

auditor internal pemerintah (Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan), yaitu:

1. Menambah ataupun mempertimbangkan variabel lain yang dapat digunakan untuk meninjau faktor-faktor yang mempengaruhi intensi auditor melakukan *whistleblowing*.
2. Menambah variable yang dijadikan moderasi untuk mengetahui efek dari variable lain.
3. Untuk peneliti selanjutnya agar memperluas obyek penelitian dengan mengembangkan sampel penelitian bukan hanya kepada responden yang berprofesi sebagai auditor BPKP saja namun menambah jumlah sampel responden, sehingga memungkinkan perbedaan hasil penelitian ataupun dapat juga menguatkan hasil penelitian ini.
4. Penelitian ini menggunakan Instrumen berdasarkan kuesioner yang dibagikan kepada responden, sehingga untuk penelitian selanjutnya dapat meneliti dengan instrumen penelitian lainnya.
5. Untuk penelitian selanjutnya juga dapat mencoba melakukan penelitian ini dengan metode penelitian yang berbeda misalnya metode penelitian kualitatif ataupun *mixed method* antara kualitatif dan kuantitatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. Wahyudin., Hasma. 2017. Determinan Intensi Auditor Melakukan Tindakan Whistleblowing dengan Perlindungan Hukum sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*. (Online) Vol 1. No. 3. (<https://ejournal.stiesia.ac.id/ekuitas/article/view/2096/2894>).
- ACFE. 2016. *Report to Nations. Assosiation of Certified Fraud Examiners*. (<https://www.acfe.com/rtn2016/docs/2016-reporttothe-nations.pdf>).
- Agustin, Cindy Reyna. 2015. Analisis Pengaruh Komitmen Profesional, Komitmen Organisasi, dan Demografi terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing. *Jurnal UIN Syarif Hidayatullah Jakarta*. Vol. 12 (1).
- Ahmad, S., S.G. Malcolm, and I. Zubaidah. 2012. Internal Whistleblowing Intentions: A Study of Demographic and Individual Factors. *Journal of Modern Accounting and Auditing*. Vol. 8 (11) p1632-1645.
- Agung, Prasetya. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Orientasi Etis terhadap Intensi Whistleblowing. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*. Vol.7 No.7 pp58-73.
- Ajzen, Icek. 2005. *Attitudes, Personality, and Behavior*. 2nd Edition. Berkshire. UK: Open University Press McGraw Hill Education.
- Ajzen, Icek. 1991. The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, (Online), Vol. 50, 179-211, (<https://www.sciencedirect.com>).
- Allen, N.J. and J.P. Mayer. 1991. The Measurement and Antecedent of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organizational. *Jornall of Occupational Psychology*.63 (1):1-18.
- Allayne P., M. Hudaib., and R. Pike. 2013. Towards a Conceptual Model of Whistleblowing Intention Among External Auditors. *The British Accounting Review*. 45: p10-23. Arfan, Ikhsan. 2010. *Akuntansi Keprilakuan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Bagustianto, R dan Nurkholis. 2015. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing (Studi pada PNS BPK RI). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*. Vol 3. No.1 h.1-19.
- Bariyama, David Kiabel. 2012. *Auditor Internaling and Performance of Government Enterprises: A Nigerian Study*. Double Blind Peer Reviewed International Research Journal, 12 (6): 1-17.
- Bouville, Mathiew. 2016. Whistle-blowing and Morality. *The Journal of Business Ethics* (Online), Vol. 20:43; p.1 (<http://www.springerlink.com>).
- Brief. A. P. and S. J. Motowidlo. 1986. Prosocial Organizational Behaviors. *Academy of Management review*. Vol. 11 (4): 710 – 725.

- Brigham, Eugene. 1991. *Fundamental of Financial Management* (Dasar-Dasar Manajemen Keuangan). Buku 1. Edisi 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Chiu, K. Randy. 2003. "Ethical Judgement, Locus of Control, and Whistleblowing Intention: A Case Study of Mainland Chinese MBA Students". *Managerial Auditing Journal*, Volume 17 Issue:9 pp. 581-587.
- Dyck, A., M. Adair, dan Z. Luigi. 2010. Who Blows the Whistle on Corporate Fraud? *Journal of Finance*. 65 (6): p2213-2254.
- Eisenberg-Berg, N., & Hand, M. 1979. The relationship of preschoolers' reasoning about prosocial moral con icts to prosocial behavior. *Child Development*, (Online), Vol. 50, No. 2 (Jun., 1979), pp. 356-363, (<http://www.jstor.org>).
- Eisenberg, N. and Mussen, P. H. 1989. *The Roots of Prosocial Behavior in Children*, New York : Cambridge University Press.
- Eka Hariyani dan Adhitya Agri Putra. 2018. Pengaruh Komitmen Professional, Lingkungan Etika, Intensitas Moral, Personal Cost Terhadap Intensi Untuk Melakukan Whistleblowing Internal. *Jurnal Akuntansi, Keuangan Dan Bisnis* Vol. 11 No. 2.
- Fatimah. 2018. Pengaruh Komitmen Organisasi, Pertimbangan Etis, Religiusitas Dan Intensitas Moral Terhadap Intensi Whistleblowing Pada Kantor Inspektorat Diota Surakarta.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, James H. Donnelly Jr., and Robert Konopaske. 2012. *Organization: Behavior, Structure, Processes* (14 Edition). New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Gitosudarmo, Indriyo., dan Sudita, I Nyoman. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Joneta, C. 2016. Pengaruh Komitmen Profesional dan Pertimbangan Etis terhadap Intensi Melakukan *Whistle-Blowing* : *Locus of Control* sebagai Variabel Moderasi. *JOM ekon* 3 (1) : p735-748
- Karmita, Fitriah. 2018. Analisis Kinerja Auditor Melalui Komitmen Profesional dan Whistleblower. Tesis. Makassar: Program Magister Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
- Sekaran, Uma & Bougie, Roger. 2016. *Research Method for Business. A skill building Approach*. Seventh Edition. Wiley.
- Komite SPAP Ikatan Akuntan Indonesia (IAI). 2001. *Standar Profesional Akuntan Publik*. Jakarta : Salemba Empat.
- Kreshastuti, D. K. And A. Prastiwi. 2014. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Intensi Auditor untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing. *Diponegoro Journal of Accounting* 3 (2): 1-15.

- Mayer. 1993. *Commitment to Organization and Occupations : Extension and Test of a Three-Component Conceptualization*. Journal of Applied Psychology Vol. 78 No.4. American Psychological Association.
- Mesmer Magnus. J. R. And C. Viswesvaran. 2005. Whistleblowing in Organizations: An Examination of Correlates of Whistleblowing Intentions, Actions, and Retaliation. *Journal of Business Ethics*, 62 (3). 277-297.
- Miceli, M. P., and J.P. Near. 1985. Characteristics of Organizational Climate and Perceived Wrongdoing Associated with Whistleblowing Decisions. *Personnel Psychology*. 38. P 525-544.
- Minson, J. A. And B. Monin. 2011. Do Gooder Derogation: Disparaging Morally Motivated Minorities to Defuse Anticipated Reproach. *Social Psychological and Personality Science*. Vol. 3 (2): p200-207.
- Mowday. 1983. The Measurement of Organizational Commitment. Journal of Applied Psychology Vol. 84. American Psychology Association.
- Muh. Ahyaruddin. 2019. Pengaruh tingkat keseriusan kecurangan, personal cost, komitmen organisasi terhadap kecenderungan melakukan whistleblowing. *Mohammadiyah Riau Accounting and Business Journal*.
- Purwaningtias, Wulandari. 2017. Pengaruh Komitmen Profesional, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Niat Whistleblowing. *Jurnal Pendidikan Akuntansi*. Vol. 2 (1). pp103-114.
- Putri, C. M. 2016. Pengaruh Jalur Pelaporan dan Tingkat Religiusitas terhadap Niat Seseorang Melakukan Whistleblowing. *Jurnal Akuntansi dan Investasi*, 17 (1), 42-52.
- Porter, L. R., Steers, R., Mowday., and P. Boulian. 1974. Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 59. (5) p603-609.
- Randal, D. M and Gibson A. M. 1991. Ethical Decision in the Medical Profession: An Application of the Theory of Planned Behavior. *Journal of Business Ethics*. Vol. 10. pp111-122.
- Read, J. William. 2015. Whistle-blowing to Internal auditors. *Managerial Accounting Journal*. Vol. 18 Iss 5 pp. 354-362.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. 2011. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rotter, J.B. 1975. Some problems and misconceptions related to the construct of internal and external control in reinforcement. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, (Online), Vol. 43, 56-67.
- Sarwono, Prawiharjo. 2014. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Auditor. *JOM Fekon*, (Online), Vol. 4. No. 1 (<https://media.neliti.com>).

- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Bisnis. Cetakan Ketujuhbelas. Bandung. Alfabeta.
- Sulistomo, A. dan Prastiwi, Andriany. 2012. Persepsi Mahasiswa Akuntansi terhadap Pengungkapan Kecurangan (Studi Empiris Mahasiswa Akuntansi Undip dan UGM) Eprints Undip: 1-28.
- Staub, E. 1978. Positive Social Behavior and Morality: social and personal influences. New York: Academy Press.
- Sweeney, P. 2008. Hotlines Helpful for Blowing the Whistle. *Financial Executive*. Vol. 24 (4): p28-31.
- Syamsuddin. 2016. The Government Whistleblowers in Generating Audit Quality.. *Emerald Insight*. (Online), Vol. 59. Issue 6. (<https://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/IJLMA-08-2016-0069>).
- Transparency.org.2017 (<http://transparency.org/country/IDN#>).
- Waroah. 2016. Pengaruh Locus of Control, Penalaran Moral dan Materiality terhadap Niat Mahasiswa dalam Melakukan Whistleblowing. *Jurnal Media Riset Akuntansi, Auditing dan Informasi*, (Online), Vol. 17 (2) pp131-144. (<https://ejournal.epi.edu>, diakses 18 Maret 2019)

**L
A
M
P
I
R
A
N**

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

Perihal : Permohonan Menjadi Responden

Lampiran : 7 Lembar

**Kepada Bapak/Ibu Auditor di Badan Pengawasan dan Pembangunan (BPKP)
Perwakilan Sulawesi Selatan**

Dengan hormat,

Saya adalah mahasiswa pascasarjana Universitas Hasanuddin yang sementara melakukan penelitian mengenai intensi auditor melakukan *whistleblowing*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *personal cost* dan lingkungan etika terhadap intensi auditor melakukan *whistleblowing* dengan dimoderasi oleh komitmen organisasi.

Sehubungan dengan hal itu, kami memerlukan data/informasi dari Bapak/Ibu. Mohon partisipasi dari Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner penelitian ini sesuai dengan persepsi Bapak/Ibu. Tidak ada jawaban **benar atau salah**, yang terpenting adalah menggambarkan kondisi yang sebenarnya. Semua data/informasi yang diberikan hanya akan digunakan untuk kepentingan akademis dan akan dijaga kerahasiaannya sesuai dengan kaidahkaidah ilmiah.

Demikian, atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu mengisi kuesioner penelitian ini, kami ucapkan terima kasih. Semoga bantuan dari Bapak/Ibu mendapat pahala yang berlimpah dari Tuhan Yang Maha Kuasa. Amin.

Makassar, Juni 2020
Peneliti

Andi Nuraisyah Amin

I. Identitas Responden

Petunjuk: berilah tanda silan (x) pada jawaban yang dipilih.

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Pendidikan Terakhir :

1. Doktor / S3	
2. Magister / S2	
3. Sarjana / S1	
4. Diploma / (D3 / D4)	
5. Lain-lain	

Umur :

1. Dibawah 25 tahun	
2. 25 – 35 tahun	
3. 36 – 45 tahun	
4. 46 – 55 tahun	
5. 55 tahun keatas	

Masa Kerja:

1. 1 – 5 tahun	
2. 6 – 10 tahun	
3. 11 – 15 tahun	
4. 16 tahun keatas	

Jabatan :

_____ (harap diisi)

II. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Pilih salah satu nomor jawaban dengan memberikan tanda centang (√) pada jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu pada kotak yang berisi skala 1 sampai dengan skala 5, yang pada setiap pertanyaan disimbolkan dengan istilah istilah sebagai berikut:

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

Personal Cost of Reporting (Faika 2017)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya tidak akan melaporkan <i>fraud</i> dilingkungan instansi tempat saya bekerja karena saya takut mendapat retaliasi					
2	Minat <i>whistleblowing</i> saya tinggi tetapi lebih tinggi permintaan saya atas perlindungan diri saya					
3	Saya bersedia menyatakan komitmen untuk melakukan <i>Whistleblowing System</i> dan berpartisipasi aktif untuk ikut melaporkan bila menemukan adanya pelanggaran dan kecurangan					
4	Saya lebih takut di musuhi teman kerja					

	saya daripada saya harus di mutasi atas tindakan pelaporan saya					
5	<i>Personal Cost</i> menyangkut beban seseorang yang tidak hanya mencakup materi tetapi juga non-materi					
6	Saya akan mendeteksi <i>fraud</i> di Instansi saya bekerja meskipun yang melakukan adalah atasan saya					
7	Laporan pelanggaran yang saya laporkan harus dilakukan investigasi lebih lanjut					
8	Saya lebih memilih gaji saya ditunda daripada saya harus turun jabatan atas tindakan <i>whistleblowing</i> saya					
9	Dibalik tindakan pelaporan apapun, terdapat banyak bentuk intimidasi					
10	Lebih besar peluang untuk mendapatkan ancaman bagi seorang pelapor apabila ia tidak menyembunyikan identitasnya					

LINGKUNGAN ETIKA (Dalton dan Radtke, 2012)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Lingkungan tempat saya bekerja mendukung dan menjadikan kode etik					

	sebagai kontrol perilaku pegawai.					
2	Sistem evaluasi kinerja di organisasi tempat saya bekerja berjalan dengan baik.					
3	Kebijakan di lingkungan organisasi tempat saya bekerja mendorong karyawan untuk melaporkan masalah korporasi.					
4	Organisasi tempat saya bekerja secara konsisten menghargai perilaku etis					
5	Pelatihan untuk mengembangkan perilaku etis karyawan dilakukan secara berkala.					

Komitmen Organisasi (Mayer dan Allen 1991)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
I.	Komitmen Afektif					
1	Saya akan senang sekali menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini					
2	Saya tidak merasa terikat secara emosional dengan organisasi saya					
3	Saya tidak merasa menjadi bagian dari organisasi tempat saya bekerja.					
4	Saya merasa bangga memberitahu orang lain bahwa saya berprofesi sebagai pegawai di instansi ini.					
5	Saya benar-benar merasakan bahwa seakanakan masalah di organisasi ini					

	adalah masalah saya.					
6	Saya merasa akan mengalami kerugian yang besar jika meninggalkan organisasi saat ini.					
II	Komitmen berkelanjutan					
7	Saya merasa terlalu riskan untuk memutuskan meninggalkan organisasi ini.					
8	Alasan utama saya tetap bekerja di organisasi ini adalah apabila keluar akan memerlukan pengorbanan diri sendiri yang harus dipertimbangkan.					
9	Sekarang ini tetap bertahan menjadi anggota organisasi adalah sebuah hal yang perlu, sesuai dengan keinginan saya.					
10	Ada konsekuensi negatif bila meninggalkan organisasi saat ini, bahkan bila saya menginginkan keluar.					
11	Terlalu banyak masalah yang harus dipecahkan dalam kehidupan saya, jika saya memutuskan untuk keluar dari organisasi ini.					
III	Komitmen normative					
12	Saya mau berusaha di atas normal untuk mensukseskan organisasi saya					

	saat ini.					
13	Saya merasa wajib untuk tetap bertahan dalam organisasi ini.					
14	Saya memiliki kewajiban untuk membuat organisasi ini menjadi lebih baik.					
15	Saya merasa tidak tepat untuk meninggalkan organisasi ini, bahkan bila hal itu menguntungkan					
16	Saya selalu mengerjakan tugas saya dengan penuh tanggung jawab dan antusiasme yang tinggi.					

**LOCUS OF CONTROL
Rotter (1966)**

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Pada sebagian besar pekerjaan, saya dengan mudah mencapai apa yang telah saya targetkan untuk dicapai					
2	Saya mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik, bila saya berusaha dengan sungguh-sungguh					
3	Bagi saya, prestasi dalam pekerjaan ditentukan oleh tindakan yang saya lakukan.					
4	Saya dapat menyelesaikan dengan mudah, berdasarkan pengetahuan dan					

	rencanakerja yang telah dibuat.					
5	Saya akan memperoleh kenaikan jabatan jika saya melakukan pekerjaan dengan baik.					
6	Bagi saya, pegawai yang melaksanakan pekerjaan dengan baik biasanya akan mendapatkan imbalan yang sesuai.					
7	Kesuksesan yang saya capai adalah hasil kerja keras saya. Keberuntungan tidak ada pengaruhnya dalam mencapai kesuksesan tersebut.					
8	Dalam persepsi saya, kenaikan jabatan merupakan hasil dari kerja keras saya dan bukan karena nasib.					

