

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Pengungkapan *fraud* atau tindakan untuk melakukan *whistleblowing* sangat penting untuk diteliti karena masih banyaknya kasus kecurangan yang terjadi, baik dalam ruang lingkup organisasi sektor publik maupun organisasi sektor swasta. Dalam organisasi sektor publik, seperti pada Instansi Pemerintah baik pusat maupun daerah masih marak terjadi kasus-kasus kecurangan. Korupsi menjadi salah satu kasus kecurangan yang paling populer. *Indonesia Corruption Watch* (ICW) menemukan 169 kasus korupsi pada periode semester satu tahun 2020. Kemudian dari hasil pemetaan korupsi berdasarkan jabatan, ICW menemukan bahwa ASN berada pada posisi pertama yang paling banyak melakukan korupsi. Dengan melihat permasalahan tersebut, penerapan *whistleblowing* sangat penting untuk dilakukan khususnya dalam instansi pemerintahan.

*Whistleblowing* merupakan suatu tindakan atau gerakan dari seorang individu dalam melaporkan tindak kejahatan, seperti korupsi, kecurangan dalam laporan keuangan, penipuan dan sebagainya. Individu yang melakukan *whistleblowing* disebut dengan *whistleblower*. Menurut Palumbo & Manna (2020) *whistleblowing* adalah langkah karyawan dalam melaporkan tindakan ilegal, tidak etis, atau praktik tidak sah yang dilakukan sesama rekan kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Indriani dkk.(2019) *whistleblowing* digambarkan sebagai seorang wasit yang meniup peluitnya

untuk menghentikan permainan yang dianggap sebagai sebuah pelanggaran oleh pemain. Dalam lingkungan organisasi, *whistleblowing* merupakan cara untuk menghentikan tindakan *fraud* atau kecurangan dalam suatu organisasi. Jika terdapat konflik antara loyalitas karyawan dan perlindungan kepentingan publik, maka akan muncul *whistleblowing*. Dalam hal ini, *whistleblowing* terbagi menjadi 2 jenis: *whistleblowing* internal yaitu pengungkapan *fraud* yang terjadi ketika seorang karyawan menemukan tindakan kecurangan yang dilakukan oleh karyawan lain dan kemudian melaporkan kasus tersebut kepada atasan. Dan *whistleblowing* eksternal yaitu pengungkapan *fraud* yang terjadi ketika seorang karyawan menemukan adanya kecurangan yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan kemudian menginformasikan kepada publik karena kecurangan tersebut akan merugikan masyarakat (Alfian dkk., 2018).

Instansi pemerintah memiliki kewajiban dalam mencapai suatu tujuan dalam pemerintahan yaitu memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut, diperlukan pegawai yang kompeten serta berintegritas yang didukung dengan perilaku yang baik. Namun melihat fakta yang terjadi di lapangan, beberapa tindakan kecurangan terjadi dalam ruang lingkup pemerintahan. Bentuk tindakan kecurangan tersebut salah satunya adalah korupsi.

Kasus korupsi yang melibatkan salah satu pejabat Pemkot Kotamobagu terbukti dalam dugaan kasus korupsi proyek pasar yang berada di Kelurahan Genggulang, Kotamobagu Utara. Berdasarkan hasil penyelidikan oleh

Kejaksaan Negeri Kotamobagu, oknum Kepala Dinas Perdagangan bersama dengan kontraktor pelaksana melakukan korupsi atas dana proyek pembangunan pasar Genggulang yang menimbulkan kerugian sebesar Rp 3 miliar (Totabuan.co, 2021). Adanya laporan dari masyarakat membuat penyidik tergerak untuk mengungkapkan kasus tersebut.

Adanya kasus tersebut akan menimbulkan *trust issue* oleh masyarakat terkait kinerja dari instansi pemerintah. Masyarakat yang memandang aparatur sipil Negara baik pejabat maupun pegawai dalam suatu instansi pemerintah sebagai pelayan publik yang bebas dari korupsi akan menjadi ragu dan kehilangan kepercayaan. Melihat kasus-kasus yang menimpa sejumlah instansi pemerintah, ASN sebaiknya terus menjaga integritas dan profesionalismenya dalam bekerja sesuai dengan kode etik profesi. Oleh karena itu, semua elemen dalam suatu instansi harus menjalankan tugas dan kewajiban serta harus memiliki tanggung jawab untuk kepentingan publik.

Seperti yang telah dijelaskan, salah satu cara untuk mengungkap kasus-kasus kecurangan adalah dengan melakukan *whistleblowing*. Dengan adanya *whistleblowing* ini dapat membantu pelapor (*whistleblower*) untuk mengungkap tindakan kecurangan yang terjadi dalam suatu organisasi. Aksi *whistleblowing* pernah dilakukan oleh seorang mantan *financial controller* Asian Agri yang bernama Vincentius Amin Sutanto. Dilansir dari media online Tempo.co, Vincentius menjadi saksi atas kasus penggelapan pajak oleh Asian Agri. Dalam keterangannya dalam persidangan Vincentius mengungkapkan bagaimana cara perusahaan tersebut memanipulasi

pembayaran pajak. Ia juga mengimbau untuk para *whistleblower* lainnya untuk lebih berani menyampaikan kebenaran.

Fenomena terkait *whistleblowing* juga pernah terjadi di daerah Sukoharjo, Jawa Tengah pada tahun 2010 karena kasus pungutan atas tunjangan sertifikasi guru oleh Dinas Pendidikan Sukoharjo. Dilansir dari Detiknews, Murdiyanto merupakan seorang guru di SMP 1 Mojolaban Sukoharjo yang menjadi *whistleblower* atas kasus tersebut. Beliau mengatakan bahwa seluruh guru diminta untuk menyetorkan uang sebesar Rp 50.000.000 per bulan oleh oknum pejabat Dinas Pendidikan. Uang tersebut akan dibayar sekaligus pada periode satu tahun, sehingga untuk setiap guru akan menyetorkan uang sebesar Rp 600.000.000 per tahun. Hal ini membuat Murdiyanto tergerak untuk melaporkan praktik tersebut atau yang dikenal dengan istilah “tali asih” ke DPRD setempat. Alih-alih mendapat dukungan dari rekan guru, Murdiyanto harus dihadapkan pada kenyataan bahwa tidak ada satupun dukungan suara dari sesama rekan guru. Mereka lebih memilih untuk diam saat dimintai keterangan atas kasus tersebut oleh aparat penegak hukum. Murdiyanto juga mengaku mendapat ancaman berupa pemecatan, namun dari pihak Dinas Pendidikan Sukoharjo membantah pernyataan tersebut.

Kemudian ada *whistleblower* asal Kotamobagu yang melaporkan adanya dugaan kasus korupsi proses lelang rehab bangunan pengaman pasir di pantai Boroko, Bolaang Mongondow, Sulawesi Utara. Dikutip dari KoranTempo.co *whistleblower* tersebut bernama Munif Alamri yang

kemudian menjadi saksi atas kasus tersebut. Laporan tersebut dilakukan oleh pelapor karena adanya temuan beberapa dokumen yang menjadi petunjuk adanya anomali dalam proses pelelangan tersebut. Namun ditengah perjuangannya dalam mengungkap kasus tersebut, Munif justru dilaporkan balik ke Polda Sulawesi Utara. Tentu tidak mudah untuk melawannya sendiri, sehingga dari pihak Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (LPSK) menerjunkan timnya untuk melindungi pelapor dalam persidangan di Pengadilan Negeri Kotamobagu. Dalam upayanya, LPSK akan memberikan pendapat hukum untuk membantu menjelaskan kepada hakim terkait pandangan mereka mengenai kedudukan Munif sebagai *whistleblower* serta pentingnya untuk memberikan perlindungan kepada pelapor berdasarkan Undang-Undang Perlindungan Saksi dan Korban.

Dengan melihat kasus-kasus tersebut maka sangat dibutuhkan kebijakan yang dapat meminimalisir adanya tindakan kecurangan, salah satunya adalah *whistleblowing*. Jika kebijakan tersebut diterapkan dalam suatu organisasi maupun perusahaan, akan sangat membantu para pelapor untuk mengungkapkan tindakan kecurangan. Tersedianya perlindungan hukum juga menjadi bagian penting untuk melindungi pelapor dari ancaman-ancaman yang diterima. Tidak menutup kemungkinan akan adanya ancaman saat melakukan aksi *whistleblowing*. Indonesia sendiri memiliki peraturan perundang-undangan yang mengatur perlindungan terhadap seseorang yang ingin mengungkapkan tindakan kecurangan, yaitu Undang-Undang Nomor 31

Tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban. Individu yang mengungkap kasus-kasus kecurangan disebut dengan *whistleblower*.

