

PENGARUH PROFESIONALISME, SENSITIVITAS ETIS, DAN REWARD TERHADAP INTENSI AUDITOR INSPEKTORAT BADUNG DALAM MELAKUKAN WHISTLEBLOWING INTERNAL

Ni Ketut Meyta Pradnya Dewi¹ I Wayan Ramantha²

Article history:

Submitted: 15 April 2023

Revised: 9 Mei 2023

Accepted: 15 Mei 2023

Keywords:

Ethical Sensitivity;
Inspectorate Research;
Professionalism;
Reward Influence;
Whistleblowing;

Kata Kunci:

Penelitian Inspektorat;
Pengaruh Reward;
Profesionalisme;
Sensitivitas Etis;
Whistleblowing;

Koresponding:

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Udayana, Bali,
Indonesia
Email:
meytapradnya0@gmail.com

Abstract

This research aims to evaluate the influence of professionalism, negatively impactful ethical sensitivity, and rewards on the internal whistleblowing intentions of auditors in the Badung Inspectorate. The study was conducted using questionnaires distributed to 47 auditors in the Badung Inspectorate. The study's findings indicate that professionalism and ethical sensitivity has a positive impact on the auditor's intention to participate in internal whistleblowing, while rewards were found to have no impact on auditor intentions. These findings can provide valuable insights for governments and supervisory bodies to enhance internal whistleblowing and improve financial and operational governance. Based on the test results, the whistleblowing intention variable is still influenced by other factors, 15.7 percent of which is explained by other variables not included in the research model. Therefore, it is recommended for future researchers to refine and develop this research by adding variables which are other factors that can explain whistleblowing intentions such as disclosure of fraud at the APIP, the auditor's understanding of investigative audits, the independence and septism of an APIP, experience, personal costs, professional commitment, and loss of control.

Abstrak

Riset ini dimaksudkan dalam mengevaluasi pengaruh profesionalisme, sensitivitas etis, serta reward terhadap intensi pengaudit di Inspektorat Badung dalam melakukan whistleblowing internal. Dalam penelitian ini, dilakukan pengumpulan data melalui kuesioner yang diberikan kepada 47 Auditor Inspektorat Badung dengan metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil riset menunjukkan bahwa profesionalisme dan sensitivitas etis berpengaruh positif terhadap intensi whistleblowing internal, sedangkan reward tidak ditemukan memiliki pengaruh pada intensi auditor. Temuan ini dapat memberikan pandangan yang bermanfaat bagi pemerintah dan badan-badan pengawas untuk meningkatkan whistleblowing internal dan memperbaiki tata kelola keuangan dan operasional yang lebih baik. Berdasarkan hasil pengujian variabel intensi whistleblowing masih dipengaruhi faktor lain sebesar 15,7 persen sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian. Oleh karena itu, untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk menyempurnakan dan mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel yang merupakan faktor lain yang dapat menjelaskan intensi whistleblowing seperti pengungkapan fraud pada apip, pemahaman auditor terhadap audit investigasi, independensi dan septisme yang dimiliki seorang apip, pengalaman, personal cost, komitmen profesi, dan lost of control.

PENDAHULUAN

Dalam menjamin keuangan daerah telah digunakan untuk kepentingan masyarakat, pemerintahan daerah membentuk satuan pengawas internal yang diwadahi dalam sebuah Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang kemudian dikenal dengan Inspektorat Daerah atau Badan Pengawas Keuangan Daerah (Bawasda). SKPD berfungsi sebagai auditor atau pemeriksa internal bagi Pemerintah Kabupaten yang bertanggungjawab kepada Bupati dan bertugas melakukan pengawasan, pemeriksaan, dan pembinaan dalam mencegah terjadinya kesalahan pelaporan dan pertanggungjawaban di lingkungan daerah. Namun, faktanya kelemahan dalam pengendalian internal di pemerintahan daerah dalam pengelolaan keuangan daerah, dapat dibuktikan dalam hasil temuan BPK dalam Ikhtiar Hasil Pemeriksaan Semester yang disingkat IHPS I/2019 terhadap LKPD atau Laporan Keuangan Pemerintah Daerah. Permasalahan dari LKPD salah satunya disebabkan oleh kelemahan Sistem Pengendalian Internal sebanyak 5.858 masalah (BPK RI 2019). Zona integritas yang dikeluarkan melalui oleh Permen Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) No.52 th. 2014 digunakan pemerintah Indonesia dalam membantu meminimalisir tindak kecurangan dan korupsi yang terjadi. Di daerah Bali, khususnya di Kabupaten Badung telah menerapkan pembangunan Zona Integritas dengan menerapkan diseminasi *whistleblowing system (B-Wise)* sejak tahun 2018 (Badungkab 2018). *B-wise* merupakan sistem tentang kewajiban melaporkan pelanggaran dan penanganan pelaporan pelanggaran (*Whistleblowing*) di Kabupaten Badung dalam mencegah terjadinya suatu tindakan kecurangan yang dapat merugikan berbagai pihak. Selaras dengan permasalahan upaya untuk meningkatkan nilai pengawasan terhadap Lembaga, beberapa penelitian menunjukkan *whistleblowing* efektif untuk membantu menanggapi tindak kecurangan / *fraud* (Libriani and Utami 2015) dan untuk membantu pihak berwenang untuk mendalami hasil penyelidikan lewat alat bukti yang kuat (Aryista Dewi and Ariyanto 2019).

Tindakan *Whistleblowing* tidak akan berhasil tanpa adanya peran dari motivasi yang dimiliki auditor internal itu sendiri (Peltier Rivest 2018). Beberapa studi, melaporkan faktor profesionalisme yang meliputi perilaku dan integritas seseorang dalam melakukan pekerjaan memiliki pengaruh besar dalam intensi melakukan *whistleblowing* (Bakri 2014); (Wirakusuma and Dewi 2019); dan (Hayunigtas and Murtanto 2019). Faktor lain adalah sensitivitas etis, yaitu sebuah perilaku untuk mengetahui batasan-batasan etika kerja, menyumbang motivasi yang cukup positif untuk melakukan *whistleblowing* (Janitra 2017) dan satu faktor eksternal lain yang sering diuji oleh beberapa penelitian yaitu *reward* atau hadiah. *Reward* merupakan sebuah bentuk apresiasi organisasi terhadap pencapaian seorang anggota organisasi, dinilai oleh beberapa penelitian memberikan dampak positif dalam meningkatkan intensi untuk melakukan *whistleblowing* (Febianti, Purnamasari, and Hernawati 2020). Pada studi lain, ketiga faktor tersebut disimpulkan memiliki dampak negatif dalam meningkatkan intensi *whistleblowing*, seperti profesionalisme yang notabene tidak memberikan manfaat pada niat untuk melakukan *whistleblowing* (Faradiza and Suci 2017), faktor sensitivitas etis yang belum menunjukkan dampak positif pada intensi *whistleblowing* (Rabbany and Nugroho 2021), dan bahkan faktor *reward* atau apresiasi yang malah berdampak negatif pada intensi *whistleblowing* (Fajri 2017).

Dengan dinamika dampak dari motivasi-motivasi intrinsik tersebut, hasil studi yang dilaporkan pada penelitian ini memfokuskan mengenai pengaruh-pengaruh motivasi internal dalam diri auditor organisasi dalam menimbulkan intensi untuk melakukan *whistleblowing* dengan mengambil lokasi penelitian di Inspektorat Daerah Pemerintahan Badung, Provinsi Bali, dimana batasan-batasan motivasi internal akan meliputi sikap profesionalisme, sikap sensitivitas etis dan faktor apresiasi atau *reward*.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah *theory of planned behaviour* (Ajzen 1991) dan *prosocial organizational behaviour theory* (Brief and Motowidlo 1986). Kedua teori ini dapat diartikan sebagai hubungan antara sikap yang dimiliki seseorang terhadap perilaku yang dilakukan. Hal

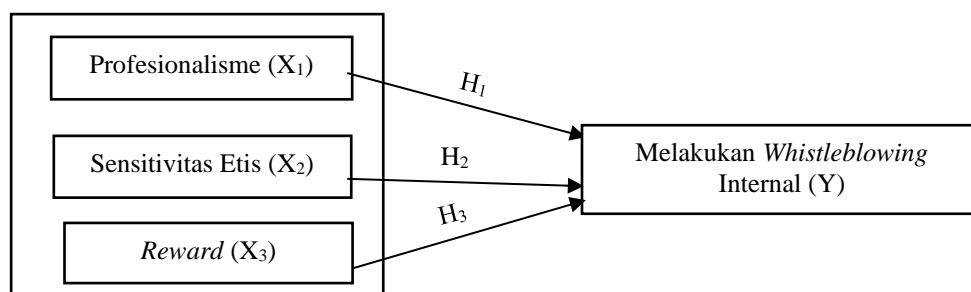
ini dapat dikatakan bahwa seseorang yang menganggap tindakan *whistleblowing* dapat memberikan manfaat bagi orang lain, akan memiliki niat yang tinggi dalam melakukan *whistleblowing* (Nurkholis and Bagustianto 2015). Berangkat dari rumusan masalah dan tujuan penelitian diatas, maka disimpulkan beberapa hipotesis terkait ketiga faktor tersebut untuk faktor pertama yaitu profesionalisme. Profesionalisme menunjukkan dedikasi seorang individu terhadap pekerjaan atau profesinya dengan konsisten mematuhi standar pekerjaan, memperhatikan keberlanjutan masa depan profesinya, dan berupaya menjaga reputasi profesinya dengan baik (Sari and Ariyanto 2017). Tingkat profesionalisme yang semakin tinggi pada seseorang akan mendorong niatnya untuk melaporkan tindakan kecurangan (*whistleblowing*) di tempat kerjanya. Fenomena ini terjadi karena seseorang yang sangat profesional akan selalu berupaya menjaga citra baik dari pekerjaan atau profesinya (Sagara 2018). Oleh karena itu, jika seorang auditor menemukan rekan kerja atau atasan yang melakukan kecurangan dalam menjalankan tugasnya, auditor tersebut akan dengan tegas melaporkan temuan tersebut. Tindakan pelaporan tersebut bertujuan untuk menjaga reputasi dari pekerjaan atau profesinya, dan untuk memenuhi kode etik yang menjadi bagian dari pekerjaannya (Nurul Fadhilah 2021). Profesionalisme seseorang yang tinggi, cenderung membuat keinginan dari orang tersebut untuk melakukan *whistleblowing* semakin tinggi. Berdasarkan uraian dan hasil dari pengumpulan data empiris yang menyatakan bahwa faktor profesionalisme memengaruhi secara positif, maka diajukan hipotesis penelitian bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap intensi auditor Inspektorat yang selanjutnya akan dimodelkan sebagai variabel H_1 .

Sensitivitas etis merujuk pada kapabilitas seseorang terhadap memahami nilai-nilai dari etika kerja dalam pengambilan keputusan (Yulistia M *et al.* 2022). Menurut *Theory of Planned Behavior* (TPB), menjabarkan bahwa seseorang memengaruhi perilaku yang mereka lakukan. Seorang individu dengan sensitivitas etis yang tinggi cenderung melihat dirinya sebagai agen moral dan selalu menerapkan sikap etis dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya (Latan *et al.* 2019). Seseorang yang memiliki pandangan etika kerja yang tinggi akan selalu menimbang apakah tindakan-tindakan mereka dalam bekerja sesuai koridor etika yang berlaku, atau tidak dan mereka mungkin melihat *whistleblowing* sebagai suatu tindakan yang memiliki etika kerja tinggi. Dalam hal ini, seseorang yang kemudian mengetahui adanya pelanggaran di lingkungan kerjanya, ia mungkin tidak akan ragu untuk melakukan praktik pembongkaran kecurangan (Janitra 2017). Berdasarkan uraian dan hasil dari pengumpulan data empiris yang menyatakan bahwa faktor sensitivitas etis memengaruhi secara positif, maka diajukan hipotesis penelitian bahwa sensitivitas etis berpengaruh positif terhadap intensi auditor Inspektorat yang selanjutnya akan dimodelkan sebagai variabel H_2 .

Reward adalah suatu tindakan apresiasi yang digunakan sebagai pengungkapan suatu prestasi tertentu yang diberikan oleh individu maupun organisasi atau instansi yang berbentuk finansial atau non-finansial (Nugrohaningrum 2018). Seseorang yang memiliki keinginan untuk melakukan suatu perilaku yang mendukung kegiatan instansi, dikarenakan adanya keterkaitan oleh sebelumnya yang pernah mendapat *attention* berupa *reward* yang dilakukan oleh individu tersebut (Febianti *et al.* 2020). *Reward* ini sejalan dengan teori penguatan (*reinforcement theory*) yang menjelaskan bagaimana seseorang mempelajari suatu perilaku, menentukan dan bagaimana mereka mengambil tindakan setelah didapat stimulasi atau dorongan (Isai Amutan 2014). Menurut (Yeoh 2014) secara tidak langsung pemberian *reward* dapat digunakan sebagai pancingan kepada seseorang dalam melindungi tempat kerjanya dari kecurangan dengan menjadi seorang *whistleblower*. Berdasarkan uraian dan hasil dari pengumpulan data empiris yang menyatakan bahwa faktor *reward* memengaruhi secara positif, maka diajukan hipotesis penelitian bahwa *reward* berpengaruh positif terhadap intensi auditor Inspektorat yang selanjutnya akan dimodelkan sebagai variabel H_3 .

METODE PENELITIAN

Tujuan dari penelitian ini adalah menelaah pengaruh profesionalisme, sensitivitas etis dan *reward* terhadap keinginan auditor Inspektorat Badung dalam melakukan *whistleblowing* internal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang berbentuk asosiatif. Berikut pada Gambar 1. menunjukkan desain riset ini.



Gambar 1. Desain Penelitian

Lokasi riset dilakukan di Kantor Inspektorat Pemerintahan Daerah Badung, Bali. Populasi riset ini ditujukan kepada auditor-auditor internal yang bekerja di Departemen Inspektorat Daerah Badung yang berjumlah 47 auditor. Teknik *sampel jenuh* digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan seluruh auditor yang bekerja di Inspektorat Badung. Metode pengumpulan data yang digunakan dengan metode kuesioner yang diukur dengan bantuan skala *likert*. Setelah data dari kuesioner berhasil terkumpul, dilakukanlah sebuah analisis data yang terdiri dari signifikansi dengan tingkat α sebesar 0,05 yang diuji dengan Analisis Regresi Linear Berganda. Adapun rumus model tersebut dijabarkan sebagai berikut:

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

Keterangan Model:

Y	= melakukan <i>whistleblowing</i> Internal
a	= Konstanta variabel
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= Koefisien Regresi Variabel
X_1	= Profesionalisme
X_2	= Sensitivitas Etis
X_3	= <i>Reward</i>
e	= standar kesalahan / error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner dengan bantuan skala *likert* ke Inspektorat Badung sebanyak 47 kuesioner dan sebanyak 47 yang Kembali dan dapat diolah. Berikut merupakan Tabel 1. ringkasan terkait profil responden dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, jabatan auditor, dan lama bekerja.

Tabel 1.
Hasil Uji Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Klasifikasi	Jumlah	Presentase Responden %
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	27	57,4%
		Perempuan	20	42,6%
	Total		47	100%
2	Usia	26-35 tahun	1	2%
		36-55 tahun	38	81%
		>55 tahun	8	17%
	Total		47	100%
3	Pendidikan terakhir	S1	22	47%
		S2	24	51%
		S3	1	2%
	Total		47	100%
4	Jabatan Auditor	Auditor Ahli Muda	27	57%
		Auditor Ahli Madya	17	36%
	Total		47	100%
5	Lama bekerja	<5 tahun	13	28%
		5-10 tahun	8	17%
		>10 tahun	26	55%
	Total		47	100%

Sumber: Hasil penelitian yang telah diolah, 2023

Tabel 1. menceritakan tentang auditor di Inspektorat Badung didominasi berjenis laki-laki, rata-rata berusia 36-55 tahun, jenjang Pendidikan rata-rata S2, auditor menjabat sebagai auditor ahli muda, dan memiliki pengalaman kerja sudah lebih dari 10 tahun yang dapat diartikan sudah memiliki pengalaman dan waktu beradaptasi dengan lingkungan kerja yang lama.

Tabel 2.
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

	Coefficient B	Coefficient Std. Error	Coefficient Beta	t	Sig.
(constant)	9,714	2,886		3,367	0.00
Profesionalisme (X1)	0.549	0.086	0.503	6,383	0.00
Sensitivitas Etis (X2)	0.667	0.153	0,418	4,372	0.00
Reward (X3)	0.240	0.182	0.118	1.325	0.192

Sumber: Hasil penelitian yang telah diolah, 2023

Data yang signifikan pada Tabel 2. menunjukkan bahwa hasil persamaan regresi linear berganda dapat dituliskan:

$$Y = 9,714 + 0,549X_1 + 0,667X_2 + 0,240X_3 + e \dots \dots \dots$$

Dari hasil tersebut, dapat diinterpretasikan bahwa ketiga variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Intensi *Whistleblowing*. Koefisien β_1 , β_2 , dan β_3 masing-masing bernilai positif, menunjukkan bahwa peningkatan Profesionalisme, Sensitivitas Etis, dan *Reward* akan meningkatkan Intensi *Whistleblowing* sebesar 0,549, 0,667, dan 0,240 satuan, dengan mengasumsikan nilai konstan pada variabel lain. Selanjutnya pada nilai koefisien konstanta sebesar 9,714 membuktikan

bahwa jika ketiga variabel independent bernilai nol, maka Intensi *Whistleblowing* akan turun sebesar 9,714 satuan.

Tabel 3.
Hasil Pengujian: Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,918	0,843	0,832	2,79987

Sumber: Hasil penelitian yang telah diolah, 2023

Analisa koefisien-koefisien determinasi pada Tabel 3. menunjukkan bahwa model regresi mampu menjelaskan variasi dalam intensi *whistleblowing* internal (Y) sebesar 84,3 persen mendapatkan pengaruh dari variabel independen yaitu profesionalisme (X_1), sensitivitas etis (X_2), dan *reward* (X_3), kemudian sisa dari hasil uji sebesar 15,7 persen dijelaskan oleh faktor lain diluar model.

Tabel 4.
Hasil Pengujian: Uji Kelayakan Model (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	1806,742	3	602,247	76,824	0,000
	Residual	337,088	43	7,839		
	Total	2143,83	46			

Sumber: Hasil penelitian yang telah diolah, 2023

Hasil pengujian pada Tabel 4, mendapatkan sebuah angka F-hitung sebesar 76,824 dengan nilai signifikansi 0,000 yang artinya model yang digunakan layak diuji dan variabel profesionalisme dan sensitivitas etis memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap keinginan *whistleblower*, sedangkan nilai variabel *reward* tidak memiliki pengaruh terhadap intensi *whistleblower*. Kemudian pembuktian selanjutnya menyatakan bahwa nilai signifikansi untuk ketiga variable baik profesionalisme, sensitivitas etis dan *reward* bernilai kurang dari 0.05.

Tabel 5.
Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Unstandardized Coefficients	t	Sig.
(Constant)	9,714	3,367	0,002
Profesionalisme (X1)	0,549	6,383	0,000
Sensitivitas Etis (X2)	0,667	4,372	0,000
<i>Reward</i> (X3)	0,24	1,325	0,192

Sumber: Hasil penelitian yang telah diolah, 2023

Hasil riset membuktikan bahwa pengaruh profesionalisme terhadap intensi *whistleblowing* internal diperoleh nilai sig. sebanyak 0.000 dan nilai atau besaran koefisien regresi menuju ke arah positif dengan nilai 6,383. Kemudian pembuktian hasil pengujian yang menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ menyimpulkan bahwa poin H_0 ditolak dan poin H_1 dapat diterima. Berdasarkan bukti-bukti tersebut dapat disimpulkan bahwa: Point Profesionalisme menggiring suasana positif terhadap keinginan responden untuk melakukan *Whistleblowing* Internal. Kesimpulan selanjutnya mengenai point profesionalisme menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat profesionalisme responden, maka akan

semakin tinggi juga intensi dari responden untuk melakukan praktik *whistleblowing* internal. Hal ini senada dengan kutipan kajian pustaka yang didapatkan dalam penelitian yaitu, Auditor yang memiliki sikap profesional akan berusaha mempertahankan kepercayaan publik terhadap kualitas pemeriksaan dalam laporan keuangan dan hasil audit. Salah satu prioritas utama auditor yang profesional adalah mengungkap kecurangan yang terjadi di lingkungan kerja, baik yang dilakukan oleh rekan auditor maupun atasan. Melalui penerapan standar audit yang ketat dan peningkatan kualitas audit, auditor yang profesional berperan penting dalam meminimalisasi kecurangan dalam laporan keuangan. Dalam menjalankan tugasnya, auditor yang profesional tidak hanya berfokus pada aspek teknis audit, tetapi juga menjunjung tinggi etika profesi serta memperhatikan tanggung jawab sosial dan lingkungan. Dengan demikian, profesionalisme auditor menjadi faktor kunci dalam menjaga kepercayaan publik terhadap kualitas pemeriksaan dan meminimalisasi terjadinya kecurangan dalam laporan keuangan. (Antara *et al.*, 2022); (Dewi & Dewi, 2019).

Selanjutnya hasil-hasil pengujian pada riset ini menunjukkan bahwa profesionalisme yang digabungkan dengan sensitivitas etis berpengaruh positif secara signifikan terhadap keinginan *whistleblowing* internal, hal ini dibuktikan dengan rentang nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ lalu dikuatkan dengan nilai koefisien regresi yang menuju ke arah positif. Angka-angka ini menyampaikan bahwa semakin tinggi profesionalisme dan sensitivitas etis auditor-auditor responden, semakin tinggi pula intensi mereka untuk melaporkan kecurangan internal. Namun, hasil pengujian pada riset ini juga menunjukkan bahwa hadiah atau *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi *whistleblowing* internal. Kesimpulan dari *reward* ini ditarik dengan melihat nilai signifikansi $0,192 > 0,05$ dan koefisien regresi positif yang rendah. Angka dari hasil pengujian *reward* ini menyimpulkan jika tinggi atau rendahnya *reward* yang diterima tidak memengaruhi niat auditor untuk melakukan *whistleblowing*, karena mereka lebih mengutamakan kepentingan dan keselamatan instansi.

Penemuan-penemuan dari hasil pengujian pada penelitian ini mendukung penelitian-penelitian sebelumnya yang juga menyimpulkan bahwa profesionalisme dan sensitivitas etis berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing* internal. Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa *reward* tidak memengaruhi intensi untuk melaporkan kecurangan. Hal ini menunjukkan bahwa penting bagi instansi untuk meningkatkan profesionalisme dan sensitivitas etis auditor dalam rangka mendorong intensi mereka untuk melaporkan kecurangan, bukan hanya bergantung pada *reward* sebagai insentif.

SIMPULAN DAN SARAN

Hasil riset pada penelitian ini menyimpulkan bahwa profesionalisme dan sensitivitas etis memengaruhi keinginan Auditor-auditor untuk melakukan *whistleblowing* internal menjadi lebih besar, sementara *reward* tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Berdasarkan hasil pengujian (*Adjusted R²*) variabel intensi *whistleblowing* masih dipengaruhi faktor lain sebesar 15,7 persen sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian. Oleh karena itu, untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk menyempurnakan dan mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel yang merupakan faktor lain yang dapat menjelaskan intensi *whistleblowing* seperti: pengungkapan *fraud* pada APIP, pemahaman auditor terhadap audit investigasi, independensi dan skeptisisme yang dimiliki seorang APIP, pengalaman, *Personal cost*, Komitmen Profesi, dan *Lost of Control*.

Diharapkan peneliti selanjutnya dapat menggunakan rujukan tambahan referensi lainnya dalam mengambil indikator kuesioner variabel *reward* sehingga diharapkan dapat lebih meningkatkan keakuratan hasil penelitian dalam melakukan *whistleblowing* internal pada auditor khususnya di Instansi pemerintah.

Berdasarkan keterbatasan yang ada pada penelitian ini, diharapkan peneliti selanjutnya bisa memperluas sampel penelitian dengan melibatkan seluruh pegawai yang terdapat di Inspektorat Badung atau instansi yang ada di Pemerintahan Kabupaten Badung dikarenakan setiap anggota atau pegawai dalam instansi memiliki kemungkinan untuk melakukan dan melaporkan kecurangan yang terjadi di instansi. Selain itu, jika peneliti selanjutnya menggunakan teknik kuesioner dalam pengumpulan data diharapkan peneliti berikutnya dapat menambahkan *study case* setelah identitas umum responden untuk memberikan pemahaman dan gambaran terkait fokus permasalahan pada penelitian yang dilakukan.

REFERENSI

- Ajzen, Icek. 1991. "The Theory of Planned Behavior." *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 50(2):179–211. doi: [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T).
- Amutan, Krishnan Isai. 2014. "A Review of B. F. Skinner's 'Reinforcement Theory of Motivation.'" 10(2):1201–29.
- Aryista Dewi, Ayu, and Dodik Ariyanto. 2019. "'Koh Ngomong' and A Desire to Do Whistleblowing: An Experimental Study." *Journal of Accounting and Investment* 2(2):152–72.
- Badungkab. 2018. "Komit Laksanakan Reformasi Birokrasi Badung Terapkan Desiminasi Whistleblowing Sistem (B-Wise)." *Badungkab.Go.Id*. Retrieved December 24, 2022 (<https://badungkab.go.id/kab/berita/2610-komit-laksanakan-reformasi-birokrasi-badung-terapkan-desiminasi-whistleblowing-sistem-b-wise->).
- Bakri, Wahid. 2014. "Analisis Komitmen Profesional Dan Sosialisasi Antisipatif Serta Hubungannya Dengan Whistleblowing." *Al-Mizan* 10(1):152–67.
- Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. 2019. "Ikhtisar Hasil Pemeriksaan Semester I Tahun 2019." Jakarta.
- Brief, Arthur P., and Stephan J. Motowidlo. 1986. "Prosocial Organizational Behaviors." *The Academy of Management Review* 11(4):710–25. doi: 10.2307/258391.
- Fajri, Ratu Chaterine. 2017. "Pengaruh Sikap, Norma Subyektif, Perceived Behavioral Control, Reward Dan Locus Of Control Terhadap Intensi Perilaku Whistleblower." Pp. 1–135 in.
- Faradiza, Sekar Akrom, and Kartika Candra Suci. 2017. "Pengaruh Sosialisasi Dan Komitmen Profesi Pegawai Pajak Terhadap Niat Whistleblowing." *Akuntabilitas* 10(1):109–30. doi: 10.15408/akt.v10i1.6113.
- Febianti, Restiana, Pupung Purnamasari, and Nopi Hernawati. 2020. "Effect of Moral Competence and Reward on Whistleblowing Intention." *Kajian Akuntansi* 21(1):108–15.
- Hayunigtyas, Alifindi Rizky, and Murtanto Murtanto. 2019. "Pengaruh Pengalaman Audit, Komitmen Profesional, Orientasi Etika, Dan Nilai Etika Organisasi Terhadap Pengambilan Keputusan Etis Auditor Dalam Situasi Dilema Etika." *Jurnal Informasi, Perpajakan, Akuntansi, Dan Keuangan Publik* 9(1):1–24. doi: 10.25105/jipak.v9i1.4522.
- Janitra, wimpi abhirama. 2017. "Pengaruh Orientasi Etika, Komitmen Profesional, Komitmen Organisasi, Dan Sensitivitas Etis Terhadap Internal Whistleblowing (Studi Empiris Pada SKPD Kota Pekanbaru)." *JOM Fekon* Vol. 4(1):1208–22.
- Latan, Hengky, Chiappetta Jabbour, Charbel Jose, Lopes de Sousa Jabbour, and Ana Beatriz. 2019. "Ethical Awareness, Ethical Judgment and Whistleblowing: A Moderated Mediation Analysis." *Journal of Business Ethics* 155(1):289–304. doi: 10.1007/s10551-017-3534-2.
- Libriani, Eka, and Intiyas Utami. 2015. "Studi Eksperimental Tekanan Ketaatan Dan Personal Cost: Dampaknya Terhadap Whistleblowing." *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis* 15:106. doi: 10.20961/jab.v15i2.181.
- Nugrohaningrum, Desi. 2018. "Analisis Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Niat Pegawai PEMDA Untuk Melakukan Whistleblowing." *Universitas Islam Indonesia*.
- Nurkholis, and Rizki Bagustianto. 2015. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing (Studi Pada PNS BPK RI)." *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan* 19(2):276–95.
- Nurul Fadhilah. 2021. "Pengaruh Audit Structure, Organizational Citizenship Behaviour, Task Complexity, Dan Role Conflict Terhadap Kinerja Auditor Internal Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi." *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan* 4(2):788–808.
- Peltier-Rivest, Dominic. 2018. "The Battle against Fraud: Do Reporting Mechanisms Work?" *Journal of Financial Crime* 25(3):784–94. doi: 10.1108/JFC-05-2017-0048.
- Rabbany, Gathfany Burhanudin, and Wawan Sadtyo Nugroho. 2021. "Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Sensivitas Etika, Pertimbangan Etis, Personal Cost, Dan Reward Terhadap Intensi Internal Whistleblowing Guna Mencegah Kecurangan Akuntansi (Studi Empiris Pada BPKAD Kota Dan Kabupaten Pengaruh Profesionalisme, Sensitivitas Etis, dan Reward Terhadap Intensi Auditor Inspektorat Badung dalam Melakukan Whistleblowing Internal Ni Ketut Meyta Pradnya Dewi dan I Wayan Ramantha

- Magelang.” *Business and Economics Conference in Utilization of Modern Technology* 429–54.
- Sagara, Yusar. 2018. “Profesionalisme Internal Auditor Dan Intensi Melakukan Whistleblowing.” *Liquidity* 2(1):34–44. doi: 10.32546/lq.v2i1.127.
- Sari, M., and D. Ariyanto. 2017. “Determinan Tindakan Whistleblowing.” *Ekonomi Dan Pariwisata* 12(1).
- Wirakusuma, Gede, and Ni Komang Ayu Anita Dewi. 2019. “Pengaruh Moralitas Individu, Pengendalian Intern Dan Budaya Etis Organisasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi.” *E-Jurnal Akuntansi* (Vol 29 No 1 (2019)):64–77.
- Yeoh, Peter. 2014. “Whistleblowing: Motivations, Corporate Self-Regulation, and the Law.” *International Journal of Law and Management* 56(6):459–74. doi: 10.1108/ijlma-06-2013-0027.
- Yulistia M, Resti, Arie Frinola Minovia, Neva Novianti, and Karina Rasaki. 2022. “Profesionalisme, Sensitivitas Etika, Personal Cost Dan Intensi Melakukan Whistleblowing.” *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika* 12(1):1–11. doi: 10.37859/jae.v12i1.3550.