**INTENSI AUDITOR MELAKUKAN WHISTLEBLOWING
(Brennan dan Kelly 2007)**

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Jika saya dipaksa untuk melaporkan kecurangan yang terjadi di instansi yang saya audit, saya yakin bahwa undang-undang ketenagakerjaan saat ini akan melindungi saya					
2	Saya akan mampu menyelesaikan dilema etika yang muncul dalam praktik.					

3	Jika saya melaporkan masalah internal di dalam organisasi yang saya audit menggunakan struktur pelaporan formal, prospek karir saya tidak akan terganggu.					
4	Jika saya dipaksa untuk melaporkan masalah kekhawatiran kepada otoritas eksternal, prospek karir saya tidak akan menderita					
5	Jika saya menemukan kesalahan serius, saya akan mengejar masalah ini sampai benar-benar diperbaiki terlepas dari apakah perlindungan legislatif khusus ada atau tidak.					

lampiran 2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas

Personal Cost of Reporting (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	PCOR
X1.1	Pearson Correlation	1	,204	,210	,188	,225	,357*	,244	,514**	,460**	-,037	,552**
	Sig. (2-tailed)		,156	,144	,191	,115	,011	,088	,000	,001	,799	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.2	Pearson Correlation	,204	1	,447**	,724**	,448**	,239	,155	,321*	,314*	-,032	,544**
	Sig. (2-tailed)	,156		,001	,000	,001	,095	,282	,023	,026	,825	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.3	Pearson Correlation	,210	,447**	1	,385**	,892**	,738**	,661**	,477**	,314*	,372**	,816**
	Sig. (2-tailed)	,144	,001		,006	,000	,000	,000	,000	,027	,008	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.4	Pearson Correlation	,188	,724**	,385**	1	,432**	,339*	,226	,278	,477**	,015	,570**
	Sig. (2-tailed)	,191	,000	,006		,002	,016	,114	,051	,000	,916	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.5	Pearson Correlation	,225	,448**	,892**	,432**	1	,798**	,750**	,550**	,359*	,282*	,859**
	Sig. (2-tailed)	,115	,001	,000	,002		,000	,000	,000	,010	,047	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

X1.6	Pearson Correlation	,357*	,239	,738**	,339*	,798**	1	,874**	,508**	,520**	,310*	,835**
	Sig. (2-tailed)	,011	,095	,000	,016	,000		,000	,000	,000	,028	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.7	Pearson Correlation	,244	,155	,661**	,226	,750**	,874**	1	,437**	,399**	,243	,728**
	Sig. (2-tailed)	,088	,282	,000	,114	,000	,000		,001	,004	,089	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.8	Pearson Correlation	,514**	,321*	,477**	,278	,550**	,508**	,437**	1	,547**	-,009	,761**
	Sig. (2-tailed)	,000	,023	,000	,051	,000	,000	,001		,000	,948	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.9	Pearson Correlation	,460**	,314*	,314*	,477**	,359*	,520**	,399**	,547**	1	,043	,671**
	Sig. (2-tailed)	,001	,026	,027	,000	,010	,000	,004	,000		,769	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.10	Pearson Correlation	-,037	-,032	,372**	,015	,282*	,310*	,243	-,009	,043	1	,279*
	Sig. (2-tailed)	,799	,825	,008	,916	,047	,028	,089	,948	,769		,049
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
PCOR	Pearson Correlation	,552**	,544**	,816**	,570**	,859**	,835**	,728**	,761**	,671**	,279*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,049	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lingkungan Etika (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	LINGKUNGAN_ETIKA
X2.1	Pearson Correlation	1	,653**	,577**	,432**	,583**	,775**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,002	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
X2.2	Pearson Correlation	,653**	1	,640**	,684**	,539**	,819**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
X2.3	Pearson Correlation	,577**	,640**	1	,762**	,641**	,860**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
X2.4	Pearson Correlation	,432**	,684**	,762**	1	,653**	,836**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000		,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
X2.5	Pearson Correlation	,583**	,539**	,641**	,653**	1	,860**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	50	50	50	50	50	50
LINGKUNGAN_ETIKA	Pearson Correlation	,775**	,819**	,860**	,836**	,860**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Komitmen Organisasi (X3)

