

Pengaruh Komitmen Organisasi, *Personal Cost*, Dan *Reward* Untuk Melakukan Tindakan *Whistleblowing* Di Otoritas Jasa Keuangan Provinsi Riau

Yoga Subagyo^{a*}, Dian Puji Puspita Sari^b, Siti Hanifa Sandri^c

^{abc}Universitas Muhammadiyah Riau

*Corresponding author: 160301268@student.umri.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi, *Personal Cost*, Dan *Reward* Untuk Melakukan Tindakan *Whistleblowing* di Otoritas Jasa Keuangan Provinsi Riau. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif menggunakan data primer yaitu langsung memberikan angket terhadap objek penelitian ini yakni Kantor Otoritas Jasa Keuangan Provinsi Riau. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap di Otoritas Jasa Keuangan Provinsi Riau yang berjumlah 52 pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dilakukan dengan membuat daftar pertanyaan dalam sebuah kuesioner yang akan diisi oleh responden. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap melakukan tindakan *Whistleblowing* dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$; 2) *Personal Cost* berpengaruh terhadap melakukan tindakan *Whistleblowing* dengan nilai signifikan $0,000 < 0,050$; 3) *Reward* berpengaruh terhadap melakukan tindakan *Whistleblowing* dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$;

Kata kunci: *Fraud*, *Komitmen Organisasi*, *OJK*, *Personal Cost*, *Reward*, *Whistleblowing*.

Pendahuluan

Kecurangan merupakan suatu tindakan yang melanggar hukum dan berpotensi untuk dapat merugikan pihak lain. Semakin maraknya kasus kecurangan yang terjadi di Indonesia, khususnya yang terjadi di sektor publik tentunya memerlukan perhatian yang serius dari masyarakat. Survei yang dilakukan oleh *Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE) Indonesia pada tahun 2016 mengungkapkan bahwa *fraud* yang paling banyak terjadi di Indonesia adalah korupsi. Berdasarkan hasil survei didapatkan hasil bahwa sebanyak 154 responden atau sebesar 67% memilih korupsi (ACFE Indonesia, 2016). Tingginya tindakan kecurangan dalam *fraud* juga didukung dengan data yang dimuat dalam berita KPK, Indeks Persepsi Korupsi (IPK) tahun 2017 yang diterbitkan oleh Transparansi Internasional, Indonesia memperoleh nilai 37 dan menempati peringkat 96 dari 180 negara di dunia, skor ini masih sama dengan skor yang diperoleh di tahun 2016.

Istilah *whistleblower* dalam bahasa Inggris diartikan sebagai “peniup peluit”, disebut demikian karena sebagaimana halnya wasit dalam pertandingan sepakbola atau olahraga lainnya yang meniupkan peluit sebagai pengungkapan fakta terjadinya pelanggaran. Adapun pengertian *whistleblower* menurut PP No. 71 Tahun 2000 adalah orang yang memberi suatu informasi kepada penegak hukum atau komisi mengenai terjadinya suatu tindak pidana korupsi dan bukan pelapor. Adapun istilah pengungkap fakta (*whistleblower*) dalam UU Nomor 13 Tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban tidak memberikan tentang “pengungkap fakta”, dan berkaitan dengan itu hanya memberikan pengertian tentang saksi. Sedangkan *whistle blowing* adalah tindakan yang dilakukan oleh seseorang atau beberapa orang karyawan untuk membocorkan kecurangan entah yang dilakukan oleh perusahaan atau atasannya kepada pihak lain. Berdasarkan data responden, didapatkan hasil bahwa laporan menjadi media utama yang digunakan untuk mendeteksi adanya tindakan *fraud*. Hal ini juga didukung dengan adanya beberapa lembaga publik yang ada di Indonesia sudah mempunyai

sistem pelaporan seperti KPK *Whistleblowing system*, *DirJen Pajak Whistleblowing System*, *OJK Whistleblowing System*.

Menurut data dari Otoritas Jasa Keuangan (OJK) pada tahun 2015 terdapat 10 laporan pengaduan di *Whistleblowing System* (WBS) milik OJK dan meningkat menjadi 77 laporan pada tahun 2016 yang mana WBS tersebut merupakan salah satu alat kontrol dari masyarakat yang tidak puas atas kinerja insan OJK. Kebanyakan laporan yang diadukan masyarakat ke WBS OJK diantaranya mengenai ketidakpuasan pelayanan, pelanggaran etik, dan lainnya, namun tidak ada yang mengadukan kecurangan. Dengan adanya WBS ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan industri keuangan yang lebih baik lagi dan bebas dari tindak kecurangan. Sebanyak 17 kementerian/lembaga telah menggunakan *Whistleblowing System* (WBS), antara lain, Kementerian Agama, Kementerian ESDM, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertahanan Nasional, Kementerian Sosial, Kementerian Perhubungan, dan Polri. *Whistleblowing System* (WBS) pada 17 kementerian dan lembaga ini telah terintegrasi dengan Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) dan Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (LPSK).

Otoritas Jasa Keuangan (OJK) merupakan lembaga independen bebas dari campur tangan pihak lain yang mempunyai fungsi, tugas, dan wewenang pengaturan, pengawasan, pemeriksaan dan penyidikan terhadap keseluruhan kegiatan di dalam sektor jasa keuangan baik dari sektor perbankan, pasar modal, dan sektor jasa keuangan non-bank seperti Asuransi, Dana Pensiun, Lembaga Pembiayaan, Fintech dan Lembaga Jasa Keuangan lainnya. Dengan menetapkan tahun 2015 sebagai Tahun Penguatan Integritas, OJK meluncurkan *Whistleblowing System* (WBS) atau sistem pelaporan pelanggaran yang dilakukan karyawan OJK atau sistem pelaporan pelanggaran yang dilakukan karyawan OJK. Fungsi Otoritas Jasa Keuangan (OJK) yaitu menyelenggarakan sistem pengaturan, pengawasan, pemeriksaan dan penyidikan yang terintegrasi terhadap keseluruhan kegiatan di sektor jasa keuangan seperti sektor perbankan, pasar modal dan non-bank. Selain itu, OJK juga sebagai pengambil keputusan mengenai perkembangan dan kemajuan keuangan hingga perlindungan konsumen.

Mengingat sistem *whistleblowing* cukup efektif untuk mendeteksi kecurangan untuk membantu audit forensik, saat ini hampir sebagian besar instansi pemerintah seperti Kementerian Keuangan, Komisi Pemberantasan Korupsi, Lembaga Kebijakan Pengadaan barang/Jasa Pemerintah, Badan Perencanaan dan Pembangunan Nasional, Ombudsman, Komisi Nasional Hak Asasi Manusia, Komisi Yudisial, Komisi Kepolisian Nasional, Komisi Kejaksaan, dan Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan, Badan Pemeriksa Keuangan, dan Badan Pengawasan keuangan dan Pembangunan memiliki sistem penanganan pengaduan untuk mengurangi fenomena korupsi di lembaga publik. Sistem *whistleblowing* dalam meningkatkan audit forensik yang efektif, transparan, dan bertanggung jawab akan mendorong dan meningkatkan partisipasi karyawan untuk melaporkan dugaan kecurangan yang diketahuinya. Meskipun demikian, sampai saat ini belum banyak terlihat bagaimana peran sistem pelaporan dan perlindungan bagi *whistleblower* dapat mendorong munculnya *whistleblower* pada sektor pemerintah.

Teori Prosocial Organizational Behavior

Brief dan Motowidlo (1986) mengemukakan *prosocial organizational behavior* sebagai perilaku/tindakan yang dilakukan oleh anggota organisasi terhadap individu, kelompok, atau organisasi tersebut. Kat's (1964) mendeskripsikan bahwa pola perilaku dalam organisasi menjadi bagian yang penting dari fungsi suatu organisasi yang efektif. Dalam konsep *prosocial organizational behavior* masing-masing perilaku akan memberikan konsekuensi yang berbeda terhadap individu maupun organisasi. Perilaku prososial ini selain dimaksudkan untuk meningkatkan kesejahteraan kelompok maupun organisasi, disisi lain juga dapat

