Variable: WBS Internal

b. Predictors: (Constant), PC, TKP, SM, LOC, KO

## 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi Test

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.554 <sup>a</sup>	.307	.275	1.634

a. Predictors: (Constant), PC, TKP, SM, LOC, KO

b. Dependent Variable: WBS Internal

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## LAMPIRAN 4

### SURAT IZIN RISET DAN SK PEMBIMBING



KEMENTERIAN AGAMA  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية  
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES  
Jl. H.R. Soebrandt No. 155 KM. 15 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO. Box 1004 Telp. 0761-562051  
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: fekonos@uin-suska.ac.id

---

UIN SUSKA RIAU

Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/2340/2020 Sifat : Biasa Lampiran : - Hal : Izin Riset	Pekanbaru, 30 Juni 2020 M 9 Zulqaidah 1441 H	
--	---	--

Kepada  
Yth. Pimpinan  
PT. Perkebunan Nusantara V Sei Garo  
di Tempat


Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Anis Fitriani NIM. : 11673200233 Jurusan : Akuntansi Semester : VIII (Delapan)	
--	--

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul:  
**"Pengaruh Status Manajerial, Komitmen Organisasi, Locus Of Control, tingkat Keseriusan Pelanggaran, dan Personal Cost Terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing (Studi Empiris PT. Perkebunan Nusantara V Sei Garo)"** Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.



Dr. Des H. Muh. Said HM, M.Ag, MM  
NIP. 19620512 198903 1 003





Lubuk Dalam, 21 Oktober 2020

Nomor : 5.DTM/ X/ 43 / X/2020

Lamp :

Kepada Yth :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.

Jalan H.R. Soebrantas No 155 Km 15 Tuah madani Tampan

dan Pekanbaru

Hal 1 Izin Riset

1. Surat Manajer Kebun Sei Garo No :U.5.SGO/.DTM/26/X/2020 tanggal 14 Oktober 2020 perihal Izin Riset

2. Surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim No : Un.04/F.VII/PP.00.9/2340/2020 tanggal 30 Juli 2020 perihal Izin Riset

Pada prinsipnya kami dapat memenuhi permohonan Saudara untuk melakukan Kerja Praktek 1 (satu) orang Mahasiwi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Jurusan Akutansi di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Garo sesuai nama sebagai berikut :

No.	Nama	No. Mahasiswa	Jurusan
1.	Anis Fitriani	11673200233	Akutansi

Ketentuan yang harus dipenuhi oleh peserta adalah :

1. Segala biaya yang timbul selama melakukan Riset tersebut ditanggung sendiri oleh peserta.
2. Peserta agar mentaati ketentuan yang berlaku di PT. Perkebunan Nusantara V termasuk kerahasiaannya.
3. Peserta Agar menerapkan Protokol Covid-19 pada saat melaksanakan Pra Riset.
4. Data yang diperoleh selama melaksanakan Riset hanya dipergunakan untuk kepentingan ilmiah pada Institusi terkait.
5. Jika pada saat melakukan Riset terjadi kecelakaan terhadap peserta didalam maupun diluar Perusahaan, tidak menjadi tanggung jawab PT. Perkebunan Nusantara V.
6. Setelah selesai melaksanakan Riset peserta wajib membuat laporan tertulis atas kegiatan yang dilaksanakan dan disampaikan kepada Manajer Kebun Sei Garo PT. Perkebunan Nusantara V.

Demikian disampaikan agar maklum.

Tembusan :

- SDM
- SGO
- Arsip



Plt. General Manager

Farid Mudzakry

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/1833/2020  
 Sifat : Biasa  
 Lampiran : -  
 Perihal : **Bimbingan Skripsi**

Pekanbaru, 27 April 2020 M  
 4 Ramadhan 1441 H

Kepada  
 Yth. **Prof. Dr. Hj. Leny Nofianti MS, SE, M. Si, Ak, CA**  
 Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial  
 UIN Sultan Syarif Kasim Riau  
 Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.  
 Dengan hormat,

Bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa :

N a m a : Anis Fitriani  
 NIM : 11673200233  
 Jurusan : Akuntansi  
 Semester : VIII (Delapan)

adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi/ menyusun skripsi dengan judul: "**Pengaruh Status Manajerial, Komitmen Organisasi, Locus Of Control, Tingkat Keseriusan Pelanggaran, dan Personal Cost Terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing Internal**". Sehubungan dengan itu kami menunjuk Saudara sebagai pembimbing dalam menyelesaikan skripsi mahasiswa tersebut di atas.

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.

an. Dekan  
 Wakil Dekan Bid. Akademik dan  
 Pengembangan Lembaga,

**Prof. Dr. Hj. Leny Nofianti. MS, SE, M. Si, Ak, CA**  
 NIP. 19711121999032001

Tembusan :  
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau