

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Penyelenggaraan administrasi pemerintahan serta program dan kegiatan pemerintah, Kepada Daerah baik itu Gubernur dan Bupati/Walikota dibantu oleh perangkat daerah. Perangkat Daerah atau Organisasi Perangkat Daerah (OPD) merupakan organisasi atau lembaga pada Pemerintah Daerah yang bertanggung jawab kepada Kepala Daerah dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan di daerah. Perangkat Daerah dibentuk oleh masing-masing Daerah berdasarkan pertimbangan karakteristik, potensi, dan kebutuhan Daerah. Pembentukan perangkat daerah semata-mata didasarkan pada pertimbangan rasional untuk melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah secara efektif dan efisien.

Penataan Organisasi Perangkat Daerah serta penyusunan struktur organisasi pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) saat ini dilakukan berdasarkan pada kerangka regulasi serta kebutuhan obyektif dan kondisi lingkungan strategis daerah. Kerangka regulasi yang dimaksud adalah Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 sebagai perubahan terhadap Peraturan Pemerintah sebelumnya. Selain PP No. 41/2007, penataan kelembagaan perangkat daerah juga memperhatikan peraturan perundang-undangan yang memiliki relevansi dengan program penataan organisasi.

Sejalan dengan meningkatnya pengetahuan masyarakat serta adanya pengaruh globalisasi yang menuntut adanya keterbukaan, maka pola-pola lama

penyelenggaraan pemerintah tidak sesuai lagi bagi tatanan masyarakat yang telah berubah. Hal ini mengakibatkan Pemerintah Daerah semakin dituntut untuk meningkatkan kinerjanya dalam rangka memberikan pelayanan kepada masyarakat (Damanik, 2011).

Tindakan kecurangan atau pelanggaran etika banyak terjadi dilakukan di pemerintahan pusat atau daerah yang melibatkan pegawai dan orang lain yang berkaitan dengan dugaan melakukan korupsi, penyalahgunaan aset maupun kecurangan dalam pelaporan keuangan yang dilakukan di dalam organisasi tempat bekerja (Hidayati, 2016). Oleh karena itu, diperlukan adanya pengendalian intern untuk mengarahkan, mengawasi serta mendeteksi kecurangan dalam perilaku organisasi pada pegawai/ anggota tersebut. Salah satu mencegah pelanggaran akuntansi adalah dengan melakukan *whistleblowing*.

Organisasi sektor publik di Indonesia yang 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.

Wistleblowing adalah sebuah tindakan mengungkapkan informasi dari sebuah organisasi privat ataupun publik untuk membuka kasus-kasus korupsi yang berbahaya kepada publik. (Kumar dan Santoro, 2017). Adapun

whistleblower adalah pihak yang melaporkan adanya dugaan kecurangan, penyalahgunaan wewenang, atau ketidakpatuhan secara hukum maupun kode etik dalam sebuah organisasi kepada publik atau pihak-pihak terkait yang berkuasa (Sweeney, 2008). Joen (2017) mengungkapkan bahwa *Whistleblower* memainkan peran penting dalam membuka perilaku tidak etis di pemerintah dan membuat lebih transparan dan akuntabel kepada publik. Lebih lanjut Sweeney (2008) menyatakan *wistleblowing* lebih efektif diterapkan untuk memerangi fraud dibandingkan internal audit, eksternal audit maupun internal *controlling system*. Menjadi seorang *whistleblower* bukanlah hal yang mudah. Dibutuhkan keberanian dan keyakinan untuk melakukannya. Hal ini dikarenakan seorang *whistleblower* tidak menutup kemungkinan akan mendapatkan teror dari oknum-oknum yang tidak menyukai keberadaannya (Sulistomo, 2012).

