

**THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT, PERSONAL COST  
AND ETHICAL ENVIRONMENT ON INTENTION TO WHISTLEBLOWING**

**Abdillah<sup>1</sup>**  
**Ratna Ayu Damayanti<sup>2</sup>**  
**Amiruddin<sup>3</sup>**  
**Universitas Hasanuddin**

Received 12 Juni 2021  
Revised 29 Juli 2021  
Accepted 27 Agustus 2021

<sup>1</sup>E-mail: [abdilstelk@gmail.com](mailto:abdilstelk@gmail.com) | <sup>2</sup>E-mail: [damayantiss@yahoo.co.id](mailto:damayantiss@yahoo.co.id), <sup>3</sup>E-mail: [amircici@yahoo.com](mailto:amircici@yahoo.com)

---

**ABSTRACT**

**Purpose** – This study aims to examine and analyze the effect of organizational commitment, personal cost and ethical environment on the intention to do whistleblowing on the State Civil Apparatus of the Makassar City Education Office.

**Design/methodology/approach** – This study uses a quantitative approach. The data used is primary data. The analytical method used is multiple linear regression.

**Findings** – The result of this study shows that organizational commitment and personal cost has no impact against the whistleblowing intention, meanwhile ethical environment has impact against the whistleblowing intention.

**Originality** – Collecting data in this study through questionnaires and conducted on 40 respondents who were civil servant of Makassar Educational Authorities.

**Keywords:** Ethical Environment, Organizational Commitment, Personal Cost, Whistleblowing Intention

**Paper Type** Research Result



Contemporary  
Journal on Business  
and Accounting  
© Institut  
Transparansi dan  
Akuntabilitas Publik  
(INSPIRING)

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, *PERSONAL COST* DAN  
LINGKUNGAN ETIKA TERHADAP NIAT MELAKUKAN  
*WHISTLEBLOWING*

Abdillah<sup>1</sup>  
Ratna Ayu Damayanti<sup>2</sup>  
Amiruddin<sup>3</sup>  
Universitas Hasanuddin

Received 5 Januari 2021  
Revised 31 Februari 2021  
Accepted 10 Maret 2021

<sup>1</sup>E-mail: [abdilstelk@gmail.com](mailto:abdilstelk@gmail.com) | <sup>2</sup>E-mail: [damayantiss@yahoo.co.id](mailto:damayantiss@yahoo.co.id), <sup>3</sup>E-mail: [amircici@yahoo.com](mailto:amircici@yahoo.com)

---

ABSTRAK

**Tujuan** – Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi, *personal cost* dan lingkungan etika terhadap niat melakukan whistleblowing pada Aparatur sipil Negara dinas pendidikan kota Makassar.

**Desain/metodologi/pendekatan** – Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data yang digunakan merupakan data primer. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda.

**Temuan** – Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa, komitmen organisasi dan *personal cost* tidak berpengaruh terhadap niat aparatur sipil negara untuk melakukan *whistleblowing*, sedangkan lingkungan etika berpengaruh terhadap niat aparatur sipil negara untuk melakukan *whistleblowing*.

**Originalitas** – Pengumpulan data dalam penelitian ini melalui penyebaran kuesioner dan dilakukan pada 40 responden yang merupakan ASN di lingkup dinas pendidikan kota Makassar.

**Kata-kata Kunci:** Lingkungan Etika, Komitmen Organisasi, *Personal Cost*, Niat *whistleblowing*

**Jenis Artikel** *Research Result*

## PENDAHULUAN

Maraknya tindakan kecurangan yang terungkap beberapa tahun belakangan ini baik disektor *privat* maupun di sektor pemerintahan mendapat perhatian yang serius dari publik. Khususnya yang terjadi di sektor publik di Indonesia, tipologi *fraud* yang paling sensitif dan menjadi perhatian adalah kasus korupsi (Bagustianto dan Nurkholis, 2015:277). Menurut data dari ICW (*Indonesia Corruption Watch*) selama tahun 2004 sampai dengan 2018 terdapat 104 Kepala Daerah tersandung korupsi yang ditangani oleh KPK, jumlah yang paling tinggi justru terjadi pada Tahun 2018 yakni sebanyak 29 kasus (Kepala Daerah) disusul 2014 sebanyak 14 kasus (Kepala Daerah) (merdeka.com). Penyelenggaraan Pemerintah Daerah dengan kasus penyimpang/*fraud* tertinggi tentunya akan berdampak kepada pelayanan kepada masyarakat dan perkembangan daerah itu sendiri.

