



## PENGARUH PEMBERIAN *REWARD*, IKLIM ETIS-PRINSIP, DAN LITERASI *BIG DATA ANALYTICS* TERHADAP INTENSI *WHISTLEBLOWING* DI KANTOR PUSAT BADAN PENGAWASAN KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN

Muhamad Fadly Affilla Dendy<sup>1\*</sup>, Choirul Anwar<sup>2</sup>, Hafifah Nasution<sup>3</sup>  
Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta  
[muhamadfadlyadendy@gmail.com](mailto:muhamadfadlyadendy@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor yang memengaruhi niat seseorang dalam melakukan whistleblowing guna mengungkapkan pelanggaran yang mungkin terjadi, yaitu faktor pemberian *reward*, iklim etis-prinsip, dan literasi *big data analytics* terhadap intensi *whistleblowing*. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan kriteria auditor atau pegawai dari Kantor Pusat Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan yang telah bekerja lebih dari satu tahun. Jumlah responden yang diolah sebanyak 106 orang. Analisis data pada penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Square Structural Equation Model* dengan menggunakan program SmartPLS. Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel pemberian *reward* dan iklim etis-prinsip memiliki pengaruh yang signifikan terhadap intensi *whistleblowing*. Sedangkan variabel literasi *big data analytics* tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi *whistleblowing* di Kantor Pusat Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan.

### ABSTRACT

This study aims to analyze the factors that influence a person's intention in whistleblowing to reveal violations that may occur, namely the factors of of reward, ethical climate-principle, and literacy of big data analytics on the whistleblowing intention on whistleblowing intention. This research is quantitative research and the sampling technique uses purposive sampling with the criteria that auditors or employees from the Head Office of the Financial and Development Supervisory Board who have worked for more than one year. The sample of this study were 106 respondents. The data analysis in this study used the Partial Least Square Structural Equation Model method using the SmartPLS programme. Based on the results of the study, it can be concluded that the variables of reward and ethical climate-principle have a significant influence on whistleblowing intention. Meanwhile, the literacy of big data analytics variable has no significant effect on whistleblowing intention at the Head Office of the Financial and Development Supervisory Board.

### Kata Kunci :

*Big Data Analytics*, Iklim Etis-Prinsip, Intensi *Whistleblowing*, Penghargaan

### Keywords :

*Big Data Analytics*, *Ethical Climate-Principle*, *Reward*, *Whistleblowing Intension*

## PENDAHULUAN

Maraknya kejahatan yang dilakukan anggota organisasi mendorong banyak negara dan asosiasi bisnis untuk melakukan berbagai upaya dalam mencegah berbagai bentuk pelanggaran yang mungkin terjadi. Pelanggaran tersebut dapat berupa penyalahgunaan kuasa dan kesempatan, tindakan yang merugikan organisasi secara langsung atau tidak langsung, serta pelanggaran dalam bentuk tindakan melawan hukum dan kode etik (Erwinsyah et al., 2023). Dalam upaya menurunkan tindakan pelanggaran diperlukan adanya



penerapan tata kelola yang baik (*good corporate governance*) pada sektor privat maupun publik. Salah satu cara yang efektif untuk mencegah dan memerangi praktik yang bertentangan dengan *good corporate governance* adalah melalui mekanisme pelaporan pelanggaran (*whistleblowing*). Mekanisme *whistleblowing* dapat membantu organisasi untuk mendeteksi adanya pelanggaran yang terjadi sejak dini (Komite Nasional Kebijakan Governance, 2022). Menurut Zarefar & Arfan (2017), *whistleblowing* adalah tindakan melaporkan pelanggaran atau perbuatan yang bertentangan dengan hukum, etika, atau moral, serta perbuatan lain yang dapat merugikan organisasi dan pemangku kepentingan. *Whistleblowing* menjadi mekanisme kontrol yang penting di tengah banyak skandal pelanggaran yang terjadi. Hal tersebut disebabkan karena *whistleblowing* dapat mengungkapkan suatu tindakan pelanggaran maupun tindakan tidak etis dan berlawanan dengan hukum sehingga dapat menimbulkan efek perbaikan atas pelanggaran yang terjadi (Sam, 2018).

Mekanisme *whistleblowing* tidak akan terlepas dari seseorang yang akan melakukan tindakan *whistleblowing*, yaitu *whistleblower*. Agar menjadi *whistleblower* yang sah, individu harus memiliki informasi, bukti, atau indikasi akurat tentang pelanggaran yang dilaporkan yang dapat diverifikasi dan ditindaklanjuti (Sam, 2018). Menjadi *whistleblower* bukanlah suatu perkara yang mudah dan penuh risiko, di antaranya kehilangan jabatan atau pekerjaannya, menerima ancaman keselamatan, atau dijauhi rekan kerja (Suryono & Chariri, 2016). Namun, ada pula yang beranggapan bahwa *whistleblower* merupakan pelindung terhadap nilai-nilai yang dianggap lebih penting dari loyalitas kepada organisasi. Akibat perbedaan pandangan tersebut, kerap menyebabkan calon *whistleblower* berada dalam dilema untuk menentukan sikap apa yang harus diambil yang pada akhirnya dapat mengurungkan minat *whistleblowing* (Bagustianto & Nurkholis, 2015).

Kasus yang dialami Nurhayati sebagai pelapor pelanggaran (*whistleblower*) atas kasus dugaan korupsi yang terjadi di lembaga pemerintahan Desa Citemu, Cirebon merupakan contoh dari minat seseorang dalam melaporkan pelanggaran. Pada tahun 2018, Nurhayati, seorang pegawai desa di Cirebon, menjadi sorotan setelah melaporkan dugaan korupsi dana desa yang dilakukan oleh kepala desanya. Meski awalnya laporan Nurhayati ditindaklanjuti, ia kemudian ditetapkan sebagai tersangka dalam kasus yang sama. Hal ini menimbulkan kontroversi dan memicu perdebatan mengenai perlindungan bagi pelapor kasus korupsi. Namun, setelah penyelidikan lebih lanjut, tuduhan terhadap Nurhayati dinyatakan tidak terbukti dan ia pun dibebaskan dari segala tuntutan (BBC Indonesia, 2022). Selain itu, dalam berita Kompas (Sulistyo, 2023), meskipun sistem pemerintahan berbasis elektronik (SPBE) untuk meningkatkan Indeks Persepsi Korupsi (IPK), namun kenyataannya korupsi masih marak terjadi. Hal ini dibuktikan dengan temuan kecurangan oleh BPKP yang mencapai Rp37,01 triliun di tahun 2022 dan masih berlanjut hingga tahun 2023. Upaya pencegahan korupsi di Indonesia harus dilakukan secara komprehensif dengan melibatkan berbagai pihak, tidak hanya melalui SPBE, tetapi juga dengan membangun integritas ASN dan memperkuat APIP (Sulistyo, 2023).

Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) merupakan aparat pengawasan intern pemerintah yang bertanggung jawab untuk menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pengawasan keuangan negara atau daerah dan pembangunan nasional. Dalam membangun tata kelola pemerintahan yang bersih dan pelayanan publik yang layak berlandaskan asas-asas umum pemerintahan yang baik, mengharuskan BPKP menjalankan tugas pokoknya dengan bebas dari pelanggaran terhadap ketentuan yang berlaku. Oleh karena itu, sistem *whistleblowing* BPKP diciptakan sebagai bagian dari *road map* reformasi birokrasi 2012-2014 untuk mengurangi penyalahgunaan wewenang dalam rangka program penguatan pengawasan. (Zarefar & Arfan, 2017). Niat untuk melakukan *whistleblowing* yang muncul dari pegawai BPKP dapat mendorong peran aktif dalam menyampaikan tindakan pelanggaran dan dugaan pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai BPKP sehingga dapat menurunkan tingkat penyalahgunaan wewenang sesuai dengan tujuan program penguatan pengawasan (Erwinsyah et al., 2023).

Berdasarkan penelitian terdahulu, intensi seseorang untuk melakukan *whistleblowing* dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Putri & Hapsari (2022) menyatakan bahwa niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing* dapat dipengaruhi oleh faktor internal maupun faktor eksternal. Penelitian ini hanya membatasi pada faktor pemberian *reward*, iklim etis-prinsip, dan adanya faktor dugaan yang berkaitan dengan penggunaan teknologi informasi, yaitu literasi *big data analytics*. Variabel ini dianggap oleh peneliti mampu mewakili faktor baik dari dalam diri seseorang itu sendiri, maupun dari luar.

Faktor pertama yang dianggap dapat memengaruhi intensi *whistleblowing* adalah pemberian *reward*. Perilaku seseorang akan terpengaruh dengan adanya imbalan yang diberikan atas tindakan baik yang dilakukannya. Penelitian yang dilakukan oleh Hariyani et al. (2019), Khanifah et al. (2019), dan Febianti et al. (2020) menyatakan bahwa faktor pemberian *reward* berpengaruh signifikan terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Niat seseorang akan terpengaruh dengan adanya *reward* yang diberikan atas tindakan yang dilakukan karena pemberian penghargaan akan membuat seseorang bertindak dan berperilaku dengan rasa bahagia sehingga membuat mereka memungkinkan untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Selain itu, pemberian *reward* menjadi hal yang cukup menarik perhatian pegawai untuk dapat memerangi pelanggaran



sehingga menjadikan pegawai termotivasi dan mendapatkan penguatan diri untuk melakukan tindakan pelaporan pelanggaran. Sedangkan penelitian Arwata et al. (2021), Sihombing & Kurniawan, (2021), dan Widuri et al. (2019) menyimpulkan hasil yang berbeda di mana pemberian *reward* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap niat seseorang dalam melakukan whistleblowing. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pandangan pegawai yang lebih mengutamakan kepentingan serta keselamatan organisasi tanpa mempertimbangkan *reward* yang akan diterima.

Faktor kedua yang dianggap dapat memengaruhi intensi *whistleblowing* adalah iklim etis-prinsip. Iklim etis-prinsip merupakan keputusan atau pilihan individu terhadap dilema etis yang lebih dominan didasarkan pada apa yang menjadi kebijakan atau peraturan suatu organisasi (Kinanti, 2019). Penelitian Sihombing & Kurniawan (2021), Reshie et al. (2020), dan Junitasari & Ariyanto (2018) menyatakan bahwa iklim etis-prinsip memiliki pengaruh signifikan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Pegawai akan mempertimbangkan etis atau tidaknya suatu perbuatan berdasarkan peraturan yang berlaku di instansi mereka. Dan apabila hal tersebut bertentangan dengan kebijakan dan peraturan, maka mereka cenderung berpandangan tindakan tersebut tidak etis dan akan mengambil keputusan untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Namun, hasil yang berbeda dinyatakan dalam penelitian Lestari & Yaya (2017) dan Kinanti (2019) yang menyatakan bahwa sikap iklim etis-prinsip tidak memengaruhi secara signifikan atas keputusan seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Anggota organisasi lebih mempertimbangkan konsekuensi yang akan diterima dan mempertimbangkan kesejahteraan anggota organisasi yang lainnya dalam mengambil keputusan etis tersebut.

Faktor ketiga yang dianggap dapat memengaruhi intensi *whistleblowing* adalah literasi terhadap *big data analytics*. Literasi merupakan kemampuan awal yang harus dimiliki oleh individu untuk menghadapi hidup di masa mendatang (Nurinsani, 2022). Oleh karena itu, literasi menjadi sangat penting dilakukan. Cakupan dari literasi data adalah kemampuan untuk membaca, menganalisis, dan membuat kesimpulan berpikir berdasarkan data dan informasi yang diperoleh (Aoun, 2017). *Big data* memiliki manfaat di berbagai bidang. Seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Rezaee & Wang (2019) yang menghasilkan bahwa penerapan *big data* dapat bermanfaat dalam pendidikan dan praktik akuntansi forensik. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa baik akademisi dan praktisi sepakat bahwa “analisis deskriptif”, “memahami data”, dan “mengumpulkan atau mengintegrasikan data” sangat berguna dalam praktik akuntansi forensik serta menunjukkan bahwa mereka percaya bahwa teknik *big data* ini penting dalam memajukan pendidikan dan praktik akuntansi forensik.

Putra et al. (2022) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa *big data analytics* memiliki pengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan dengan memanfaatkan *whistleblowing system* sebagai saluran pelaporan pelanggaran. Hal ini disebabkan oleh kemampuan *big data analytics* memungkinkan proses identifikasi tanda-tanda pelanggaran dapat lebih cepat terdeteksi karena mampu mengolah data yang tidak terstruktur dan dalam jumlah yang sangat besar dalam waktu yang singkat. Kemampuan tersebut tentunya mampu mengidentifikasi pola tersembunyi yang mungkin bersifat tindakan pelanggaran. Nurinsani (2022) menjelaskan bahwa literasi terhadap *big data analytics* tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi *whistleblowing*. Hal ini disebabkan oleh individu yang memiliki tingkat literasi *big data analytics* yang cukup rendah, serta masih belum banyaknya sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang memadai untuk mengelola dan menganalisis *big data*. Rendahnya literasi teknologi khususnya *big data analytics* menyebabkan anggota organisasi belum cukup memahami dasar-dasar dalam *big data analytics*.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan di atas, dapat diketahui bahwa intensi *whistleblowing* di Indonesia sangat diperlukan untuk mengungkapkan tindakan pelanggaran yang terjadi khususnya pada instansi pemerintah. Selain itu, masih terdapat perbedaan hasil penelitian terdahulu. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Pemberian Reward, Iklim Etis-Prinsip, dan Literasi Big Data Analytics terhadap Intensi Whistleblowing**”.

## LANDASAN TEORITIS

### Teori Perilaku Terencana (*Theory Planned of Behaviour*)

Teori perilaku terencana menjelaskan tentang intensi, yaitu seberapa besar usaha yang dikorbankan dan seberapa keras individu untuk mencoba untuk melakukan sesuatu. Intensi menjadi penentu akan suatu perilaku yang akan dilakukan oleh seseorang di masa depan. Sehingga, pada dasarnya teori ini adalah prediksi intensi yang akan terwujud dalam bentuk actual behaviour apabila tidak ada masalah serius. Ajzen (1991) menjelaskan bahwa pada teori ini dinyatakan perilaku terbentuk karena adanya suatu niat, di mana niat tersebut dipengaruhi oleh tiga determinan utama, yaitu sikap terhadap perilaku (*attitude toward the behaviour*), norma subyektif (*subjective norm*), dan kontrol perilaku yang dirasakan (*perceived behavioural control*). Tindakan *whistleblowing* adalah suatu tindakan yang direncanakan oleh pelapor pelanggaran. Teori Perilaku Terencana



dapat digunakan untuk mengetahui hal-hal yang mendorong suatu individu untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Pada penelitian ini kedua determinan dari Teori Perilaku Terencana digunakan dalam pengujian, yaitu determinan sikap terhadap perilaku (*attitudes towards behaviour*) sebagai determinan yang mengevaluasi mengenai ada atau tidaknya manfaat dan biaya dari tindakan *whistleblowing*, serta determinan kontrol perilaku yang dirasakan (*perceived behavioural control*) sebagai determinan yang mengevaluasi mengenai tingkat keyakinan diri seorang individu yang berkaitan dengan kemudahan atau kesulitan yang akan dialaminya dalam melaksanakan tindakan *whistleblowing*.

### Intensi *Whistleblowing*

*Whistleblowing* merupakan suatu bentuk perwujudan dari tata kelola perusahaan yang baik. *Whistleblowing* merupakan suatu wadah untuk mengungkapkan pelanggaran yang terjadi sebagai salah satu bentuk dari pengendalian internal suatu perusahaan (Wardani & Sulhani, 2017). Seseorang yang dapat memberikan kesaksian dengan kuat yang didukung oleh bukti tindakan pelanggaran disebut *whistleblower*. Sebagai *whistleblower*, seseorang dinilai memiliki sumber informasi terbaik yang mana informasi tersebut mungkin tidak tersedia bagi orang luar serta berfungsi sebagai bukti yang berarti (Nurinsani, 2022). Menurut Indriani et al. (2019), intensi *whistleblowing* merupakan niat untuk mengungkapkan setiap tindakan pelanggaran, ilegal, atau melanggar hukum oleh anggota organisasi kepada orang atau organisasi mana pun yang mungkin terpengaruh oleh perilaku yang merugikan tersebut. Sihombing & Kurniawan (2021) menjelaskan bahwa intensi *whistleblowing* adalah niat yang dilakukan untuk mendeteksi segala tindakan curang dan melawan hukum yang dilakukan oleh anggota organisasi dan melaporkannya kepada pihak yang berwenang untuk selanjutnya dapat ditangani.

### Pemberian *Reward*

Menurut Mahmudi (2015), *reward* adalah bentuk kompensasi baik finansial maupun non-finansial yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Moorhead et al. (2013) menyatakan bahwa sistem penghargaan (*reward system*) terdiri dari semua komponen organisasi, termasuk di dalamnya adalah orang-orang, proses, prosedur dan aturan, serta proses pengambilan keputusan, yang terlibat dalam mengalokasikan kompensasi dan tunjangan kepada pegawai sebagai bentuk imbalan untuk kontribusi mereka pada organisasi. Sastrohadiwiryo (2003) menyatakan bahwa penghargaan adalah imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja yang telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi perkembangan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Mahmudi (2015) menjelaskan *reward* ke dalam dua bentuk, yaitu: (1) Penghargaan Finansial (*Financial Rewards*), yaitu penghargaan yang berkaitan dengan uang, baik itu gaji atau bonus. Pemberian *reward* dapat diberikan berupa kenaikan gaji pokok, tambahan honorarium serta bonus, tunjangan dan insentif, serta pemberian saham; dan (2) Penghargaan Non-Finansial (*Non-Financial Rewards*), penghargaan ini dapat diberikan dalam bentuk pengembangan karir, penghargaan psikologis dan sosial, serta kesejahteraan.

### Iklm Etis-Prinsip

Dalam *Ethical Work Climate Theory*, Victor & Cullen (dalam Sunani, 2018) mendefinisikan iklim etis sebagai suatu pandangan tentang praktik dan prosedur dalam suatu organisasi yang mengandung muatan etika. Menurut Robbie & Praharjo (2020), iklim etis merupakan sekumpulan norma yang ada pada suatu organisasi yang dapat menentukan cara perilaku anggota organisasi untuk memutuskan apa yang etis dan tidak etis. Iklim etis berupa persepsi atau pandangan bersama yang dapat diterima mengenai perilaku, hubungan, dan standar etika dalam suatu organisasi tanpa pengumuman tertulis. Pandangan tersebut mempengaruhi sikap, pengambilan keputusan, hingga perilaku etis suatu individu (Robbie & Praharjo, 2020). Sunani (2018) menjelaskan *Ethical Work Climate Theory* ke dalam dimensi yang menunjukkan kriteria etis digunakan untuk membuat suatu keputusan. Dimensi tersebut diuraikan menjadi tiga bagian, yaitu egoisme (*egoism*), kebajikan (*benevolence*), dan prinsip (*principle*). Iklim Etis-Prinsip berbeda dengan Iklim Etis-Egoisme dan Iklim Etis-Kebajikan. Kinanti (2019) menjelaskan bahwa Iklim Etis-Egoisme dan Iklim Etis-Kebajikan menilai suatu tindakan dari konsekuensi atau tujuan dari tindakan tersebut. Sedangkan Iklim Etis-Prinsip tidak didasarkan pada konsekuensi atau tujuan, melainkan baik atau buruknya suatu tindakan didasarkan pada pemenuhan kewajiban atas aturan atau kebijakan yang berlaku. Sasmita (2019) mendeskripsikan Iklim Etis-Prinsip sebagai suatu kondisi lingkungan organisasi yang kemudian membentuk anggota organisasinya menjadi pribadi yang berpegang teguh pada aturan, hukum, dan kebijakan yang berlaku di lingkungan kerjanya. Anggota organisasi dengan karakteristik *principle* akan menyikapi peristiwa dengan mempertimbangkan prinsip-prinsip yang umum seperti aturan, hukum, dan standar yang berlaku (Reshie et al., 2020).



## Literasi *Big Data Analytics*

Menurut Aoun (2017), cakupan dari literasi data adalah kemampuan untuk membaca, menganalisis, dan membuat kesimpulan berpikir berdasarkan data dan informasi yang diperoleh. Dalam era revolusi industri 4.0 ini, tentu banyak sekali data-data yang tersebar di dunia digital. Data-data yang melimpah itu dapat disebut *big data* (Nurinsani, 2022). *Big data* memiliki manfaat di berbagai bidang, seperti pada penelitian Rezaee & Wang (2019) yang menyebutkan bahwa penerapan *big data* dapat bermanfaat dalam pendidikan dan praktik akuntansi forensik. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa baik akademisi dan praktisi sepakat bahwa “analisis deskriptif”, “memahami data”, dan “mengumpulkan atau mengintegrasikan data” sangat berguna dalam praktik akuntansi forensik. Kegunaan lain dari *big data analytics* dinyatakan juga dalam penelitian yang dilakukan oleh Fernando et al. (2018), bahwa *big data analytics* meningkatkan kemampuan berinovasi pada layanan rantai pasokan dan kinerja pelayanan rantai pasokan dalam suatu perusahaan. Literasi *big data analytics* adalah pemahaman tentang seperangkat teknologi dan teknik yang dibutuhkan untuk membentuk terintegrasi baru untuk mengungkapkan pola tersembunyi dari sekumpulan data besar yang mungkin berbeda dari biasanya, lebih kompleks, dan pada skala yang sangat besar (Nurinsani, 2022).

## Rumusan Hipotesis

### Pengaruh Pemberian *Reward* terhadap Intensi *Whistleblowing*

Pemberian *reward* dapat memberikan pengaruh terhadap niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Penghargaan yang diberikan dapat memicu individu untuk melaporkan pelanggaran yang terjadi dengan menawarkan pengakuan atau kompensasi atas tindakan yang dilakukan. Hal ini dapat membantu untuk mengatasi keraguan dan ketakutan yang mungkin dimiliki individu untuk melaporkan pelanggaran. Selain itu, dengan memberikan *reward* kepada *whistleblower* dapat menunjukkan komitmen organisasi terhadap transparansi dan akuntabilitas sehingga meningkatkan kepercayaan pegawai terhadap organisasi dan mendorong mereka untuk lebih terlibat dalam upaya *whistleblowing*. Dalam kaitannya dengan Teori Perilaku Terencana, pemberian *reward* menjadi faktor yang dipertimbangkan seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Intensi *whistleblowing* akan muncul ketika seseorang telah mengevaluasi serta bersedia menerima penghargaan atau *reward* yang diterima atas tindakan *whistleblowing* yang akan dilakukan. Selain itu, keyakinan diri yang timbul dengan adanya pemberian *reward* juga menjadi pertimbangan individu untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Hasil penelitian Hariyani et al. (2019), Khanifah et al. (2019), dan Febianti et al. (2020) menyatakan bahwa pemberian *reward* memiliki pengaruh signifikan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Pemberian *reward* dapat meningkatkan kepercayaan seseorang untuk bertindak dan memiliki rasa bahagia dalam melakukan tindakan *whistleblowing*. Selain itu, pemberian *reward* menjadi hal yang cukup menarik perhatian pegawai untuk dapat memerangi pelanggaran sehingga menjadikan pegawai termotivasi dan mendapatkan penguatan diri untuk melakukan tindakan pelaporan pelanggaran.

**H<sub>1</sub>: Pemberian *Reward* (X<sub>1</sub>) berpengaruh signifikan terhadap Intensi *Whistleblowing* (Y)**

### Pengaruh Iklim Etis-Prinsip terhadap Intensi *Whistleblowing*

Iklim etis-prinsip dalam sebuah organisasi memainkan peran penting dalam memengaruhi seseorang memiliki intensi *whistleblowing*. Organisasi dengan iklim etis-prinsip yang kuat akan menegakkan aturan yang ada secara konsisten dan adil serta menghargai kejujuran, integritas, dan akuntabilitas. Hal tersebut dapat mendorong anggota organisasi untuk melaporkan pelanggaran karena mereka merasa yakin bahwa mereka akan dilindungi dan didengar. Norma dan pedoman yang jelas tentang perilaku yang dapat diterima dan tidak dapat diterima di suatu organisasi membantu seseorang untuk memahami apa yang merupakan pelanggaran dan kapan serta ke mana mereka harus melaporkannya. Dalam kaitannya dengan Teori Perilaku Terencana, iklim etis-prinsip menjadi faktor yang dipertimbangkan individu untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Niat untuk melakukan *whistleblowing* akan muncul ketika individu telah yakin atas ketersediaan sumber daya berupa aturan, hukum, dan standar yang berlaku di organisasi. Selain itu, dengan adanya kesempatan berupa saluran pelaporan bernama *whistleblowing system* serta aturan dan hukum yang ditegakkan secara konsisten oleh organisasi menjadikan seseorang yakin untuk melakukan pelaporan pelanggaran yang terjadi di organisasinya. Penelitian yang dilakukan oleh Sihombing & Kurniawan (2021), Reshie et al. (2020), dan Junitasari & Ariyanto (2018) menyatakan bahwa iklim etis-prinsip memiliki pengaruh signifikan terhadap intensi *whistleblowing*. Pegawai melakukan pertimbangan etis untuk melakukan pelaporan pelanggaran dengan memperhatikan aturan, hukum, dan kode etik yang berlaku. Apabila terdapat hal yang bertentangan dengan peraturan, maka mereka cenderung berpandangan tindakan tersebut tidak etis. Berdasarkan hal tersebut mereka akan mengambil keputusan salah satunya adalah melakukan tindakan *whistleblowing*.

**H<sub>2</sub>: Iklim Etis-Prinsip (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan terhadap Intensi *Whistleblowing* (Y)**



## Pengaruh Literasi *Big Data Analytics* terhadap Intensi *Whistleblowing*

Menurut Nurinsani (2022), literasi *big data analytics* mengacu kepada kemampuan terkait proses mengumpulkan, mengatur, menganalisis kumpulan data yang besar untuk menemukan pola yang berbeda serta informasi berguna lainnya. Kemampuan tersebut menggunakan seperangkat teknologi dan teknik yang dibutuhkan untuk membentuk terintegrasi baru untuk mengungkapkan pola tersembunyi dari sekumpulan data besar yang mungkin berbeda dari biasanya, lebih kompleks, dan pada skala yang sangat besar (Nurinsani, 2022). Literasi *big data analytics* bertujuan untuk membantu seseorang dalam membuat keputusan yang lebih baik, melakukan analisis atas transaksi yang terjadi, dan memperbarui cara data digunakan (Sulistyaningrum et al., 2021). Literasi *big data analytics* dapat memberikan pengaruh terhadap intensi seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Hal tersebut disebabkan oleh literasi *big data analytics* yang dimiliki seseorang dapat menganalisis sekumpulan data besar dari berbagai sumber untuk mengidentifikasi pola dan anomali yang berpotensi menunjukkan pelanggaran. Hal tersebut memungkinkan seseorang untuk mendeteksi pelanggaran lebih cepat dan efektif bahkan sebelum pelanggaran tersebut menimbulkan kerugian yang signifikan.

Dalam kaitannya dengan Teori Perilaku Terencana, literasi *big data analytics* menjadi faktor yang penentu seseorang untuk memiliki intensi *whistleblowing*. Intensi *whistleblowing* akan timbul ketika seseorang telah yakin atas data dan informasi diperoleh berpotensi menunjukkan adanya pelanggaran. Data dan informasi yang diperoleh tersebut merupakan hasil dari proses pengumpulan, pengaturan, dan analisis dari *big data* yang tersedia. Ketika seseorang yakin atas data dan informasi yang diperoleh menunjukkan tanda-tanda pelanggaran, maka orang tersebut dapat termotivasi untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

Penelitian Putra et al. (2022) menyatakan bahwa *big data analytics* memiliki pengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan dengan memanfaatkan *whistleblowing system* sebagai saluran pelaporan pelanggaran. Hal ini disebabkan oleh kemampuan terhadap *big data analytics* memungkinkan proses identifikasi tanda-tanda pelanggaran dapat lebih cepat terdeteksi karena mampu mengolah data yang tidak terstruktur dan dalam jumlah yang sangat besar serta dalam waktu yang singkat. Kemampuan tersebut tentunya mampu mengidentifikasi pola tersembunyi yang mungkin bersifat tindakan pelanggaran dan memudahkan seseorang untuk mendeteksi adanya kecurangan pada organisasi. Sehingga seseorang dapat mencegah terjadinya kecurangan dengan memanfaatkan *whistleblowing system* sebagai saluran pelaporan pelanggaran.

**H<sub>3</sub>: Literasi Big Data Analytics (X<sub>3</sub>) berpengaruh signifikan terhadap Intensi Whistleblowing (Y)**

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah auditor dan pegawai dan auditor Kantor Pusat Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) sejumlah 1.604 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria auditor dan pegawai yang telah bekerja lebih dari satu tahun. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 106 responden. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan kuesioner. Pengukuran kuesioner yang digunakan peneliti adalah pengukuran skala *likert*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *Partial Least Square Structural Equation Model* (PLS-SEM). Menurut Hair et al. (2021), ada dua tahapan evaluasi model pengukuran, yaitu evaluasi model pengukuran (*outer model*) dan evaluasi model struktural (*inner model*). Penelitian ini menggunakan model pengukuran reflektif sebagai evaluasi model pengukuran (*outer model*) untuk pengujian validitas dan reliabilitas dengan melakukan tahapan sebagai berikut: (1) Uji validitas konvergen; (2) Uji validitas diskriminan; dan (3) Uji reliabilitas konsistensi internal. Sedangkan tahapan untuk evaluasi model struktural (*inner model*) yaitu uji koefisien determinasi (Uji R<sup>2</sup>) dan pengujian hipotesis dengan nilai *t-statistics* dan *p-values*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas Konvergen

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Konvergen Berdasarkan Nilai *Outer Loadings*

Pertanyaan	Iklim Etis-Prinsip	Intensi Whistleblowing	Literasi Big Data Analytics	Pemberian Reward	Kesimpulan
IEP1	0,910				Valid
IEP2	0,289				Tidak Valid
IEP3	0,864				Valid
IEP4	0,928				Valid
IEP5	0,921				Valid
IEP6	0,831				Valid

Pertanyaan	Iklm Etis-Prinsip	Intensi Whistleblowing	Literasi Big Data Analytics	Pemberian Reward	Kesimpulan
IW1		0,622			Tidak Valid
IW2		0,821			Valid
IW3		0,859			Valid
IW4		0,782			Valid
IW5		0,883			Valid
IW6		0,644			Tidak Valid
LBDA1			0.836		Valid
LBDA2			0.832		Valid
LBDA3			0.910		Valid
LBDA4			0.867		Valid
LBDA5			0.970		Valid
LBDA6			0.970		Valid
LBDA7			0.958		Valid
LBDA8			0.914		Valid
PR1				0.827	Valid
PR2				0.797	Valid
PR3				0.685	Tidak Valid
PR4				0.660	Tidak Valid
PR5				0.791	Valid
PR6				0.809	Valid
PR7				0.721	Valid

Sumber: Diolah Peneliti dengan program SmartPLS, 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa masing-masing pertanyaan telah mewakili indikator dari variabel yang ada. 22 pertanyaan memiliki nilai *outer loading*  $\geq 0,7$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pertanyaan tersebut dapat digunakan untuk pengujian berikutnya. Sedangkan lima butir pertanyaan, yaitu IEP2, IW1, IW6, PR3 dan PR4 memiliki nilai *outer loading*  $< 0,7$  yang berarti pertanyaan tersebut tidak valid dan tidak bisa digunakan untuk pengujian berikutnya sehingga data dikeluarkan.

Uji validitas konvergen juga dilakukan dengan melihat nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Tabel 3 di bawah ini merupakan hasil uji validitas konvergen berdasarkan nilai AVE-nya.

**Tabel 3 Hasil Uji Validitas Konvergen Berdasarkan Nilai Average Variance Extracted (AVE)**

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Intensi Whistleblowing	0,732
Pemberian Reward	0,651
Iklm Etis-Pinsip	0,796
Literasi Big Data Analytics	0,826

Sumber: Diolah Peneliti dengan program SmartPLS, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa nilai AVE untuk keempat variabel adalah  $> 0,5$ , sehingga dapat disimpulkan pengukuran variabel yang pada penelitian ini valid dan dapat diterima.

## Uji Validitas Diskriminan

**Tabel 4 Hasil Uji Validitas Diskriminan Berdasarkan Nilai Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)**

Variabel	Iklm Etis-Prinsip	Intensi Whistleblowing	Literasi Big Data Analytics	Pemberian Reward
Iklm Etis-Prinsip				
Intensi Whistleblowing	0,627			
Literasi Big Data Analytics	0,136	0,267		
Pemberian Reward	0,303	0,682	0,469	

Sumber: Diolah Peneliti dengan program SmartPLS, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa nilai HTMT untuk korelasi antar konstruk pada variabel-variabel penelitian ini seluruhnya adalah  $\leq 0,9$ . Berdasarkan nilai HTMT tersebut maka dapat disimpulkan bahwa konstruk tersebut memiliki konsistensi konvergen yang baik dan dapat dibedakan dengan konstruk lainnya sehingga dapat dikatakan valid.

Selain berdasarkan nilai HTMT, uji validitas diskriminan dapat berdasarkan nilai *cross-loading*. Tabel 5 di bawah ini merupakan hasil uji validitas diskriminan berdasarkan nilai *cross-loading*.

**Tabel 5 Hasil Uji Validitas Diskriminan Berdasarkan Nilai *Cross-Loading***

Pertanyaan	Iklm Etis-Prinsip	Intensi Whistleblowing	Literasi Big Data Analytics	Pemberian Reward
IEP1	<b>0,910</b>	0,552	0,152	0,314
IEP3	<b>0,871</b>	0,463	-0,042	0,284
IEP4	<b>0,930</b>	0,496	0,121	0,280
IEP5	<b>0,921</b>	0,556	0,088	0,227
IEP6	<b>0,825</b>	0,532	0,142	0,196
IW2	0,341	<b>0,792</b>	0,221	0,417
IW3	0,607	<b>0,909</b>	0,196	0,546
IW4	0,579	<b>0,843</b>	0,155	0,521
IW5	0,426	<b>0,874</b>	0,304	0,585
LBDA1	0,046	0,207	<b>0,836</b>	0,343
LBDA2	0,256	0,233	<b>0,838</b>	0,419
LBDA3	0,017	0,173	<b>0,909</b>	0,354
LBDA4	-0,000	0,135	<b>0,869</b>	0,363
LBDA5	0,107	0,237	<b>0,971</b>	0,429
LBDA6	0,107	0,237	<b>0,971</b>	0,429
LBDA7	0,122	0,268	<b>0,957</b>	0,417
LBDA8	0,064	0,277	<b>0,910</b>	0,393
PR1	0,428	0,544	0,348	<b>0,860</b>
PR2	0,378	0,563	0,392	<b>0,843</b>
PR5	0,134	0,504	0,361	<b>0,792</b>
PR6	0,125	0,450	0,354	<b>0,803</b>
PR7	0,008	0,362	0,295	<b>0,730</b>

Sumber: Diolah Peneliti dengan program SmartPLS, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa seluruh nilai *outer loadings* indikator pada konstruk yang terkait lebih besar dari nilai *cross-loading* pada konstruk lainnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk memiliki validitas diskriminan yang dapat dikatakan valid.

Pada Tabel 6 di bawah ini merupakan hasil uji validitas diskriminan berdasarkan pengukuran *Fornell-larcker criterion* untuk variabel intensi *whistleblowing*, pemberian *reward*, iklim etis-prinsip, dan literasi *big data analytics*.

**Tabel 6 Hasil Uji Validitas Diskriminan Berdasarkan Nilai *Fornell-larcker criterion***

Variabel	Iklm Etis-Prinsip	Intensi Whistleblowing	Literasi Big Data Analytics	Pemberian Reward
Iklm Etis-Prinsip	<b>0,892</b>			
Intensi Whistleblowing	0,586	<b>0,855</b>		
Literasi Big Data Analytics	0,107	0,252	<b>0,909</b>	
Pemberian Reward	0,291	0,610	0,436	<b>0,807</b>

Sumber: Diolah Peneliti dengan program SmartPLS, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa seluruh nilai *square foot AVE* pada masing variabel lebih besar dari nilai korelasinya. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hasil uji validitas diskriminan dapat diterima atau valid.

### Uji Reliabilitas Konsistensi Internal

**Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas Konsistensi Internal**

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Iklm Etis-Prinsip	0,951	0,935	Reliabel
Intensi Whistleblowing	0,916	0,878	Reliabel
Literasi Big Data Analytics	0,974	0,970	Reliabel
Pemberian Reward	0,903	0,867	Reliabel

Sumber: Diolah Peneliti dengan program SmartPLS, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel penelitian ini memiliki nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha*  $\geq 0,7$ . Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini telah reliabel dan dapat dilakukan pengujian analisis berikutnya.





## Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi

	$R^2$
Intensi <i>Whistleblowing</i>	0,541

Sumber: Diolah Peneliti dengan program SmartPLS, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa hasil uji koefisien determinasi dari penelitian ini sebesar 0,541. Hal tersebut menunjukkan bahwa pemberian *reward*, iklim etis-prinsip, dan literasi *big data analytics* dalam mempengaruhi intensi *whistleblowing* sebesar 0,541 atau 54,1 % yang menunjukkan tingkat kekuatan model tersebut moderat. Sedangkan sisanya 0,495 atau 49,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

## Pengujian Hipotesis

Tabel 9 Hasil Pengujian Hipotesis

	<i>T-statistics</i>	<i>P-values</i>	Kesimpulan
Pemberian <i>Reward</i> -> Intensi <i>Whistleblowing</i>	6,625	0,000	H <sub>1</sub> Diterima
Iklim Etis-Prinsip -> Intensi <i>Whistleblowing</i>	7,232	0,000	H <sub>2</sub> Diterima
Literasi <i>Big Data Analytics</i> -> Intensi <i>Whistleblowing</i>	0,097	0,923	H <sub>2</sub> Tidak Diterima

Sumber: Diolah Peneliti dengan program SmartPLS, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa nilai *T-Statistics* dan *p-values* dari variabel pemberian *reward* adalah 6,625 dan 0,000, di mana nilai *T-Statistics* variabel ini  $\geq 1,96$  dan *p-values* variabel ini  $\leq 0,05$ . Kedua nilai ini membuktikan bahwa variabel pemberian *reward* memiliki pengaruh signifikan terhadap intensi *whistleblowing*. Pemberian *reward* menjadi faktor yang dipertimbangkan auditor dan pegawai Kantor Pusat BPKP untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Intensi *whistleblowing* akan muncul ketika mereka telah mengevaluasi serta bersedia menerima penghargaan atau *reward* yang diterima atas tindakan *whistleblowing* yang akan dilakukan. Selain itu, keyakinan diri yang timbul dengan adanya pemberian *reward* juga menjadi pertimbangan mereka untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Namun, meskipun pemberian *reward* menjadi pertimbangan untuk melakukan tindakan *whistleblowing*, hal tersebut tidak menghilangkan tanggung jawab dan kewajiban mereka untuk tetap melaksanakan tugasnya dengan baik dalam melakukan pengawasan keuangan negara atau daerah dan pembangunan nasional. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Hariyani et al. (2019), Khanifah et al. (2019), dan Febianti et al. (2020) yang menyatakan bahwa pemberian *reward* memiliki pengaruh signifikan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Pemberian *reward* dapat membuat meningkatkan kepercayaan individu untuk bertindak dan berperilaku serta memiliki rasa bahagia dalam melakukan tindakan *whistleblowing*.

Variabel iklim etis-prinsip memiliki hasil *T-Statistics* dan *p-values* sebesar 7,232 dan 0,000, di mana nilai *T-Statistics* variabel ini  $\geq 1,96$  dan *p-values* variabel ini  $\leq 0,05$ . Kedua nilai ini membuktikan bahwa variabel iklim etis-prinsip memiliki pengaruh signifikan terhadap intensi *whistleblowing*. Iklim etis-prinsip menjadi faktor yang dipertimbangkan auditor dan pegawai Kantor Pusat BPKP untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Niat untuk melakukan *whistleblowing* akan muncul ketika mereka telah yakin atas ketersediaan sumber daya berupa pedoman, aturan, hukum, dan standar yang berlaku di BPKP. Selain itu, dengan adanya kesempatan berupa saluran pelaporan bernama *whistleblowing system* serta aturan dan hukum yang ditegakkan secara konsisten oleh Kantor Pusat BPKP menjadikan seseorang yakin untuk melakukan pelaporan pelanggaran yang terjadi di Kantor Pusat BPKP. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Sihombing & Kurniawan (2021), Reshie et al. (2020), dan Junitasari & Ariyanto (2018) yang menyatakan bahwa iklim etis-prinsip memiliki pengaruh signifikan terhadap intensi *whistleblowing*. Pegawai melakukan pertimbangan etis untuk melakukan pelaporan pelanggaran dengan memperhatikan aturan, hukum, dan kode etik yang berlaku di instansi mereka.