		Correlations															KOMITMEN_ORG
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.10	X3.11	X3.12	X3.13	X3.14	X3.15	X3.16	ANISASI
X3.1	Pearson Correlation	1	.411 ^{**}	.340 ^{**}	.440 ^{**}	1,000 ^{**}	.411 ^{**}	.340 ^{**}	.440 ^{**}	.832 ^{**}	.046	.667 ^{**}	.379 ^{**}	.452 ^{**}	.000	.199	.680 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.003	.016	.001	.000	.003	.016	.001	.000	.752	.000	.007	.001	1,000	.165	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3.2	Pearson Correlation	.411 ^{**}	1	.258	.562 ^{**}	.411 ^{**}	1,000 ^{**}	.258	.562 ^{**}	.326 ^{**}	.110	.318	.478 ^{**}	.337 ^{**}	.120	.352 ^{**}	.696 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.003		.070	.000	.003	.000	.070	.000	.021	.446	.024	.000	.017	.407	.012	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3.3	Pearson Correlation	.340 ^{**}	.258	1	.247	.340 ^{**}	.258	1,000 ^{**}	.247	.316 ^{**}	-.045	.089	.234	.336 ^{**}	.007	.049	.445 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.016	.070		.084	.016	.070	.000	.084	.026	.758	.540	.101	.017	.962	.737	.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3.4	Pearson Correlation	.440 ^{**}	.562 ^{**}	.247	1	.440 ^{**}	.562 ^{**}	.247	1,000 ^{**}	.381 ^{**}	.237	.357 ^{**}	.876 ^{**}	.611 ^{**}	.190	.475 ^{**}	.791 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.084		.001	.000	.084	.000	.006	.097	.011	.000	.000	.186	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3.5	Pearson Correlation	1,000 ^{**}	.411 ^{**}	.340 ^{**}	.440 ^{**}	1	.411 ^{**}	.340 ^{**}	.440 ^{**}	.832 ^{**}	.046	.667 ^{**}	.379 ^{**}	.452 ^{**}	.000	.199	.680 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.016	.001		.003	.016	.001	.000	.752	.000	.007	.001	1,000	.165	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3.6	Pearson Correlation	.411 ^{**}	1,000 ^{**}	.258	.562 ^{**}	.411 ^{**}	1	.258	.562 ^{**}	.326 ^{**}	.110	.318	.478 ^{**}	.337 ^{**}	.120	.352 ^{**}	.696 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.070	.000	.003		.070	.000	.021	.446	.024	.000	.017	.407	.012	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3.7	Pearson Correlation	.340 ^{**}	.258	1,000 ^{**}	.247	.340 ^{**}	.258	1	.247	.316 ^{**}	-.045	.089	.234	.336 ^{**}	.007	.049	.445 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.016	.070	.000	.084	.016	.070		.084	.026	.758	.540	.101	.017	.962	.737	.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3.8	Pearson Correlation	.440 ^{**}	.562 ^{**}	.247	1,000 ^{**}	.440 ^{**}	.562 ^{**}	.247	1	.381 ^{**}	.237	.357 ^{**}	.876 ^{**}	.611 ^{**}	.190	.475 ^{**}	.791 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.084	.000	.001	.000	.084	.000	.006	.097	.011	.000	.000	.186	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3.10	Pearson Correlation	.832 ^{**}	.326 ^{**}	.316 ^{**}	.381 ^{**}	.832 ^{**}	.326 ^{**}	.316 ^{**}	.381 ^{**}	1	.020	.521 ^{**}	.334 ^{**}	.469 ^{**}	-.018	.139	.588 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.021	.026	.006	.000	.021	.026	.006	.000	.892	.000	.018	.001	.901	.335	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3.11	Pearson Correlation	.046	.110	-.045	.237	.046	.110	-.045	.237	.020	1	-.041	.182	.093	.024	.370 ^{**}	.288 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.752	.446	.758	.097	.752	.446	.758	.097	.892	.097	.779	.207	.523	.869	.008	.043
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3.12	Pearson Correlation	.667 ^{**}	.318	.089	.357 ^{**}	.667 ^{**}	.318	.089	.357 ^{**}	.521 ^{**}	-.041	1	.258	.523 ^{**}	-.048	.200	.563 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.024	.540	.011	.000	.024	.540	.011	.000	.779	.071	.000	.743	.164	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3.13	Pearson Correlation	.379 ^{**}	.478 ^{**}	.234	.876 ^{**}	.379 ^{**}	.478 ^{**}	.234	.876 ^{**}	.334 ^{**}	.182	.258	1	.491 ^{**}	.217	.542 ^{**}	.748 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.101	.000	.007	.000	.101	.000	.018	.207	.071	.000	.130	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3.14	Pearson Correlation	.452 ^{**}	.337 ^{**}	.336 ^{**}	.611 ^{**}	.452 ^{**}	.337 ^{**}	.336 ^{**}	.611 ^{**}	.469 ^{**}	.093	.523 ^{**}	.491 ^{**}	1	.103	.225	.669 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.001	.017	.017	.000	.001	.017	.017	.000	.001	.523	.000	.000	.000	.477	.116	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3.15	Pearson Correlation	.000	.120	.007	.190	.000	.120	.007	.190	-.018	.024	-.048	.217	.103	1	.377 ^{**}	.198