memiliki maksud untuk mendapatkan keuntungan/manfaat terhadap dirinya sendiri (*whistleblower*). Brief dan Motowidlo (1986) menyimpulkan bahwa *prosocial organizational behavior theory* memiliki variabel anteseden yang dikelompokkan menjadi dua kelompok besar secara umum. Anteseden individual merupakan variabel pertama. Anteseden individual merupakan aspek yang berasal dari individu pelaku tindakan prososial seperti kemampuan individu menginternalisasi standar keadilan, tanggung jawab sosial, mode penalaran moral, dan empati terhadap perasaan orang lain. Anteseden yang kedua yaitu anteseden kontekstual yang merupakan aspek dari konteks organisasi dan lingkungan kerja organisasi. Beberapa aspek tersebut seperti faktor norma, kohesivitas kelompok, model peran, gaya kepemimpinan, iklim organisasi, stress, komitmen organisasi, dan faktor-faktor lain yang mungkin dapat mempengaruhi suasana hati, perasaan puas atau ketidakpuasan.

Whistleblowing

Hoffman dan Robert (2008) mendefinisikan *whistleblowing* sebagai suatu pengungkapan oleh karyawan mengenai suatu pelanggaran oleh karyawan mengenai suatu informasi yang diyakini mengandung pelanggaran hukum, peraturan, pedoman praktis atau pernyataan profesional, atau berkaitan dengan kesalahan prosedur, korupsi, penyalahgunaan wewenang, atau membahayakan publik dan keselamatan tempat kerja. Sedangkan menurut Permana (2020), *whistleblowing* adalah tindakan seorang pekerja yang memutuskan untuk melapor kepada kekuasaan internal atau eksternal tentang hal-hal ilegal dan tidak etis yang terjadi di lingkungan kerja atau organisasi.

Komitmen Organisasi

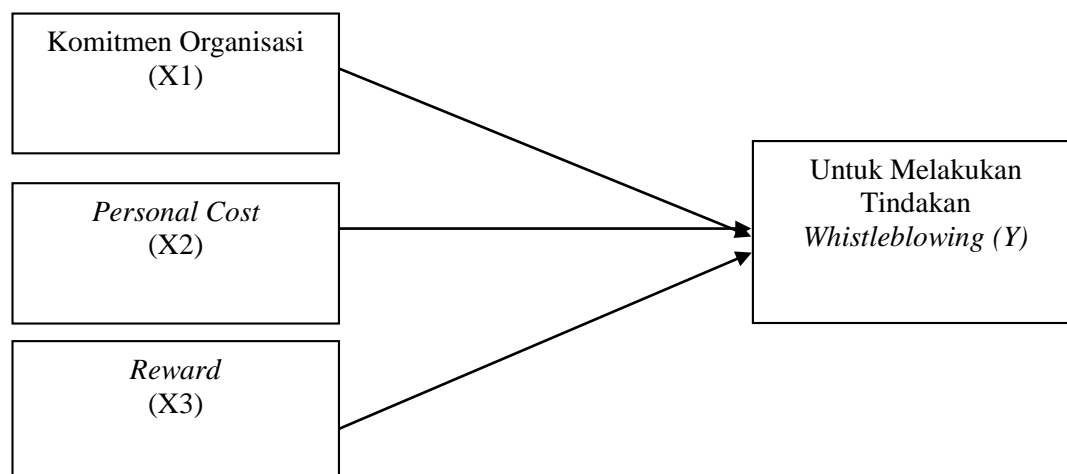
Komitmen organisasi (*organizational commitment*) merupakan suatu keadaan seorang individu memihak terhadap organisasi tertentu dan memiliki tujuan serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut (Robbins dan Judge, 2008:100). Setiap organisasi memerlukan komitmen yang akan menjadi pedoman bagi karyawan untuk melakukan berbagai kegiatan dalam suatu organisasi. Komitmen organisasi tersebut melibatkan manusia sebagai pendukung utama setiap organisasi apapun bentuknya (Miftah, 2012).