Seorang *whistleblower* kerap kali mengalami dilematis, di satu sisi dia dianggap sebagai penghianat karena telah mengungkap rahasia atau kesalahan seseorang yang dikenal. Di sisi lain dia dianggap sebagai pahlawan heroik yang menjunjung tinggi moral, sehingga dia akan “meniup peluit” ketika seseorang melakukan tindakan yang tidak etis. Sekalipun orang tersebut adalah guru, dosen ataupun petinggi instansi sekalipun jika memang terbukti bersalah. Peran *whistleblower* merupakan salah satu bentuk pengawasan kinerja suatu organisasi. Hal ini dikarenakan *whistleblower* dapat diperankan oleh siapa saja yang mengetahui tindak kecurangan atau bahkan pelanggaran dalam sebuah organisasi. Namun tidak sedikit orang yang enggan untuk mengadukan tindak kecurangan, karena tidak sedikit risiko yang harus dihadapi, bahkan sulit untuk dihindari dan

mengakibatkan mereka lebih memilih untuk diam. Mulai dari ancaman terlapor pada dirinya maupun keluarganya dan bahkan ancaman pemecatan. Oleh karena itu jaminan keamanan dan perlindungan hukum terhadap *whistleblower* juga ada sejak tahun 2006 dengan lahirnya UU 13/2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban. Hal tersebut merupakan salah satu motivasi seorang untuk menjadi *whistleblower*.

Whistleblowing 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 (Georgiana Susmanschi, 2012).

Whistleblowing merupakan pelaporan yang dilakukan oleh anggota organisasi mengenai tindakan ilegal dan tidak bermoral di dalam organisasinya kepada pihak internal maupun eksternal sehingga dapat mempengaruhi praktik kesalahan tersebut (Near dan Miceli, 1985)

Whistleblowing menurut KNKG (Komite Nasional Kebijakan *Governance*) di dalam Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran adalah pengungkapan tindakan pelanggaran atau perbuatan yang melawan hukum, tidak etis/tidak bermoral atau perbuatan lain yang dapat merugikan organisasi atau pemangku kepentingan, yang dilakukan oleh karyawan atau pimpinan organisasi atau lembaga lainnya yang dapat mengambil tindakan atas pelanggaran tersebut. Selain pengertian tersebut, Komite Nasional Kebijakan *Governance* (KNKG)

Indonesia menambahkan bahwa *whistleblowing* dilakukan dengan dasar itikad baik dan bukan merupakan keluhan pribadi terhadap kebijakan suatu perusahaan, *Whistleblowing* merupakan sebuah proses kompleks yang melibatkan faktor pribadi dan organisasi. Kebanyakan penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang lebih tua dan lebih berpengalaman memiliki kecenderungan yang lebih tinggi untuk melakukan *whistleblowing*. Hal tersebut dikarenakan semakin berpengalaman seseorang maka semakin berkomitmenlah mereka kepada organisasi pada tempat mereka bekerja.

Fenomena yang terjadi dengan adanya kasus jual beli jabatan di Pemerintahan Kabupaten Kudus yang menjadi perhatian Gubernur Jawa Tengah Ganjar Pranowo se usai ditetapkannya tersangka Bupati Kudus Muhammad Tamzil maka Gubernur Jawa Tengah Ganjar Pranowo mendorong untuk diadakannya sistem lelang jabatan yang akan ditujukan di 35 daerah yang tersebar di Jawa Tengah sebagai strategi mencari pejabat bersih. Menurut Ganjar Pranowo dengan sistem lelang jabatan mampu untuk mencegah terjadinya jual beli jabatan yang biasanya terjadi di lingkungan Aparatur Sipil Negara (ASN). Selain itu, Gubernur Jawa Tengah Ganjar Pranowo juga meminta Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) untuk mengusut tuntas kasus jual beli jabatan di Kabupaten Kudus dan KPK juga diminta mendampingi Hartopo selaku Plt Bupati Kudus untuk melakukan koordinasi dan supervisi dalam pencegahan di titik-titik rawan korupsi. Ganjar Pranowo juga berharap Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk mendukung sistem lelang jabatan tersebut. Dengan demikian Ganjar Pranowo menuntut dengan merubah semua *whistleblowing* sistem di Pemerintahan.

Komitmen Profesional menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi tindakan *whistleblowing*. Komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya. Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Komitmen profesional merupakan bentuk kecintaan seseorang terhadap profesi yang dijalani. Bentuk tanggung jawab, rasa kepedulian, dan sikap mempertahankan nilai-nilai yang terkandung dalam sebuah profesi menjadikan individu mampu membentuk komitmen yang kuat (Elias, 2008). Adanya komitmen profesional melibatkan keyakinan dan penerimaan individu terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan profesi, beserta usaha yang dicurahkan dalam menjalankan profesi.

Komitmen profesional merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam penelitian maupun praktik akuntansi yang ada saat ini. Smith dan Hall (2008) mendefinisikan komitmen profesional sebagai suatu kecintaan yang dibentuk oleh seseorang individu pada profesinya. Komitmen profesional pada dasarnya merupakan persepsi yang berintikan loyalitas, tekad, dan harapan seseorang yang dituntun oleh sistem, nilai dan norma yang akan mengarahkan orang tersebut untuk bertindak sesuai dengan prosedur-prosedur tertentu dalam upaya menjalankan tugasnya dengan tingkat keberhasilan yang tinggi (Larkin, 1990).

Komitmen profesional dapat dikatakan sebagai kecintaan dan keteguhan hati seseorang dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan berdasarkan aturan

dan norma yang ada dalam profesinya. Menurut Aranya dan Ferris (1984) komitmen profesional juga didefinisikan dalam literatur akuntansi sebagai berikut:

- a. Keyakinan dan penerimaan nilai dan tujuan profesi
- b. Kemauan untuk mengupayakan dengan sungguh-sungguh kepentingan profesi.
- c. Keinginan untuk menjaga keanggotaan dalam profesi.

Kaitannya dengan tindakan *whistleblowing* berdasarkan penelitian (Mela, Zarefar, dan Andreas 2016) komitmen profesional memiliki pengaruh terhadap keputusan seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Dijelaskan bahwa semakin kuat profesionalitas yang dimiliki seorang individu, maka semakin tinggi kepedulian terhadap nilai-nilai yang terkandung dalam profesi tersebut, sehingga ketika terjadi ketidakberesan dalam organisasi kemauan untuk mengoreksi dan melaporkan tindak kecurangan akan semakin tinggi. (Sari dan Herry, 2014) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa terdapat beberapa komponen profesionalisme yang dijelaskan oleh Hall dalam buku karangan Kabers dan Forgathy. Lima komponen tersebut antara lain, afiliasi dengan komunitas, kewajiban sosial, dedikasi terhadap pekerjaan, keyakinan terhadap peraturan sendiri atau profesi, tuntutan untuk mandiri.

Dalam istilah etika berasal dari bahasa Yunani, dari kata etos yang merupakan dalam bentuk tunggalnya mempunyai banyak arti salah satunya sebagai tempat tinggal yang bias, kebiasaan, adat, dan akhlak. Dalam bentuk jamak memiliki arti sebagai kebiasaan. Lebih dalam lagi definisi etika memiliki

tiga arti. Pertama, etika sebagai nilai dan norma moral yang menjadi pegangan bagi seseorang atau suatu kelompok organisasi untuk mengatur tingkah laku. Kedua, etika menjadi kumpulan atas atau nilai moral. Dan ketiga, etika mempunyai arti sebagai ilmu tentang yang baik atau buruk (Berens, 2007:4). Hanif dan Odiatma (2017), etika yang dapat digunakan sebagai dasar pertimbangan dalam kasus *whistleblowing* adalah etika utilitarianisme. Etika utilitarianisme didefinisikan sebagai memaksimalkan kebahagiaan dan mengurangi penderitaan. Termasuk didalamnya mempertimbangkan sejauh mana dan berapa besar atau kecilnya kerugian atau keuntungan yang akan dialami perusahaan jika ada karyawan membocorkan atau mendiamkan kecurangan tersebut.

Lingkungan etika merupakan sikap dan perilaku yang menunjukkan kesediaan seseorang secara sadar untuk mentaati ketentuan dan norma yang berlaku dalam suatu organisasi (Dalton dan Radtke, 2012). Keterkaitan variabel lingkungan etika terhadap *whistleblowing* adalah mempertimbangkan sejauh mana dan berapa besar atau kecilnya kerugian atau keuntungan yang akan dialami perusahaan jika seorang pegawai membocorkan atau mendiamkan kecurangan tersebut (Afriana dan Odiatma, 2017).

Disamping itu, dari segi bahasa intensitas dapat diartikan sebagai suatu keadaan tingkatan atau ukuran intensinya, sedangkan moral diartikan sebagai istilah yang diucapkan manusia yang menyebut manusia lainnya dalam tindakan yang memiliki nilai positif. Jadi intensitas moral adalah sebuah konstruk yang mencakup karakteristik-karakteristik yang merupakan perluasan dari isu-isu yang

terkait dengan isu moral utama dalam sebuah situasi yang akan mempengaruhi persepsi individu mengenai masalah etika dan intensi berperilaku yang dimilikinya.

Zanaria (2016) menyatakan bahwa intensitas moral memiliki pengaruh yang cukup signifikan dalam mempengaruhi seseorang ketika akan berperilaku dan dalam mengambil keputusan. Mengenai tepat dan benarnya perilaku yang kemudian akan diputuskan tersebut, akan bergantung sekali pada tingkat intensitas moral dari individu tersebut. Selain itu, Jones (1991) menyatakan bahwa intensitas moral terdiri atas enam elemen, antara lain:

- **Besaran Konsekuensi**

Didefinisikan sebagai jumlah kerugian (atau manfaat) yang dihasilkan oleh pengorbanan (atau kebermanfaatan) dari sebuah tindakan moral. Dimasukkannya besaran konsekuensi ini dalam konstruk intensitas moral didasarkan pada observasi pada perilaku manusia dan bukti-bukti yang diperoleh, seperti keputusan yang menyertakan keinginan si pembawa moral (moral agent).

- **Konsensus Sosial**

Didefinisikan sebagai tingkat kesepakatan sosial bahwa sebuah tindakan dianggap jahat atau baik.

- **Probabilitas Efek**

- Didefinisikan sebagai sebuah fungsi bersama dari kemungkinan bahwa tindakan tertentu akan secara aktual mengambil tempat dan

tindakan tersebut akan secara aktual menyebabkan kerugian (manfaat) yang terprediksi.

- Kesegeraan Temporal

Didefinisikan sebagai jarak atau waktu antara pada saat terjadi dan awal mula konsekuensi dari sebuah tindakan moral tertentu (waktu yang makin pendek menunjukkan kesiapan yang lebih besar). Kesegeraan Temporal ini adalah sebuah konstruk komponen dengan dua alasan. Pertama, jika nilai mata uang sekarang lebih besar dari pada pada masa yang akan datang, seorang pedagang cenderung mendiskon barang dagangan untuk: memperoleh uang secepatnya. Kedua, periode waktu antara tindakan yang ditanyakan dan yang diharapkan dalam memperluas bidang usaha akan menyebabkan kerugian yang sedikit.

- Kedekatan

Didefinisikan sebagai perasaan kedekatan (sosial, budaya, psikologi, atau fisik) yang dimiliki oleh pembawa moral (moral agent) untuk si pelaku dari kejahatan (kemanfaatan) dari suatu tindakan tertentu. Konstruk kedekatan ini secara intuitif dan alasan moral 17 menyebabkan seseorang lebih peduli pada orang-orang yang berada didekatnya (secara sosial, budaya, psikologi ataupun secara fisik) daripada kepada orang-orang yang jaraknya jauh.