Locus of Control (Z)

		Correlations								
		Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	LOC
Z.1	Pearson Correlation	1	,333 [*]	,214	,557 ^{**}	,464 ^{**}	,245	,261	,448 ^{**}	,636 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		,018	,136	,000	,001	,086	,067	,001	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Z.2	Pearson Correlation	,333 [*]	1	,415 ^{**}	,432 ^{**}	,433 ^{**}	,303 [*]	,499 ^{**}	,245	,704 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,018		,003	,002	,002	,033	,000	,086	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Z.3	Pearson Correlation	,214	,415 ^{**}	1	,145	,062	,408 ^{**}	,797 ^{**}	,215	,642 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,136	,003		,314	,666	,003	,000	,133	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Z.4	Pearson Correlation	,557 ^{**}	,432 ^{**}	,145	1	,768 ^{**}	,271	,207	,446 ^{**}	,709 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,314		,000	,057	,150	,001	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Z.5	Pearson Correlation	,464 ^{**}	,433 ^{**}	,062	,768 ^{**}	1	,306 [*]	,122	,485 ^{**}	,667 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,001	,002	,666	,000		,031	,400	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Z.6	Pearson Correlation	,245	,303 [*]	,408 ^{**}	,271	,306 [*]	1	,463 ^{**}	,151	,612 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,086	,033	,003	,057	,031		,001	,296	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Z.7	Pearson Correlation	,261	,499 ^{**}	,797 ^{**}	,207	,122	,463 ^{**}	1	,260	,709 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,067	,000	,000	,150	,400	,001		,068	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Z.8	Pearson Correlation	,448 ^{**}	,245	,215	,446 ^{**}	,485 ^{**}	,151	,260	1	,596 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,001	,086	,133	,001	,000	,296	,068		,000

N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Pearson Correlation	,636**	,704**	,642**	,709**	,667**	,612**	,709**	,596**	1
LOC Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Intensitas Auditor Melakukan Whistleblowing (Y)

Correlations

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	IA
Y.1 Pearson Correlation	1	,064	,215	,120	,239	,767**
Y.1 Sig. (2-tailed)		,659	,134	,406	,095	,000
Y.1 N	50	50	50	50	50	50
Y.2 Pearson Correlation	,064	1	-,089	,411**	-,025	,293*
Y.2 Sig. (2-tailed)	,659		,538	,003	,865	,039
Y.2 N	50	50	50	50	50	50
Y.3 Pearson Correlation	,215	-,089	1	,355*	-,163	,453**
Y.3 Sig. (2-tailed)	,134	,538		,011	,259	,001
Y.3 N	50	50	50	50	50	50
Y.4 Pearson Correlation	,120	,411**	,355*	1	,050	,589**
Y.4 Sig. (2-tailed)	,406	,003	,011		,729	,000
Y.4 N	50	50	50	50	50	50
Y.5 Pearson Correlation	,239	-,025	-,163	,050	1	,495**
Y.5 Sig. (2-tailed)	,095	,865	,259	,729		,000
Y.5 N	50	50	50	50	50	50

	Pearson Correlation	,767**	,293*	,453**	,589**	,495**	1
IA	Sig. (2-tailed)	,000	,039	,001	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 4. Pengujian Asumsi Klasik