Personal Cost

Graham (1986) menjelaskan bahwa *Personal Cost of Reporting* seperti sanksi dan retaliasi dari manajemen dan rekan dapat mempengaruhi keputusan *whistle-blower* untuk melaporkan kesalahan tersebut. Selain itu, Schulz dkk (1993) mengemukakan *personal cost* dapat diartikan sebagai pandangan pegawai terhadap risiko pembalasan atau sanksi dari anggota organisasi yang dapat mengurangi minat pegawai untuk melaporkan pelanggaran. Kemudian Sabang (2013) dalam Bagustianto (2015) menjelaskan bahwa *personal cost* tidak hanya dampak tindakan balas dendam dari pelaku kecurangan tetapi juga keputusan untuk menjadi pelapor dianggap sebagai tindakan yang tidak etis, contohnya melaporkan kecurangan yang dilakukan oleh atasan hal ini dianggap tidak etis karena dianggap telah menentang atasan.

Reward

Reward seringkali diartikan sebagai hadiah, penghargaan, atau imbalan. Moorhead (2013: 157) menyatakan bahwa sistem penghargaan (*reward system*) terdiri atas semua komponen organisasi termasuk di dalamnya terdapat orang-orang, proses, aturan dan prosedur, serta kegiatan pengambilan keputusan yang terlibat dalam mengalokasikan kompensasi dan tunjangan kepada pegawai sebagai imbalan atas kontribusi mereka pada organisasi.



Gambar 1. Kerangka berpikir

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Whistleblowing

Berdasarkan teori *prosocial organizational behavior*, Brief dan Motowidlo (1986) mengemukakan *prosocial organizational behavior* sebagai perilaku/tindakan yang dilakukan oleh anggota organisasi terhadap individu, kelompok, atau organisasi tersebut. Dalam hal ini *prosocial organizational behavior theory* telah menyebutkan bahwa tindakan *whistleblowing* seorang pegawai menunjukkan bentuk komitmen pegawai tersebut untuk melindungi organisasinya dari ancaman hal-hal yang tidak etis. Maka dapat disimpulkan bahwa *prosocial organizational behavior* dapat menjadi teori yang mendukung terjadinya *whistleblowing*. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Dewi (2019), membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap tindakan melakukan *whistleblowing*. Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H1 : Diduga komitmen organisasi berpengaruh terhadap tindakan untuk melakukan *whistleblowing*.

Pengaruh *Personal Cost* Terhadap Whistleblowing

Menurut Schultz et al (1993) *personal cost* adalah pandangan individu terhadap risiko pembalasan dendam atau sanksi dari anggota organisasi, yang dapat mengurangi niat individu untuk melaporkan kecurangan atau pelanggaran. Bawahan akan mempertimbangkan hal-hal yang buruk yang akan terjadi apabila melaporkan kecurangan atau pelanggaran, apalagi jika atasan yang melakukan kecurangan atau pelanggaran tersebut. Dengan mempertimbangkan risiko-risiko buruk yang akan terjadi maka *whistleblower* semakin ragu dan cenderung akan mengurungkan niatnya untuk melaporkan kecurangan atau pelanggaran yang terjadi. Menurut Brown (2008) *Personal Cost* merupakan salah satu alasan utama yang menyebabkan responden tidak ingin melaporkan dugaan pelanggaran karena mereka meyakini bahwa laporan mereka tidak akan ditindak lanjuti, mereka akan mengalami retaliasi, atau manajemen tidak akan melindungi mereka dari ancaman retaliasi, khususnya dalam jenis pelanggaran yang melibatkan para manajer. Perlindungan terhadap *whistleblower* sangat diperlukan. *Whistleblower* harus mendapat perlindungan dari berbagai macam pembalasan dendam. Oleh karena itu dikeluarkan Sarbanes-Oxley Act 2002, Sec 301 dan 806 untuk mendorong tindakan *whistleblowing* dan sebagai perlindungan bagi *whistleblower*. Peraturan ini sangat dibutuhkan karena di berbagai kasus yang terungkap ada peran pegawai yang melaporkan kecurangan tersebut. Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H2 : Diduga *Personal cost* berpengaruh terhadap tindakan untuk melakukan *whistleblowing*