Terhusus di sektor pendidikan, menurut data yang dirilis oleh ICW (*Indonesian Corruption Watch*), setidaknya ada 425 kasus korupsi yang terkait dengan anggaran pendidikan yang terjadi pada periode 2005-2016. Bahkan, Wakil Ketua KPK Basaria Panjaitan menyebutkan bahwa sektor pendidikan merupakan lahan paling empuk terjadinya perilaku koruptif karena anggaran besar (20% APBN) yang dikucurkan ke sektor ini sehingga potensi untuk diselewengkan cukup besar pula (detik.com). Banyak cara yang dapat digunakan untuk dapat mendeteksi suatu kecurangan. Salah satu cara yang dianggap efektif untuk dapat mendeteksi adanya tindakan kecurangan yaitu *whistleblowing*. Pernyataan ini didukung dengan hasil yang didapatkan dari survei yang dilakukan oleh ACFE. Menurut *Association of Certified Fraud Examiner* (ACFE) dan *Global Economic Crime Survey* (GECS) menyimpulkan bahwa salah satu cara yang paling efektif untuk mencegah dan memerangi praktik yang bertentangan dengan *good corporate governance* adalah melalui mekanisme *whistleblowing system* (Yunawati, 2019).

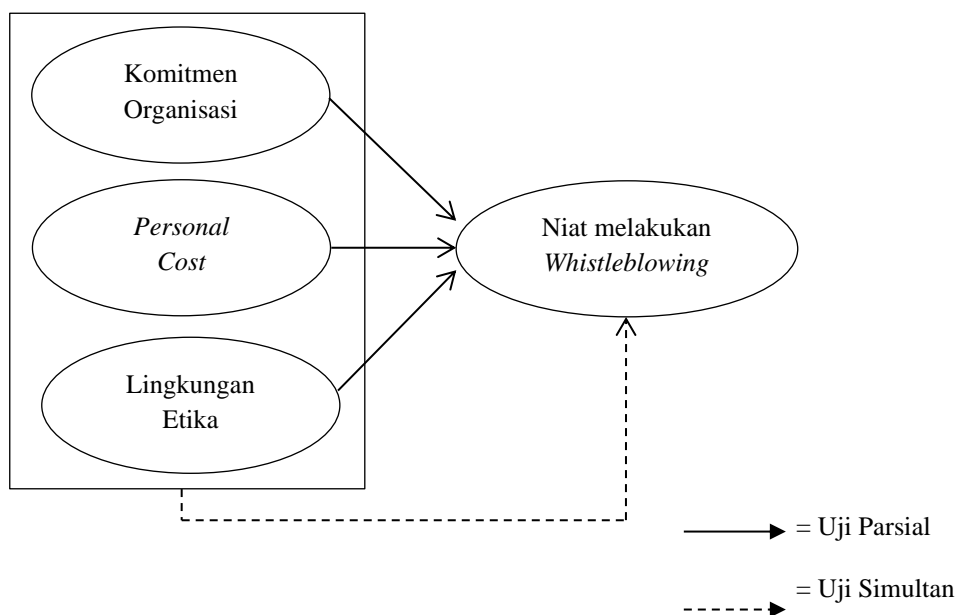
Orang yang melakukan tindakan *whistleblowing* disebut *whistleblower*. *Whistleblower* adalah seseorang (pegawai dalam organisasi) yang memberitahukan kepada publik atau kepada pejabat yang berkuasa tentang dugaan ketidakjujuran, kegiatan ilegal atau kesalahan yang terjadi di departemen pemerintahan, organisasi publik, organisasi swasta, atau pada suatu perusahaan (Susmanschi, 2012). Sweeney (2008) menyatakan bahwa pengaduan ataupun informasi yang diperoleh dari *whistleblower* (pihak yang melakukan *whistleblowing*) jauh lebih efektif untuk mengungkapkan setiap tindakan kecurangan dibandingkan dengan beberapa metode lainnya seperti pengendalian internal, audit internal ataupun eksternal.

Negara Kesatuan Republik Indonesia telah menetapkan aturan mengenai *whistleblowing*, aturan tersebut tertuang pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban, serta Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 4 Tahun 2011 tentang Perlakuan terhadap Pelapor Tindak Pidana dan Saksi Pelaku yang Bekerja Sama. Organisasi sektor publik di Indonesia juga

telah menerapkan *whistleblowing system*, salah satunya adalah Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia. Peraturan mengenai *whistleblowing system* ini tertuang dalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor 103/PMK.09/2010 dan Keputusan Menteri Keuangan Nomor 149/KMK/2011. Sistem ini diharapkan mampu menjadi satu sarana untuk melaporkan dugaan adanya pelanggaran atau ketidakpuasan terhadap pelayanan yang diberikan oleh pejabat/ pegawai Kementerian Keuangan. Aturan *whistleblowing system* juga sudah diterapkan oleh Pemerintah kota Makassar, aturan tersebut tertuang pada Perwali nomor 18 tahun 2018 tentang pedoman penanganan pengaduan (*whistleblower system*) tindak pidana korupsi di lingkungan pemerintah kota Makassar.

Seseorang melakukan tindakan *whistleblowing* tentu saja dilandasi oleh niat atau keinginan dalam hati untuk mengungkapkan perbuatan seseorang/kelompok yang melanggar aturan. Tanpa adanya niat tentu sikap *whistleblowing* tidak akan dapat dilakukan. Untuk itu agar *whistleblowing* dapat bermunculan pada sektor publik, perlu dilakukan terlebih dahulu penyebab apa saja yang menjadi faktor-faktor seorang aparatur sipil negara memiliki niat melakukan *whistleblowing*. Memahami faktor-faktor yang dapat memengaruhi niat pegawai untuk melakukan tindakan *whistleblowing* penting dilakukan agar organisasi dapat merancang kebijakan dan sistem *whistleblowing* yang paling efektif. Partisipasi *whistleblower* krusial terhadap efektifitas *whistleblowing system* karena suatu sistem akan menjadi percuma jika tidak ada seorang pun yang menggunakannya untuk melaporkan adanya tindakan *fraud* (Hariyani dkk., 2019:19).

### Kerangka Pemikiran



### **Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang dikemukakan, landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya, maka dihasilkan hipotesis sebagai berikut:

- H1: Komitmen organisasi berpengaruh positif pada niat aparatur sipil negara melakukan *whistleblowing*.**
- H2: *Personal cost* berpengaruh negatif pada niat aparatur sipil negara melakukan *whistleblowing*.**
- H3: Lingkungan etika berpengaruh positif pada niat aparatur sipil negara melakukan *whistleblowing*.**
- H4: Komitmen Organisasi, *Personal Cost* dan Lingkungan Etika berpengaruh terhadap niat aparatur sipil negara melakukan *whistleblowing*.**

### **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif digunakan untuk menjelaskan, mendeskripsikan atau menggambarkan setiap masing-masing variabel dengan menggunakan data berupa angka dan menjelaskan hubungan kedua variabel melalui uji hipotesis Populasi dalam penelitian ini adalah ASN lingkup dinas pendidikan kota Makassar termasuk yang termasuk guru guru SD dan SMP dan yang menjadi sampel sebanyak 40 orang. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*, di mana *simple random sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2017:82). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan menyebarkan kuesioner kepada para responden menggunakan skala likert interval 1 sampai 5. teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara penelitian lapangan (*field research*).

Dalam penelitian ini, terdapat dua jenis variabel yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen adalah niat melakukan *whistleblowing*. Variabel independen adalah komitmen organisasi, personal cost dan lingkungan etika. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik. Sedangkan untuk melakukan pengujian hipotesis digunakan uji koefisien determinasi, uji F (simultan), dan uji t (parsial).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

## Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Komitmen Organisasi	1	0,810	0,312	Valid
	2	0,772	0,312	Valid
	3	0,753	0,312	Valid
	4	0,702	0,312	Valid
	5	0,708	0,312	Valid
	6	0,800	0,312	Valid
	7	0,888	0,312	Valid
Personal Cost	1	0,606	0,312	Valid
	2	0,532	0,312	Valid
	3	0,577	0,312	Valid
	4	0,456	0,312	Valid
	5	0,593	0,312	Valid
	6	0,519	0,312	Valid
	7	0,745	0,312	Valid
	8	0,592	0,312	Valid
	9	0,781	0,312	Valid
	10	0,592	0,312	Valid
Lingkungan Etika	1	0,792	0,312	Valid
	2	0,717	0,312	Valid
	3	0,705	0,312	Valid
	4	0,699	0,312	Valid
	5	0,732	0,312	Valid
Niat Whistleblowing	1	0,810	0,312	Valid
	2	0,822	0,312	Valid
	3	0,890	0,312	Valid
	4	0,791	0,312	Valid
	5	0,881	0,312	Valid
	6	0,819	0,312	Valid
	7	0,653	0,312	Valid
	8	0,626	0,312	Valid
	9	0,431	0,312	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Tabel pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam kuisioner untuk setiap variabel dalam penelitian ini dinyatakan telah valid. Hal ini dapat dilihat dari  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel pada masing masing item pernyataan.

## Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Hasil Uji Realiabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,884	Reliabel
Personal Cost	0,803	Reliabel
Lingkungan Etika Niat	0,778	Reliabel
Whistleblowing	0,903	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Hasil uji reliabilitas? pada tabel di atas menunjukkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian kali ini telah reliabel. Hal tersebut dikarenakan setiap variabel memiliki *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,7, sehingga layak digunakan sebagai alat ukur pada instrumen penelitian kali ini.

## Uji Normalitas

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas**

Unstandardized Residual		
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0
	Std. Deviation	4.40355317
Most Extreme Differences	Absolute	0.108
	Positive	0.073
	Negative	-0.108
Test Statistic		0.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS 23 pada tabel di atas didapatkan bahwa nilai signifikansi dari uji *kolmogrov-smirnov* sebesar 0,200. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa data yang digunakan di dalam penelitian ini telah terdistribusi normal dan bisa dilanjutkan untuk diteliti lebih lanjut, karena mempunyai nilai signifikan yang lebih besar dari nilai yang telah ditentukan dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,05.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Komitmen	0.780	1.282
Organisasi		
<i>Personal Cost</i>	0.753	1.329
Lingkungan Etika	0.737	1.358

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas diantara variabel dalam penelitian ini, hal ini ditunjukkan dari nilai *tolerance* semua variabel >0,10 dan nilai VIF semua variabel <10.

### Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig.
Komitmen	0.228
organisasi	
<i>Personal cost</i>	0.967
Lingkungan etika	0.636

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas bahwa hasil perhitungan dari masing-masing variabel memiliki nilai sig > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan terbebas dari heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	B	Sig.
Konstanta	9,181	0,397
Komitmen		
organisasi	0,263	0,183
<i>Personal cost</i>	-0,239	0,178
Lingkungan Etika	1,211	0,000

Sumber: Data primer yang diolah, 2021



Berdasarkan hasil dari analisis linear berganda di atas, maka persamaan yang akan digunakan ialah sebagai berikut:

$$Y = 9,181 + 0,263X_1 - 0,239X_2 + 1,211X_3 + e$$

Berdasarkan pada model persamaan regresi di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- $\alpha$  : Hasil analisis menunjukkan nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 9,181 dengan tanda positif, artinya jika variabel independen yaitu komitmen organisasi, *personal cost* dan lingkungan etika diasumsikan konstan atau bernilai nol (0), maka variabel dependen adalah sebesar konstanta atau 9,181.
- $\beta_1$  : Koefisien komitmen organisasi (X1) sebesar 0,263 yang artinya setiap kenaikan X1 sebesar 1% akan menyebabkan peningkatan Y sebesar 0,263 (dengan asumsi bahwa nilai koefisien variabel independen lainnya adalah tetap). Tanda positif pada nilai koefisien regresi menunjukkan bahwa adanya hubungan yang searah antara komitmen organisasi dan niat *whistleblowing*.
- $\beta_2$  : Koefisien regresi *personal cost* (X2) -0,239 yang artinya setiap kenaikan X2 sebesar 1% akan menyebabkan penurunan Y sebesar 0,239 (dengan asumsi bahwa nilai koefisien variabel independen lainnya adalah tetap). Tanda negatif pada nilai koefisien regresi menunjukkan bahwa adanya hubungan yang terbalik antara *personal cost* dan niat *whistleblowing*.
- $\beta_3$  : Koefisien regresi lingkungan etika (X3) sebesar 1,211, artinya setiap kenaikan X3 sebesar 1% akan menyebabkan peningkatan Y sebesar 1,211 (dengan asumsi bahwa nilai koefisien variabel independen lainnya adalah tetap). Tanda positif pada nilai koefisien regresi menunjukkan bahwa adanya hubungan yang searah antara lingkungan etika (X3) dan niat *whistleblowing*.

### Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.721 <sup>a</sup>	0.519	0.479	4.583

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada nilai *Adjusted R square* yaitu sebesar 0,479 atau 48%, sehingga dapat dikatakan bahwa variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan sebesar 48% variabel dependen dan sisanya (100% - 48% = 52%) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

## Uji F

**Tabel 8. Hasil Uji F**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	816.84	3	272.28	12.961	.000 <sup>b</sup>
	Residual	756.26	36	21.007		
	Total	1573.1	39			

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa secara simultan komitmen organisasi, *personal cost* dan lingkungan etika berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji F yang menunjukkan bahwa signifikansinya  $< 0,05$  yaitu sebesar 0,000.

## Uji t

**Tabel 9. Hasil Uji t**

Variabel	T	Sig.	Keterangan
(Constant)	0,856	0,397	
Komitmen Organisasi	1,358	0,183	Tidak Signifikan
<i>Personal cost</i>	-1,374	0,178	Tidak Signifikan
Lingkungan etika	3,854	0,000	Signifikan

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

## Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil uji regresi linear berganda menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap niat melakukan *Whistleblowing*. Dalam pengujian secara parsial (Uji t) menunjukkan bahwa nilai probabilitas sebesar 0,183 dan nilai t-hitung sebesar 1,358 lebih kecil dari nilai t-tabel yaitu 2,026 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel independen komitmen organisasi (X1) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap niat *whistleblowing*. Peneliti beranggapan hal ini disebabkan oleh pegawai takut apabila organisasi yang saat ini ia berada tercoreng dimata masyarakat sehingga memilih untuk tidak melaporkan kecurangan yang ia temukan.

Hasil uji regresi linear berganda menyatakan bahwa *personal cost* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap niat melakukan *Whistleblowing*. Dalam pengujian secara parsial (Uji t) menunjukkan bahwa nilai probabilitas sebesar 0,178 dan nilai t-hitung sebesar 1.374 lebih kecil dari nilai t-tabel yaitu 2,026, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel independen *personal cost* (X2) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap niat *whistleblowing*. Peneliti beranggapan hal ini disebabkan karena sudah adanya aturan mengenai

perlindungan atas kerahasiaan identitas *whistleblower* dalam organisasi/instansi pemda kota Makassar dalam perwali Makassar No 18 tahun 2017 sehingga pegawai cenderung tidak memikirkan risiko pembalasan yang akan diterima apabila melaporkan kecurangan yang terjadi di instansi tersebut.

Hasil uji regresi linear berganda menyatakan bahwa lingkungan etika memiliki pengaruh signifikan terhadap niat melakukan *Whistleblowing*. Dalam pengujian secara parsial (Uji t) menunjukkan bahwa nilai probabilitas sebesar 0,000 dan nilai t-hitung sebesar 3,854 lebih besar dari nilai t-tabel yaitu 2,026, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel independen lingkungan etika (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap niat *whistleblowing*. Maka dari penelitian yang telah dilakukan dapat diperoleh kesimpulan bahwa lingkungan etika berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*, hal ini dikarenakan jika suatu organisasi atau instansi pemerintah maupun swasta memiliki lingkungan etika yang baik dan kuat, yang mengarah kepada hal positif, maka pegawai yang berada didalam organisasi tersebut akan memiliki niat melakukan tindakan *whistleblowing*, karena hal ini sesuai dengan norma yang berlaku dalam organisasi maupun perusahaan.