Berdasarkan Tabel 9 di atas dapat dijelaskan bahwa nilai *T-Statistics* dan *p-values* dari variabel literasi *big data analytics* adalah 0,097 dan 0,923, di mana nilai *T-Statistics* variabel ini terdapat dalam rentang  $-1,96 < T-Statistics < 1,96$  dan *p-values* variabel ini  $> 0,05$ . Kedua nilai ini membuktikan bahwa variabel literasi *big data analytics* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap intensi *whistleblowing*. Literasi *big data analytics* merupakan hal baru dalam perkembangan teknologi saat ini. Kemampuan seseorang terhadap analisis suatu *big data* juga dipengaruhi oleh pemahaman individu tersebut terhadap data dan informasi yang ada serta



dukungan implementasi *big data* di organisasi mereka. Apabila pemahaman seseorang terhadap banyaknya data dan informasi yang tersedia kurang baik, maka kemampuan analisisnya terhadap suatu *big data* dinilai kurang mumpuni. Begitu pula apabila suatu organisasi tidak menjalankan atau kurang dikelolanya implementasi *big data* yang ada, maka anggota organisasi tersebut kemampuan analisisnya terhadap suatu *big data* dapat dikatakan kurang baik. Ketika literasi *big data analytics* dirasa kurang mumpuni, kemampuan individu untuk mengidentifikasi pola dan anomali yang berpotensi menunjukkan pelanggaran menjadi tidak cukup kuat. Hal tersebut menyebabkan seseorang tidak dapat mendeteksi pelanggaran lebih cepat dan efektif sehingga tidak membuat seseorang untuk memiliki niat melakukan *whistleblowing*. Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) mendukung pemberantasan korupsi dengan digitalisasi penanganan yang menggunakan teknik *big data analytics* yang diharapkan mampu mengungkap sederet fakta dari berbagai dugaan pelanggaran yang mungkin terjadi (Watra, 2022). Namun, implementasi atas *big data analytics* yang ada di BPKP belum cukup terlihat dan tertuang dalam pelaksanaan kegiatan secara langsung dalam meningkatkan kemampuan terhadap *big data analytics* di BPKP. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Nurinsani (2022) yang menjelaskan bahwa literasi terhadap *big data analytics* tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi *whistleblowing*. Hal ini disebabkan oleh individu yang memiliki tingkat literasi *big data analytics* yang cukup rendah, serta masih belum banyaknya sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang memadai untuk mengelola dan menganalisis *big data*. Rendahnya literasi teknologi khususnya *big data analytics* menyebabkan anggota organisasi belum cukup memahami dasar-dasar dalam *big data analytics*.

## KESIMPULAN DAN UCAPAN TERIMA KASIH

Penelitian ini meneliti tentang pengaruh pemberian *reward*, iklim etis-prinsip, dan literasi *big data analytics* terhadap intensi *whistleblowing*. Populasi penelitian ini adalah auditor dan pegawai yang bekerja pada Kantor Pusat Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP). Teknik perolehan data dari penelitian ini melalui pembagian kuesioner. Jumlah responden yang dapat diolah adalah sebanyak 106. Data kuesioner dianalisis dengan pendekatan *Partial Least Square Structural Equation Model* (PLS-SEM) dengan menggunakan program SmartPLS. Berdasarkan hasil uji analisis yang telah dilakukan, penelitian ini memperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Pemberian *reward* memiliki pengaruh signifikan terhadap intensi *whistleblowing*.
2. Iklim etis-prinsip memiliki pengaruh signifikan terhadap intensi *whistleblowing*.
3. Literasi *big data analytics* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap intensi *whistleblowing*.

Dalam proses penyusunan penelitian ini, Peneliti telah mendapatkan banyak bantuan dari berbagai pihak baik dalam bentuk doa, tenaga, maupun ide pemikiran. Oleh karena itu, Peneliti mengucapkan banyak terima kasih kepada kepada pihak-pihak yang telah mendukung berjalannya penelitian ini.

## REFERENSI

- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behaviour. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Aoun, J. E. (2017). *Robot-Proof: Higher Education in the Age of Artificial Intelligence*. The MIT Press. <https://doi.org/10.7551/mitpress/11456.001.0001>
- Arwata, I. G. A. B., Rustiarini, N. W., & Dewi, N. P. S. (2021). Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Niat Karyawan Melakukan Tindakan Whistleblowing Pada BCA KCP Ubud. *Jurnal Riset Akuntansi*, 11(1), 104–121. <https://doi.org/10.36733/juara.v11i1.2827>
- Bagustianto, R., & Nurkholis. (2015). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) Untuk Melakukan Tindakan Whistle-Blowing (Studi Pada PNS BPK RI). *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 19(2), 276–295. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2015.v19.i2.91>
- BBC Indonesia. (2022). Status tersangka Nurhayati resmi dibatalkan Kejaksaan - mengapa saksi pelapor korupsi “belum cukup terlindungi”? *BBC Indonesia*. <https://www.bbc.com/indonesia/indonesia-60492886>
- Erwinsyah, Meldawati, L., & Betty. (2023). Intensitas Pemeriksa Untuk Melakukan Whistleblowing. *Jurnal Aktiva : Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 5(3), 173–184. <https://doi.org/10.52005/aktiva.v5i3.207>