Pengaruh *Reward* Terhadap *Whistleblowing*

Pemberian *reward* merupakan tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendorong dan memotivasi karyawannya untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Dengan memberikan *reward* maka akan memberi rasa kepuasan tersendiri bagi *whistleblower*. Logikanya dengan memberikan *reward* terhadap pelaporan kecurangan maka akan meningkatkan kesetiaan atau loyalitas karyawan terhadap organisasi. *Reward* akan memotivasi karyawan untuk melaporkan kecurangan jika mengetahui ada rekannya maupun atasannya melakukan kecurangan untuk segera melaporkannya, dan juga bisa meminimalkan kecurangan yang terjadi pada organisasi. *Reward* juga merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan *whistleblowing*, dimana pada umumnya niat seseorang akan terpengaruh dengan adanya *reward* yang diberikan atas tindakan baik yang dilakukan. Begitu pula hal ini akan berpengaruh terhadap *whistleblower*, apabila *reward* yang diterima saat melakukan *whistleblowing* cukup menarik perhatiannya, maka tindakan seseorang melakukan *whistleblowing* akan meningkat. Semakin sering seorang pegawai menerima *reward* atas tindakan baik yang dilakukan maka semakin besar pula kemungkinan pegawai tersebut mengulangi tindakan yang baik. Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H3 : Diduga Pemberian *reward* berpengaruh terhadap tindakan untuk melakukan *whistleblowing*

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Teknik analisis data yang akan digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Otoritas Jasa Keuangan Provinsi Riau. Karena hanya pegawai tetap yang dapat melakukan tindakan *whistleblowing*. Kriteria dalam pengambilan sampel penelitian ini adalah pegawai yang sudah memiliki pengalaman kerja minimal dua tahun, hal ini dilakukan karena pegawai tersebut telah memiliki waktu untuk mampu mengenal dan beradaptasi dengan lingkungan kerjanya. Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan guna mencapai tujuan dari penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan membuat daftar pertanyaan dalam sebuah kuesioner yang akan diisi oleh responden. Butir pertanyaan dan pilihan jawaban dalam kuesioner disesuaikan dengan variabel yang akan diukur. Kuesioner akan diantarkan langsung kepada responden. Kuesioner diukur menggunakan skala interval (*likert*) dengan menggunakan penilaian sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2014). Kuesioner dibuat dengan petunjuk pengisian untuk memudahkan responden dalam pengisian jawaban. Penyebaran dan pengumpulan kuesioner dilakukan secara langsung oleh peneliti dengan cara menyebar kuesioner langsung ke kantor Kantor Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Provinsi Riau yang menjadi objek dalam penelitian ini.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil olahan data SPSS pada analisis regresi berganda, maka dapat disajikan pada Tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Analisis Regresi Berganda Hasil Uji Analisis linier Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,322	2,027		,652	,517		
Komitmen Organisasi	,200	,050	,400	4,006	,000	,745	1,343
Personal Cost	,275	,084	,301	3,281	,002	,884	1,131
Reward	,386	,107	,380	3,605	,001	,669	1,494

a. Dependent Variable: Whistleblowing

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2023

Persamaan Regresi Linier Berganda:

$$Y = 1,322 + 0,200 X_1 + 0,275 X_2 + 0,386 X_3$$

Arti persamaan regresi diatas adalah:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 1, 322. Artinya adalah apabila komitmen organisasi, personal cost dan reward diasumsikan nol (0), maka whistleblowing sebesar 1, 322.
2. Diperoleh nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi sebesar 0, 200. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan komitmen organisasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan whistleblowing sebesar 0, 200 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Diperoleh nilai koefisien regresi variabel personal cost sebesar 0, 275. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan personal cost sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan whistleblowing sebesar 0, 275 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
4. Diperoleh nilai koefisien regresi variabel reward sebesar 0, 386. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan reward sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan whistleblowing sebesar 0, 386 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
5. Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap whistleblowing tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

Dari hasil pengujian hipotesis, diperoleh nilai signifikan variabel Komitmen Organisasi sebesar $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Whistleblowing. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis pertama yang menduga adanya pengaruh Komitmen Organisasi (X1) terhadap Whistleblowing (Y), sehingga hipotesis pertama dinyatakan diterima.

Dari hasil pengujian hipotesis, diperoleh nilai signifikan variabel Personal Cost sebesar $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa Personal Cost mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap melakukan tindakan Whistleblowing. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis kedua

yang menduga adanya pengaruh Personal Cost (X2) terhadap melakukan tindakan Whistleblowing (Y), sehingga hipotesis kedua dinyatakan diterima.