- Konsentrasi Efek

Didefinisikan sebagai sebuah fungsi inferens dari jumlah orang yang mempengaruhi dan dipengaruhi oleh sebuah tindakan yang dilakukan. Orang-orang yang memiliki perasaan kepentingan yang tertinggi akan bertindak secara amoral yang akan menghasilkan konsentrasi efek tinggi.

Personal cost adalah pandangan pegawai terhadap resiko pembalasan/balas dendam atau sanksi dari anggota organisasi, yang dapat mengurangi minat pegawai untuk melaporkan *whistleblowing* (Schultz et al., 1993) dalam Bagustianto dan Nurkholis (2013). Niat pegawai untuk melaporkan adanya pelanggaran adalah lebih rendah karena tingkat *personal cost* yang tinggi menyebabkan *whistleblower* potensial lebih baik diam karena mempertimbangkan tanggapan dari orang-orang di dalam organisasi yang menentang tindakan pelaporan. Pegawai merasa *whistleblowing* internal diperlukan namun mereka tidak dapat melakukannya dikarenakan besar resiko atau pembalasan yang akan ditanggung serta sulitnya mencari pekerjaan di masa depan untuk pekerjaan yang sama. Terlebih jika jaminan hukum mengenai *whistleblowing* belum tegas. Hal ini mungkin juga disebabkan karena pegawai tersebut kurang mengenali isu-isu mengenai tanggung jawab sosial yang lebih luas terkait dengan *whistleblowing*.

Personal cost adalah resiko atau sanksi pembalasan yang dirasakan oleh sipelapor kecurangan, sehingga seseorang merasa tidak berminat untuk melaporkan kecurangan. *Personal cost* merupakan pemikiran seseorang akan mempertimbangkan untuk melakukan atau tidak melakukan tindakan pelaporan

kecurangan yang diketahuinya. Karena dampak rasa takut tidak aman terhadap ancaman dirinya seperti adanya pembalasan dari orang yang melakukan kecurangan, pemecatan dari organisasi bahkan bisa jadi turunnya jabatan yang dapat mengurangi minat seseorang untuk melaporkan kecurangan.

Locus of control merupakan konsep dalam psikologi personal yang dikenalkan oleh Julian B Rotter pada tahun 1954. Dapat mendeskripsikan sebagai keyakinan individu mengenai dapat tidaknya mengendalikan kejadian-kejadian yang mempengaruhi mereka. *Locus of control* menurut (Sagone, Elvira, dan Caroli 2014) didefinisikan sebagai ciri kepribadian yang mengacu pada persepsi individu terhadap suatu peristiwa dapat terjadi karena ditentukan secara internal oleh tingkah lakunya atau disebabkan oleh keadaan eksternal seperti takdir, maupun keberuntungan. *Locus of control* merupakan keyakinan seseorang tentang apakah suatu hasil tindakan yang dilakukan individu bergantung pada apa yang dilakukan (berorientasi pada pengendalian internal) atau bergantung pada kejadian diluar kendali pribadi individu (berorientasi pada pengendalian eksternal). *Locus of control* diartikan sebagai watak kepribadian yang memberikan pengaruh pada pengambilan keputusan dan tingkah laku seseorang (Chiu 2002).

Locus of control dibedakan menjadi dua, yaitu *locus of control internal* dan *locus of control external*. Individu dengan *locus of control internal* mempercayai bahwa segala sesuatu yang terjadi dikehidupannya baik keberhasilan maupun kegagalan merupakan kendali yang berasal dari dirinya sendiri, kemampuan yang dimiliki, dan perilaku yang mereka buat. Sedangkan individu dengan *locus of control external* beranggapan bahwa segala sesuatu yang

terjadi dikehidupannya baik keberhasilan maupun kegagalan dikontrol dari keadaan sekitar berupa nasib, takdir, dan keberuntungan semata.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Winda, dkk. 2019) menyatakan bahwa variabel internal *locus of control* berpengaruh positif terhadap *whistleblowing*. Berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Ridho dan Rini (2014) mengungkapkan bahwa *locus of control* tidak berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing* mungkin disebabkan oleh pemahaman pegawai yang kurang terhadap *whistleblowing* dan adanya ancaman apabila melakukan *whistleblowing*.