*Whistleblower* merupakan individu (pegawai atau karyawan) dari suatu organisasi yang melaporkan tindakan atau kegiatan ilegal yang terjadi di instansi pemerintahan maupun organisasi swasta kepada publik, media massa atau pejabat yang memiliki wewenang (Febriana, 2021). Eksistensi dari *whistleblower* sangat dibutuhkan dalam rangka proses pengungkapan kecurangan. Memang tidak mudah untuk menjalankan peran sebagai *whistleblower* yang akan mendapat tekanan dari berbagai pihak saat melakukan *whistleblowing*. Namun demi terungkapnya kasus kecurangan, *whistleblower* harus lebih berani dalam menegakkan kebenaran.

Sebagai seorang yang beriman patutlah kita selalu untuk menegakkan kebenaran serta berani untuk mengungkap adanya kecurangan. Hal tersebut telah dijelaskan dalam QS. Al-Ma'idah ayat 8 yang berbunyi:

لَا أَعْلَىٰ قَوْمٍ نُّشَنَّا يَجْرِمَنَّكُمْ وَلَا تُقْسَطَ بِأَشْهَادٍ بِاللَّهِ مِمَّن قَوْمًا أَمَتُوا الَّذِينَ يَأْتِيهَا  
تَعْمَلُونَ بِمَا حَبِطَ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ تَعْفُوا وَاللَّتَّفَوَىٰ أَقْرَبُ هُوَ إِعْدِلُوا تَعْدِلُوا

Artinya:

"Wahai orang-orang yang beriman! Jadilah kamu sebagai penegak keadilan karena Allah (ketika) menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah kebencianmu terhadap suatu kaum mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah. Karena (adil) itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sungguh, Allah Maha Mengetahui terhadap apa yang kamu kerjakan." (QS. Al-Ma'idah 5: Ayat 8).

Ayat tersebut menunjukkan bahwa sebagai manusia, kita harus menjunjung tinggi kebenaran, menghindari kebencian, dan memperlakukan

orang lain secara adil. Allah SWT. memerintahkan umatnya untuk berani menegakkan kebenaran. Hal tersebut berkaitan dengan realita kehidupan sekarang dengan berbagai kasus-kasus kecurangan yang terjadi. Sehingga dengan demikian, melaporkan tindakan kecurangan atau melakukan *whistleblowing* merupakan salah satu cara untuk menegakkan kebenaran. Dalam ayat tersebut juga memerintahkan kita untuk tidak menciptakan kebencian antar sesama manusia saat melakukan *whistleblowing*. Sehingga pelapor harus bersikap adil saat menjadi saksi pada kasus kecurangan dengan tidak menjatuhkan pihak lain.

Terdapat beberapa faktor karakteristik individu yang memengaruhi niat melakukan *whistleblowing*. Faktor pertama yang menimbulkan niat *whistleblowing* yaitu komitmen profesional. Dalam hal ini, pegawai harus memiliki komitmen profesional yang tinggi agar kode etik dan profesionalisme mereka lebih di prioritaskan. Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putra & Wirasedana (2017), Agustiani & Hasibuan (2020), dan Primasari & Fidiana (2020). Dari hasil penelitian-penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa komitmen profesional berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*. Mereka mengatakan bahwa semakin tinggi komitmen profesional maka niat seseorang dalam melaporkan kecurangan yang terjadi akan semakin baik. Dan jika komitmen profesional yang dimiliki rendah maka akan terjadi penurunan niat seseorang melakukan *whistleblowing*. Menurut Setiawati & Sari (2016) seseorang dengan dedikasi yang tinggi terhadap profesinya, akan memiliki

keyakinan untuk tidak akan terpengaruh dalam situasi apapun. Dengan demikian, mereka yang menjunjung tinggi komitmen profesional sudah bekerja sesuai dengan kode etik profesi dan peraturan yang berlaku.