Dari hasil pengujian hipotesis, diperoleh nilai signifikan variabel Reward sebesar $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa Reward mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap melakukan tindakan Whistleblowing. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis ketiga yang menduga adanya pengaruh Reward (X3) terhadap melakukan tindakan Whistleblowing (Y), sehingga hipotesis ketiga dinyatakan diterima.

Kesimpulan

1. Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap melakukan tindakan Whistleblowing. Hal ini menunjukkan dengan Komitmen Organisasi yang tinggi akan menunjukkan sikap dan perilaku positif terhadap organisasinya, individu akan memiliki sikap untuk tetap membela organisasinya, berusaha meningkatkan prestasi organisasi dan memiliki keyakinan untuk mewujudkan tujuan organisasi.
2. Personal Cost berpengaruh terhadap melakukan tindakan Whistleblowing. Hal ini menunjukkan bahwa Personal Cost merupakan satu alasan utama yang menyebabkan responden tidak ingin melaporkan dugaan pelanggaran karena meyakini bahwa laporan mereka tidak akan ditindak lanjuti, mereka akan mengalami retaliasi, atau manajemen tidak melindungi mereka dari ancaman retaliasi, khususnya dalam jenis pelanggaran yang melibatkan para manajer.
3. Reward berpengaruh terhadap melakukan tindakan Whistleblowing. Hal ini menunjukkan bahwa Reward yang diterima saat melakukan Whistleblowing cukup menarik perhatiannya, maka tindakan seseorang melakukan Whistleblowing akan meningkat. Semakin sering seorang pegawai menerima reward atas tindakan baik yang dilakukan maka semakin besar pula kemungkinan pegawai tersebut melakukan tindakan yang baik.

Keterbatasan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, terdapat keterbatasan penelitian sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada Kantor Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Provinsi Riau yang berada di Pekanbaru, sehingga belum dapat menggeneralisasi bagaimana perilaku pegawai OJK di daerah lainnya.
2. Peneliti menggunakan beberapa variabel saja sehingga variabel-variabel tersebut belum dapat menjelaskan secara maksimal mengenai faktor-faktor yang menyebabkan pegawai untuk melakukan tindakan Whistleblowing.
3. Penelitian ini hanya menggunakan kuesioner, peneliti tidak melakukan wawancara secara langsung sehingga kesimpulan yang dikemukakan hanya berdasarkan data yang terkumpul melalui instrumen tertulis dari para pegawai di Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Provinsi Riau.

Saran

Setelah meneliti pengaruh Komitmen Organisasi, Personal Cost dan Reward Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing, peneliti ingin menyampaikan saran berupa :

- a. Peneliti berikutnya diharapkan untuk dapat meneliti variabel – variabel lainnya yang dapat mempengaruhi untuk melakukan tindakan Whistleblowing. Seperti variabel Punishment.
- b. Peneliti berikutnya diharapkan dapat menambah instrumen penelitian seperti melakukan wawancara agar dapat memperkuat hasil dari penelitian yang dilakukan.