Penelitian ini mengacu pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Eka Hariyani (2018) dengan dua perbedaan. Perbedaan yang pertama yaitu pada variabel, dimana pada penelitian yang dilakukan oleh Eka (2018) terdapat empat variabel yakni komitmen profesional, lingkungan etika, intensitas moral, dan *personal cost*, sedangkan pada penelitian ini peneliti menambah satu variabel pendukung yaitu *locus of control*. Peneliti menambahkan variabel tersebut karena dengan dukungan *locus of control* diharapkan para pegawai khususnya bagian keuangan harus diberi pemahaman bahwa perilaku *whistleblowing* dapat membawa dampak positif bagi lingkungan organisasi dan para *whistleblower* akan dilindungi secara hukum, sehingga para *whistleblower* akan lebih termotivasi untuk melaporkan dugaan *fraud* atau pelanggaran dalam sebuah organisasi. Perbedaan kedua yaitu pada objek penelitian sebelumnya yang dilakukan Eka (2018) mengambil objek pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Bengkalis

di Provinsi Riau sedangkan untuk penelitian ini peneliti mengambil objek pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Kudus.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian kembali mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi whistleblowing internal, untuk itu peneliti mengambil judul **“Pengaruh Komitmen Profesional, Lingkungan Etika, Intensitas Moral, *Personal Cost*, dan *Locus Of Control* Terhadap Intensi Untuk Melakukan Whistleblowing Internal” (Studi Empiris Pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Kudus)**

1.2 Ruang Lingkup Penelitian

Agar penelitian ini tidak menyimpang dan memudahkan pembahasan dalam penelitian ini agar sesuai dengan tujuan penelitian dan pokok bahasan lebih terperinci maka peneliti membatasi ruang lingkup pokok bahasan dalam permasalahan sebagai berikut:

1. Meneliti pengaruh komitmen profesional, lingkungan etika, intensitas moral, *personal cost*, dan *locus of control* terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* internal.
2. Objek penelitian ini adalah Staf/Pegawai Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Kudus.

1.3 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah diuraikan diatas maka peneliti merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh komitmen profesional terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* internal pegawai Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Kudus?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan etika terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* internal pegawai Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Kudus?
3. Apakah terdapat pengaruh intensitas moral terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* internal pegawai Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Kudus?
4. Apakah terdapat pengaruh *personal cost* terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* internal pegawai Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Kudus?
5. Apakah terdapat pengaruh *locus of control* terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* internal pegawai Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Kudus?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh komitmen profesional terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* internal pegawai Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Kudus.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan etika terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* internal pegawai Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Kudus.
3. Untuk menganalisis pengaruh intensitas moral terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* internal pegawai Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Kudus.
4. Untuk menganalisis pengaruh *personal cost* terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* internal pegawai Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Kudus.
5. Untuk menganalisis pengaruh *locus of control* terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* internal pegawai Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Kudus.

1.5 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

a. Manfaat bagi pembaca

Penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi bagi pembaca untuk penelitian yang akan datang dan sebagai bahan untuk khasanah pustaka tentang pengaruh komitmen profesional, lingkungan etika, intensitas moral, *personal cost*, dan *locus of control* terhadap *whistleblowing* internal.

b. Manfaat untuk penelitian lebih lanjut

Bagi penelitian selanjutnya, penelitian ini diharapkan bisa dijadikan bahan referensi bagi para peneliti yang akan melakukan penelitian mengenai intensi untuk melakukan *whistleblowing* internal dengan variabel independen lainnya.

2. Manfaat Praktis

a. Manfaat bagi Staf/Pegawai Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Kudus

Dapat memberikan masukan dan dapat menjadi bahan pertimbangan pada proses pengambilan keputusan terutama pada aktivitas yang berkaitan dengan intensi untuk melakukan *whistleblowing* internal.