Komitmen organisasi, *personal cost* dan lingkungan etika terhadap niat ASN melakukan *whistleblowing*. Hasil uji F menunjukkan signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 yang dimana hal tersebut menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi (x1), *personal cost* (x2) dan lingkungan etika (x3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel niat melakukan *whistleblowing*.

## **SIMPULAN**

Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap niat ASN melakukan *whistleblowing*. Hal ini tidak sejalan dengan *prosocial organizational behaviour theory* yang salah satu aspeknya yaitu komitmen organisasi yang mengatakan pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang baik seharusnya akan loyal, peduli dan siap membela organisasi dan tidak ragu untuk mengungkap dugaan kecurangan (*whistleblowing*) yang terjadi demi melindungi organisasi tersebut. *Personal cost* tidak berpengaruh terhadap niat ASN melakukan *whistleblowing*. Hal ini tidak sejalan dengan *prosocial organizational behaviour theory* yang berkaitan dengan *personal cost* yang mengatakan kekuatan pembalasan dapat memengaruhi kecenderungan orang untuk melaporkan tindakan pelanggaran *whistleblowing*. Lingkungan etika berpengaruh terhadap niat ASN melakukan *whistleblowing*. Hal ini sesuai dengan *prosocial organizational behaviour theory* yang berkaitan dengan lingkungan etika dimana yang dibahas adalah etika utilitarianisme yang didefinisikan sebagai memaksimalkan kebahagiaan dan mengurangi penderitaan, termasuk didalamnya mempertimbangkan sejauh mana dan berapa besar atau kecilnya kerugian atau keuntungan yang akan dialami perusahaan/instansi jika ada karyawan membocorkan atau mendiamkan kecurangan tersebut. Komitmen

organisasi, *personal cost* dan lingkungan etika secara bersama-sama berpengaruh terhadap niat ASN melakukan *whistleblowing*.

#### **Keterbatasan Penelitian**

Keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner ialah terkadang jawaban yang diberikan oleh responden tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya, sehingga akan berpengaruh terhadap signifikannya hasil uji hipotesis dalam penelitian ini. Penelitian ini hanya dilakukan pada ASN dinas pendidikan kota Makassar saja, sehingga hasil belum dapat digeneralisasikan atau tidak dapat menggambarkan ASN dinas pendidikan kota maupun provinsi di Indonesia secara keseluruhan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Bagustianto, R., & Nurkholis, N. 2018. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (Pns) Untuk Melakukan Tindakan Whistle-Blowing (Studi Pada PNS BPK RI). *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*. 19(2): 276-295.
- Habibie, Nur. 2018. Data 2004-2018: 104 Kepala Daerah Tersandung Korupsi, Paling Banyak di Jawa Timur, (Online), (<https://www.merdeka.com/peristiwa/data-2004-2018-104-kepala-daerah-tersandung-korupsi-paling-banyak-di-jawa-timur.html>, diakses 15 Juli 2020)
- Hariyani, E., Putra, A. A., & Wiguna, M. 2019. Pengaruh Komitmen Profesional, Pertimbangan Etis, Personal Cost, Reward Terhadap Intensi Internal Whistleblowing (Studi Empiris Pada Opd Kabupaten Siak). *Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis*. 12(2): 19-28.
- Oktavia, M. E. 2018. KPK Temukan Korupsi Paling Banyak di Sektor Pendidikan, (Online), (<https://news.detik.com/berita/d-3923898/kpk-temukan-korupsi-paling-banyak-di-sektor-pendidikan>, diakses 13 Juli 2020)
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung. Alfabeta.
- Susmanschi, Georgiana. 2012. Internal Audit and Whistle-Blowing. *Economics, Management, and Financial Markets*. 7(4): 415-421.
- Sweeney, P . 2008. Hotlines Helpful for Blowing The Whistle. *Financial Executive*. 24(4): 28-31.
- Yunawati, S. 2019. Dampak Penerapan Whistleblowing System terhadap Internal Fraud Pada PT. Bank Central Asia Periode 2014 – 2017. *Jurnal Cano Ekonomos*.7(3): 27-32.