Daftar Pustaka

- Ajzen, Icek. 1991. "The Theory of Planned Behavior". *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. Vol. 50: 179-211.
- Association of Certified Fraud Examiners (ACFE). 2017. *Survei Fraud Indonesia 2016*. Jakarta: ACFE Indonesia Chapter.
- Aliyah, S. dan Ichwan Marisan (2016). "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Pegawai melakukan Tindakan Whistleblowing dengan Reward Model sebagai Variabel Moderating." *Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis*, 96-117.
- Aulia, Sita, Dona Primasari dan Syaiful Azhar. 2019. "Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Retaliasi Terhadap Intensi Whistleblowing". Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Bagustianto, Rizki dan Nurkholis. 2015. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing (Studi Pada PNS BPK RI)". *Ekuitas Jurnal Ekonomi dan Keuangan*. Vol. 19. (Juni) No. 2:276-295.
- Busra, Nur Fauziah, Muhammad Ahyaruddin Dan Agustawan. 2019. "Pengaruh Tingkat Keseriusan Kecurangan, Personal Cost, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kecenderungan Melakukan Whistleblowing". *Ekuitas Jurnal Ekonomi dan Keuangan*. Vol. 34. (Agustus) No. 2:296-315.
- Dalimunthe, Mutia Widya Sari. 2022. "Pengaruh Personal Cost, Komitmen Organisasi, Sensitivitas Etis, Dan Locus Of Control Terhadap Intensitas Whistleblowing Pada Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.
- Dewi, Ni Ketut Ayu Rosiana dan I Gusti Ayu Agung Pradnya Dewi. 2019. "Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi Dan Sensitivitas Etika Terhadap Intensitas Dalam Melakukan Whistleblowing. Studi Kasus Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Bali. Badan Penerbit Universitas Udayana, Bali.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS* (Edisi ketu; B. P. U. Diponegoro, Ed.). Semarang.
- Ghozali, Imam dan Hengky Latan. 2015. *PARTIAL LEAST SQUARES Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan SmartPLS 3.0*. Edisi 2. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hariyani, Eka, Adhitya Agri Putra dan Melida Wiguna. 2019. "Pengaruh Komitmen Profesional, Pertimbangan Etis, Personal Cost, Reward Terhadap Intensitas Internal Whistleblowing". Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Husniati, S. (2017). "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Intensitas Untuk Melakukan Whistleblowing Internal." *JOM Fekon*, 1223-1237.
- Katz, D. 1964. "The Motivational Basis of Organizational Behavior". *Behavioral Science*. Vol. 9: 131-146
- Kinanto, Aji Bayu. 2020. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Organizational Justice Terhadap Niat Untuk Melakukan Whistleblowing Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta)".
- Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG). 2008. *Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran-SPP (Whistleblowing System-WBS)*. Jakarta: Komite Nasional Kebijakan Governance.
- Marliza, R. (2017). "Pengaruh Personal Cost, Komitmen Organisasi, dan Tingkat Keseriusan Kecurangan terhadap Niat Melakukan Whistleblowing." Skripsi, Universitas Lampung.
- Maulidi, Mohammad Agus. 2018. Hadiah Untuk Pelapor Korupsi. <https://m.detik.com/news/kolom/d-4263870/hadiah-untuk-pelapor-korupsi>. Diakses tanggal 19 September 2020.
- Moorhead, Gregory dan Ricky W. Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 71 Tahun 2000 tentang Tata Cara Pelaksanaan Peran

- Serta Masyarakat dan Pemberian Penghargaan Dalam Pencegahan dan Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi.
- Permana, Davin Gamma Filan. 2020. "Pengaruh *Personal Cost*, Komitmen Organisasi, Sensitivitas Etis, *Machiavellian* Dan Tingkat Keseriusan Kecurangan Terhadap Minat Melakukan *Whistleblowing* (Studi Empiris Pada OPD Kabupaten Wonosobo)".
- Rabbany, Gathfany Burhanudin dan Wawan Sadtyo Nugroho. 2021. "Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Sensitivitas Etika, Pertimbangan Etis, *Personal Cost*, Dan *Reward* Terhadap Intensi Internal *Whistleblowing* Guna Mencegah Kecurangan Akuntansi (Studi Empiris Pada BPKAD Kota Dan Kabupaten Magelang)".
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Schultz, Jr, dkk. 1993. "An Investigation of The Reporting of Questionable Acts in an International Setting". *Journal of Accounting Research*. Vol. 31; 75-103.
- Sohuturon, Martahan. 2018. Jaksa Agung: Kasus 'Papa Minta Saham' Riza Chalid Selesai. <https://m.cnnindonesia.com/nasional/20180719163002-12-315458/jaksa-agung-kasus-papa-minta-saham-riza-chalid-selesai>. Diakses tanggal 19 September 2020
- Sugiyono. (2009). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung. Alfabeta.
- Usman, Halim dan Yohanes Rura. 2021. "Pengaruh *Personal Cost* Dan Pemberian *Reward* Terhadap Tindakan *Whistleblowing*". *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*, 100-105.
- Widhi, E. dan Intiyas Utami. (2015). "Studi Eksperimental Tekanan Ketaatan dan *Personal Cost*: Dampaknya pada *Whistleblowing*." *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*, 106-119.