Selain komitmen profesional, karakteristik atau kepribadian individu lainnya yang memengaruhi niat melakukan *whistleblowing* adalah *locus of control*. Seseorang dalam menjalankan tugas dan kewajiban di lingkungan kerjanya, sangat diperlukan adanya kepribadian untuk bisa mengendalikan perilaku-perilaku yang dianggap menyimpang. Perilaku-perilaku ini dikhawatirkan akan menghasut seseorang tersebut untuk melakukan hal yang seharusnya tidak dilakukan. Sehingga diperlukan suatu kontrol diri dalam seseorang agar terhindar dari perilaku tersebut yang dinamakan *locus of control*. *Locus of control* adalah tingkat keyakinan individu terhadap kontrol diri dalam menentukan nasibnya sendiri. Spector (1988) mendefinisikan *locus of control* sebagai sebuah harapan umum yang dikendalikan oleh tindakan sendiri maupun oleh kekuatan lain. Namun penelitian yang dilakukan oleh Su'un dkk.(2020), Lestari & Yaya (2017), dan Agustiani & Hasibuan (2020) menemukan bahwa *locus of control* berpengaruh negatif terhadap intensi *whistleblowing*. Menurut Lestari & Yaya (2017) ini mungkin karena kurangnya kepercayaan pada kemampuan sendiri dalam mengendalikan lingkungan.

Di era globalisasi saat ini, tindakan-tindakan kecurangan semakin banyak terjadi, baik dalam instansi pemerintahan maupun perusahaan swasta. Terdapat hal-hal yang dapat memicu seseorang untuk melakukan kecurangan



atau *fraud*, seperti adanya tekanan, peluang dan rasionalisasi. Itu semua terangkum dalam satu konsep yang dinamakan *fraud triangle*. *Fraud triangle* merupakan suatu konsep yang menjelaskan alasan suatu individu melakukan tindakan kecurangan. Namun dalam penelitian ini akan berfokus apakah terdapat pengaruh dari ketiga faktor dalam konsep *fraud triangle* terhadap intensi *whistleblowing*. Dari Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Latan dkk. (2020), Mulani (2018), Utami & Libriani (2015), Mardianto & Tiono (2019), dan Febriana (2021) menunjukkan bahwa tekanan berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Artinya, jika tekanan yang dihadapi pegawai tinggi maka akan memengaruhi dalam pengambilan keputusan yang dilakukan oleh pegawai untuk mengungkapkan tindakan kecurangan. LanjutLatan dkk. (2019) menemukan bahwa peluang dan rasionalisasi memiliki pengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*. Tentunya kedua faktor tersebut menjadi kunci auditor untuk melaporkan tindakan kecurangan.

Kemudian adanya *personal cost* juga menjadi pengaruh seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. *Personal cost* merupakan pelaporan tindakan kecurangan yang terjadi dalam organisasi yang melibatkan persepsi karyawan atau anggota organisasi tentang risiko balas dendam atau sanksi yang kemudian akan mengurangi minat mereka untuk melakukan *whistleblowing*. Sebelum melakukan pelaporan pelanggaran, *personal cost* tentu menjadi suatu pertimbangan yang penting bagi si pelapor. Karena dengan keputusan untuk mengungkap kecurangan yang terjadi, pasti akan muncul berbagai ancaman dan tindakan balas dendam dari berbagai pihak,

mulai dari pihak yang dilaporkan maupun sesama rekan kerja dalam organisasi. Curtis (2006) menjelaskan bahwa potensi-potensi pembalasan dendam dapat berbentuk tidak ada kenaikan gaji, pemindahan posisi pekerjaan, dan yang lebih ekstrim adalah pemecatan.

Seseorang akan menganggap bahwa *personal cost* merupakan hal yang tidak perlu dikhawatirkan dan akan langsung melaporkan pelanggaran jika ia berada pada posisi yang aman serta adanya dukungan dari pihak lain. Namun, lain halnya jika tidak berada pada posisi yang kuat, maka ia akan memikirkan kembali niatnya untuk melaporkan pelanggaran yang terjadi karena adanya risiko balas dendam tersebut. Oleh karena itu, perlindungan hukum bagi pelapor atau *whistleblower* sangat penting untuk dibentuk karena bisa meminimalisir *personal cost* yang dialami oleh pelapor. Dalam penelitian Abdullah & Hasma (2017), Lestari & Yaya (2017) dan Indriani dkk. (2019) menyatakan bahwa *personal cost* berpengaruh negatif terhadap intensi *whistleblowing*.

Adanya kemampuan sensitivitas etis dalam diri seseorang sangat penting sebelum mengambil sebuah keputusan. Shaub (1989) mendeskripsikan sensitivitas etis sebagai kemampuan untuk mengenali permasalahan-permasalahan etika di sekitarnya. Dengan bisa mengenali masalah-masalah etika yang terjadi dalam lingkungan pekerjaannya, seseorang dapat membuat keputusan yang dapat menjadi solusi atas masalah tersebut.