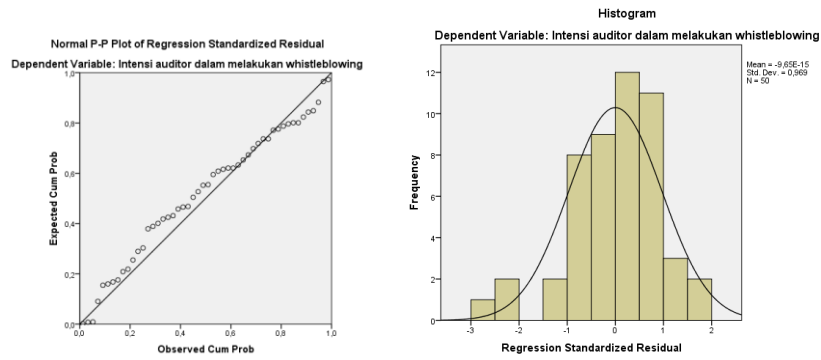
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

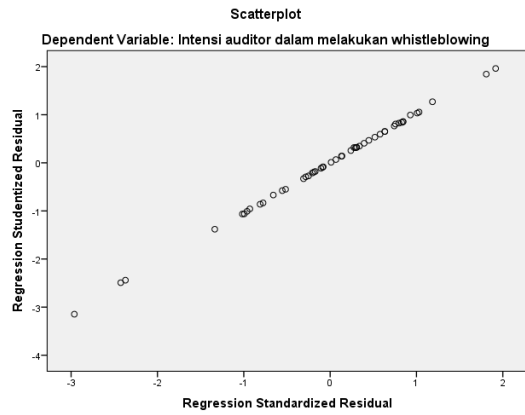
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,09880983
	Absolute	,115
Most Extreme Differences	Positive	,084
	Negative	-,115
Kolmogorov-Smirnov Z		,815
Asymp. Sig. (2-tailed)		,520

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



Uji Heteroskedastisitas



Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	2,775	,189			
	PCOR	-,056	,039	-,108	,938	1,066
	LINGKUNGAN ETIKA	,627	,087	1,183	,198	5,043
	KOMITMEN ORGANISASI	-,183	,074	-,404	,200	4,997

a. Dependent Variable: Intensi auditor dalam melakukan whistleblowing

(Variabel X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,255	,238		17,858	,000
	Personal Cost Of Reporting (X1)	-,119	,072	-,231	-1,642	,107

a. Dependent Variable: Intensi Auditor Melakukan Whistleblowing (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,231 ^a	,053	,033	,19522

a. Predictors: (Constant), Personal Cost Of Reporting (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,103	1	,103	2,697	,107 ^b
	Residual	1,829	48	,038		
	Total	1,932	49			

a. Dependent Variable: Intensi Auditor Melakukan Whistleblowing (Y)

b. Predictors: (Constant), Personal Cost Of Reporting (X1)

(Variabel X2)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2,426	,138		17,590	,000
	Lingkungan Etika (X2)	,442	,042	,835	10,514	,000

a. Dependent Variable: Intensi Auditor Melakukan Whistleblowing (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,835 ^a	,697	,691	,11039

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Etika (X2)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,347	1	1,347	110,547	,000 ^b
	Residual	,585	48	,012		
	Total	1,932	49			

a. Dependent Variable: Intensi Auditor Melakukan Whistleblowing (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Etika (X2)

(Variabel X3)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2,638	,211		12,493	,000
	Komitmen Organisasi (X3)	,292	,050	,645	5,845	,000

a. Dependent Variable: Intensi Auditor Melakukan Whistleblowing (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,645 ^a	,416	,404	,15335

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (X3)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,803	1	,803	34,169	,000 ^b
	Residual	1,129	48	,024		
	Total	1,932	49			

a. Dependent Variable: Intensi Auditor Melakukan Whistleblowing (Y)

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (X3)

(Variabel Moderasi)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,931	,345		17,204	,000
Locus of Control (Z)	-,559	,093	-,655	-6,002	,000

a. Dependent Variable: Intensi Auditor Melakukan Whistleblowing (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,655 ^a	,429	,417	,15164

a. Predictors: (Constant), Locus of Control (Z)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,828	1	,828	36,029	,000 ^b
	Residual	1,104	48	,023		
	Total	1,932	49			

a. Dependent Variable: Intensi Auditor Melakukan Whistleblowing (Y)

b. Predictors: (Constant), Locus of Control (Z)