- Febianti, R., Purnamasari, P., & Hernawati, N. (2020). Pengaruh Kompetensi Moral dan Pemberian Reward terhadap Intensi Whistleblowing. *Kajian Akuntansi*, 21(1), 108–115. <https://doi.org/10.29313/ka.v21i1.6084>
- Fernando, Y., Chidambaram, R. R. M., & Wahyuni-TD, I. S. (2018). The impact of Big Data analytics and data security practices on service supply chain performance. *Benchmarking*, 25(9), 4009–4034. <https://doi.org/10.1108/BIJ-07-2017-0194>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R* (1 ed.). Springer Cham. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7>
- Hariyani, E., Putra, A. A., & Wiguna, D. M. (2019). Pengaruh Komitmen Profesional, Pertimbangan Etis, Personal Cost, Reward Terhadap Intensi Internal Whistleblowing (Studi Empiris Pada Opd Kabupaten Siak). *Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis*, 12(12), 19–28. <https://doi.org/10.35143/jakb.v12i2.2646>
- Indriani, M., Yulia, A., Nadirsyah, N., & Ariska, L. P. (2019). Whistleblowing Intention, Personal Cost, Organizational Commitment and Fraud Seriousness Level. *Journal of Accounting and Investment*, 20(2). <https://doi.org/10.18196/jai.2002121>
- Junitasari, P. D. K., & Ariyanto, D. (2018). Ethical Climate, Motivation of Public Services and Machiavellianism in the Intent of E-Whistleblowing. *International Journal of Sciences: Basic and Applied Research (IJSBAR)*, 42(2), 135–146. <https://www.gssrr.org/index.php/JournalOfBasicAndApplied/article/view/9416>
- Khanifah, Alfie, A. A., & Maeni. (2019). The Intention of Whistleblowing: The Effect of Professional Commitments, Organizational Commitments, Legal Protection, Reward, Level of Religiosity, and Moral Intensity of Internal Auditor (Case Study at Primary Tax Office in Semarang). *3rd Annual International Seminar and Conference on Global Issues (ISCoGI 2017)*, 140, 165–170. <https://doi.org/10.2991/iscogi-17.2019.39>
- Kinanti, S. B. (2019). *Pengaruh Iklim Etis, Tingkat Keseriusan Pelanggaran, dan Status Pelanggar terhadap Intensi Whistle Blowing Internal (Survei di RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten)* [Undergraduate Thesis, Universitas Sanata Dharma]. <http://repository.usd.ac.id/id/eprint/34588>
- Komite Nasional Kebijakan Governance. (2022). *Pedoman Umum Governansi Sektor Publik Indonesia (PUG-SPI)*. Komite Nasional Kebijakan Governance.
- Lestari, R., & Yaya, R. (2017). Whistleblowing Dan Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Niat Melaksanakannya Oleh Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Akuntansi*, XXI(03), 336–350. <https://doi.org/10.24912/ja.v21i3.265>
- Mahmudi. (2015). *Manajemen Kinerja Sektor Publik* (Ketiga). Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Moorhead, G., Griffin, R. W., Angelica, D., & Halim, D. A. (2013). *Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba Empat.
- Nurinsani, M. A. (2022). *Pengaruh Personal Cost Of Reporting, Tingkat Keseriusan Kecurangan Dan Big Data Analytics Literacy Terhadap Intensi Whistleblowing* [Doctoral Dissertation]. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Putra, I., Sulistiyo, U., Diah, E., Rahayu, S., & Hidayat, S. (2022). The Influence Of Internal Audit, Risk Management, Whistleblowing System And Big Data Analytics On The Financial Crime Behavior Prevention. *Cogent Economics and Finance*, 10(1). <https://doi.org/10.1080/23322039.2022.2148363>
- Putri, P. P. S., & Hapsari, A. N. S. (2022). Whistleblowing: Sebuah Kajian tentang Motif dan Media Pelaporan Whistleblowing. *Jurnal Akuntansi Terapan Indonesia*, 5(1), 1–17. <https://doi.org/10.18196/jati.v5i1.13237>



- Reshie, S., Agustin, H., & Helmayunita, N. (2020). Pengaruh Ethical Climate, Personal Cost Dan Pemberian Financial Reward Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 2(3), 3029–3049. <https://doi.org/10.24036/jea.v2i3.266>
- Rezaee, Z., & Wang, J. (2019). Relevance of big data to forensic accounting practice and education. *Managerial Auditing Journal*, 34(3), 268–288. <https://doi.org/10.1108/MAJ-08-2017-1633>
- Robbie, R. I., & Praharjo, A. (2020). Bagaimana Iklim Etis Dan Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Efektifitas Pemimpin? *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(2), 81–90. <https://doi.org/10.31602/atd.v4i2.2666>
- Sam, Z. F. E. (2018). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Orientasi Etika Dan Locus Of Control Terhadap Intensi Auditor Untuk Melakukan Whistleblowing Dengan Sensitivitas Etis Sebagai Variabel Moderating (Studi pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan)* [Thesis, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar]. <http://repositori.uin-alauddin.ac.id/id/eprint/13899>
- Sasmita, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) Untuk Melakukan Whistle-blowing. Dalam *STIE Perbanas Surabaya*. STIE Perbanas Surabaya. <http://eprints.perbanas.ac.id/id/eprint/4493>
- Sastrohadiwiryo, S. B. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Penerbit Bumi Aksara.
- Sihombing, N. T., & Kurniawan, F. A. (2021). Does Ethical Climate, Rewards, and Protections Matter for Individual Intention to Blow The Whistle? *Journal of Auditing, Finance, and Forensic Accounting*, 9(2), 48–61. <https://doi.org/10.21107/jaffa.v9i2.12560>
- Sulistyaningrum, A. G., Apandi, R. N. N., & Sofia, A. (2021). The Whistleblowing System, Literacy of Big Data Analytics, and Tax Avoidance: Experimental Study. *1st ICEMAC 2020: International Conference on Economics, Management, and Accounting*, 27–39. <https://doi.org/10.11594/nstp.2021.1003>
- Sulistyo, P. D. (2023, Maret 10). BPKP Temukan Kecurangan Rp 37,01 Triliun, Modus Kian Kompleks. *KOMPAS*. <https://www.kompas.id/baca/polhuk/2023/03/10/bpkp-temukan-kecurangan-rp-37-triliun-modus-kian-kompleks>
- Sunani, A. (2018). Pengaruh Iklim Etika Dan Pengalaman Kerja Terhadap Persepsi Etis Akuntan Publik Mengenai Penggelapan Pajak. *Jurnal Analisa Akuntansi dan Perpajakan*, 1(2), 38–49. <https://doi.org/10.25139/jaap.v2i1.691>
- Suryono, E., & Chariri, A. (2016). Sikap, Norma Subjektif, Dan Intensi Pegawai Negeri Sipil Untuk Mengadukan Pelanggaran (Whistle-Blowing). *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 13(1), 102–116. <https://doi.org/10.21002/jaki.2016.06>
- Wardani, C. A., & Sulhani. (2017). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penerapan Whistleblowing System Di Indonesia. *Jurnal Aser (Akuntansi Riset)*, 9(1), 29–44. <https://ejournal.upi.edu/index.php/aset>
- Watra, B. L. (2022). BPKP dukung pemberantasan korupsi dengan analisis “big data.” *ANTARA*. <https://www.antaranews.com/berita/3295947/bpkp-dukung-pemberantasan-korupsi-dengan-analisis-big-data>
- Widuri, R., Jevera, I., & Handiwikarsa, J. Z. (2019). Tax Fraud Reporting: The Effect of Envious Motive and Financial Reward. *International Conference on Tourism, Economics, Accounting, Management, and Social Science (TEAMS 19)*, 103, 89–94. <https://doi.org/10.2991/teams-19.2019.13>
- Zarefar, A., & Arfan, T. (2017). Efektivitas Whistleblowing System Internal. *Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis*, 10(2), 25–33. <https://jurnal.pcr.ac.id/index.php/jakb/article/view/1562>