Seseorang dengan komitmen profesional yang tinggi akan lebih mengedepankan profesionalitas mereka dalam situasi etis, sehingga dapat

membangkitkan niat melakukan *whistleblowing*. Badrulhuda dkk.(2020) mengatakan bahwa sensitivitas etis yang dimiliki akan menjunjung tinggi nilai-nilai profesional akan berusaha untuk memprioritaskan kepentingan profesi dibandingkan dengan kepentingan pribadi dalam situasi etika. Dengan demikian individu yang memiliki sensitivitas etis akan dipandang sebagai seseorang yang profesional dan pelanggaran etika dapat dihindari. Selain itu, seseorang yang menjalankan tugasnya secara profesional dipengaruhi oleh *locus of control*. Hal ini berkaitan dengan kontrol diri atau kepercayaan diri atas kerja keras yang dijalannya (Susanti, 2014). Lanjut Susanti (2014) berpendapat bahwa seseorang yang percaya atas kemampuan yang dimiliki akan berperilaku etis dalam menjalankan tugasnya, sehingga akan terhindar dari tindakan kecurangan. Dari penjelasan tersebut, dapat dilihat bahwa komitmen profesional dan *locus of control* memiliki pengaruh atas sensitivitas etis. Penelitian yang dilakukan oleh Su'un dkk.(2020) menyatakan komitmen profesional dan *locus of control* masing-masing berpengaruh positif terhadap sensitivitas etis.

Melihat banyaknya kasus kecurangan yang terjadi membuat *whistleblowing* menjadi salah satu cara yang efektif untuk diimplementasikan. Pegawai yang berprofesi sebagai aparatur sipil negara yang bekerja dalam suatu instansi pemerintahan tentu harus mengetahui betapa pentingnya *whistleblowing* itu. Dalam penelitian ini akan membuktikan apakah komitmen profesional, *locus of control*, *fraud triangle* dan *personal cost* berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing* dengan sensitivitas etis sebagai variabel

intervening. Penelitian ini melanjutkan penelitian yang dilakukan oleh Su'un dkk. (2020) dan Latan dkk. (2019). Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Su'un dkk. (2020) meneliti tentang pengaruh komitmen profesional dan *locus of control* terhadap intensi *whistleblowing* melalui sensitivitas etis. Dalam penelitian tersebut bertujuan untuk membuktikan apakah kedua karakteristik personal tersebut mempengaruhi seseorang untuk melakukan *whistleblowing* dengan melalui variabel sensitivitas etis. Berikut penelitian yang dilakukan oleh Latan dkk. (2019) meneliti tentang salah satu teori yang menjadi bagian dalam pengujian pada intensi *whistleblowing*, yang dinamakan *fraud triangle*. Komponen-komponen dalam *fraud triangle*, diantaranya adalah tekanan (*pressure*), peluang (*opportunity*) dan rasionalisme (*rationalism*).

Penelitian ini merupakan penelitian kompilasi dari penelitian-penelitian sebelumnya, yaitu penelitian dari Su'un dkk. (2020) dan Latan dkk. (2019). Perbedaan antara penelitian-penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah adanya penambahan satu variabel independen lain yaitu *personal cost*. Penambahan satu variabel ini untuk mengembangkan model penelitian yang akan dilakukan. Perbedaan selanjutnya terletak pada sampel yang akan diuji. Sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja di BPKD Sulawesi Utara, tepatnya di Kabupaten Bolaang Mongondow, Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan, Kabupaten Bolaang Mongondow Timur, Kabupaten Bolaang Mongondow Utara, dan Kota Kotamobagu. Alasan dipilihnya 5 kabupaten dan kota sebagai sampel

penelitian karena di 5 daerah tersebut merupakan daerah pemekaran yang menjadikan profesi ASN sebagai profesi yang paling diminati. Berbeda dengan penelitian Su'un dkk. (2020) yang menggunakan *census sampling* sebagai teknik pengambilan sampel, dalam penelitian ini teknik pengambilan sampelnya menggunakan *purposive sampling*. Kemudian menambahkan 2 teori lainnya, yaitu *theory of planned behaviour* dan *prosocial behaviour theory* untuk menjelaskan variabel-variabel penelitian. Berdasarkan uraian di atas, peneliti akan melakukan sebuah penelitian yang berjudul **“PENGARUH KOMITMEN PROFESIONAL, LOCUS OF CONTROL, FRAUD TRIANGLE DAN PERSONAL COST TERHADAP INTENSI WHISTLEBLOWING DENGAN SENSITIVITAS ETIS SEBAGAI VARIABEL INTERVENING”**

## **B. Batasan Masalah**

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah variabel *fraud triangle* yang akan diuji peneliti hanya akan berfokus pada tiga komponen saja, yaitu tekanan, peluang dan rasionalisasi.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat disimpulkan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Komitmen Profesional berpengaruh positif terhadap Sensitivitas Etis?

2. Apakah Komitmen Profesional berpengaruh positif terhadap Intensi *Whistleblowing*?
3. Apakah *Locus of Control* berpengaruh positif terhadap Sensitivitas Etis?
4. Apakah *Locus of Control* berpengaruh positif terhadap Intensi *Whistleblowing*?
5. Apakah Sensitivitas Etis berpengaruh positif terhadap Intensi *Whistleblowing*?
6. Apakah Profesional Komitmen berpengaruh positif terhadap Intensi *Whistleblowing* melalui Sensitivitas Etis?
7. Apakah *Locus of Control* berpengaruh positif terhadap Intensi *Whistleblowing* melalui Sensitivitas Etis?
8. Apakah *Pressure* berpengaruh positif terhadap Intensi *Whistleblowing*?
9. Apakah *Opportunity* berpengaruh positif terhadap Intensi *Whistleblowing*?
10. Apakah *Rationalization* berpengaruh positif terhadap Intensi *Whistleblowing*?
11. Apakah *Personal Cost* berpengaruh negatif terhadap Intensi *Whistleblowing*?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan memberikan bukti empiris:

1. Komitmen Profesional berpengaruh positif terhadap Sensitivitas Etis
2. Komitmen Profesional berpengaruh positif terhadap Intensi *Whistleblowing*

3. *Locus of Control* berpengaruh positif terhadap Sensitivitas Etis
4. *Locus of Control* berpengaruh positif terhadap Intensi *Whistleblowing*
5. Sensitivitas Etis berpengaruh positif terhadap Intensi *Whistleblowing*
6. Profesional Komitmen berpengaruh positif terhadap Intensi *Whistleblowing* melalui Sensitivitas Etis
7. *Locus of Control* berpengaruh positif terhadap Intensi *Whistleblowing* melalui Sensitivitas Etis
8. *Pressure* berpengaruh positif terhadap Intensi *Whistleblowing*
9. *Opportunity* berpengaruh positif terhadap Intensi *Whistleblowing*
10. *Rationalization* berpengaruh positif terhadap Intensi *Whistleblowing*
11. *Personal Cost* berpengaruh negatif terhadap Intensi *Whistleblowing*

#### **E. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

##### 1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa memberikan wawasan yang lebih mendalam terkait faktor-faktor seperti Komitmen Profesional, *Locus of Control*, *Fraud Triangle* dan *Personal Cost* dalam mengungkapkan kecurangan (*whistleblowing*). Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi dan sumber informasi bagi peneliti-peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti tentang *whistleblowing*.

## 2. Manfaat Praktis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan bisa memberi manfaat untuk pemerintah sebagai informasi tambahan terkait *whistleblowing*. Sehingga dengan demikian dapat membuat kebijakan atau peraturan khusus mengenai *whistleblowing* khususnya untuk Pemerintah Kabupaten Bolaang Mongondow, Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan, Kabupaten Bolaang Mongondow Timur, Kabupaten Bolaang Mongondow Utara, dan Kota Kotamobagu. Selain itu, dengan penelitian ini diharapkan bisa menjadi sumber informasi bagi pemerintah untuk meningkatkan pengawasan terkait kinerja para pegawai-pegawai pemerintahan. Kemudian, menjadi sumber tambahan bagi pihak perusahaan, investor, dan pihak-pihak berkepentingan lainnya sebagai bahan pengambilan keputusan. Dan yang terakhir untuk masyarakat, diharapkan dengan adanya penelitian ini masyarakat lebih mengetahui pentingnya penerapan *whistleblowing* ini. Sehingga masyarakat akan mendukung adanya sistem *whistleblowing* untuk diterapkan di pemerintahan.