

BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Reward yang diterima dan yang akan diterima oleh auditor internal tidak berpengaruh secara signifikan terhadap niatan auditor internal di Surabaya untuk melakukan pelaporan kecurangan (*whistleblowing*). Auditor internal di Surabaya dalam mengambil keputusan untuk melaporkan kecurangan (*whistleblowing*) lebih dikarenakan oleh profesionalisme terhadap profesinya yang membuatnya merasa bertanggung jawab atas pelaporan yang harus dilakukan, serta moral yang dimiliki yang membuatnya merasa bahwa pelaporan yang dilakukan adalah suatu keharusan dan kebenaran untuk dilakukan.

5.2. Keterbatasan

Keterbatasan penelitian ini antara lain karena penelitian ini hanya menggunakan responden auditor internal, sehingga tidak dapat menjelaskan mengenai *whistleblowing* yang dilakukan oleh karyawan yang memiliki posisi selain auditor internal. Penelitian ini juga memiliki keterbatasan yang lain, yaitu hanya menggunakan tiga variabel.

5.3. Saran

Untuk peneliti berikutnya dapat menggunakan responden dari berbagai posisi jabatan diperusahaan, dikarenakan setiap anggota atau karyawan dalam perusahaan memiliki kemungkinan untuk melakukan dan melaporkan kecurangan yang terjadi di perusahaan. Variabel yang digunakan juga dapat menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi intensitas melakukan *whistleblowing*.

DAFTAR PUSTAKA

- Chayadi, Yusak Kurnia., 2013, *Persepsi Akuntan Publik Terhadap Pengaruh Intensitas Moral Akuntan Internal Dalam Pembuatan Keputusan Moral*, Surabaya: Jurusan Akuntansi Fakultas Bisnis Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.
- Elias, R. Z., 2008, *Auditing Students Professional Commitment and Anticipatory Socialization and Their Relationship To Whistleblowing*, *Managerial Auditing Journal*, Vol. 23, Issue 3, 2014: 283-294.
- Hall, R., 1968, *Professionalization and bureaucratization*, *American Sociological Review*, Vol. 33, No. 1, Februari: 92-104.
- Hasibuan, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta Bumi Aksara.
- Hertanto, H., 2009, *Mengadili Whistleblower*, Jakarta: Jaringan Advokasi Untuk *Whistleblower* .
- Ishak. A., dan Hendri. T., 2003, *Manajemen Motivasi*, Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Ivancevich, J.M., R. Konopaske, dan M.T. Matteson, 2007, *Perilaku Manajemen Dan Organisasi*, Jakarta: Erlangga.
- Kreshastuti, D. K., 2014, Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Intensi Auditor untuk Melakukan *Whistleblowing*, *Diponegoro Journal of Accounting*, Vol. 3, No. 2, 2014: 1-15.
- Lekatompessy, J. E., 2003, Hubungan Profesionalisme dengan konsekuensinya: Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja dan Keinginan Berpindah (Studi Empiris di Lingkungan Akuntan Publik), *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 5, No. 1, April: 69-84.

- Lind, D. A., 2014, *Teknik-Teknik Statistika Dalam Bisnis dan Ekonomi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Liwang, Yulianti., 2014, *Profesionalisme Internal Auditor Dan Intensi Melakukan Whistleblowing*, Surabaya: Jurusan Akuntansi Fakultas Bisnis Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.
- Mahsun. M., 2006, *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE.
- Maslow, A. H., 1954, *Motivation and Personality*, New York: Harper and Row, Publishers, Inc.
- Merdikawati, R., dan Prastiwi, A., 2012, Hubungan Komitmen Profesi dan Sosialisasi Anitisipatif Mahasiswa Akuntansi Dengan Niat *Whistleblowing*, *Diponegoro Journal Of Accounting*, Vol. 1, No. 1, 2012: 1-10.
- Mohd, M., 2006, *Akhlag, Moral, dan Etika*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Nawawi. H, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Numiyati, Eni., 2011, Hubungan Pemberian *Reward and Punishment* Dengan Kinerja Karyawan Pada BPRS Harta Insan Karimah, Jakarta: Jurusan Muamalat Perbankan Syariah Fakultas Syariah Dan Hukum Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Phillips, J.J., 1991, *Handbook of Evaluation and Measurement Methods*, Houston: Gulf Publishing Company
- Putri, C. M., 2012, Pengujian Keefektifan Jalur Pelaporan Pada *Structural Model Dan Reward Model* Dalam Mendorong *Whistleblowing*, Simposium Nasional Akuntansi.

- Wilopo, R., N.H.U. Dewi, dan Djuwito, Faktor Internal dan Eksternal Dalam *Whistle Blower System*, *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, Vol. 18, No. 2, Juni 2014: 242 – 258.
- Sagara, Y., 2013, Profesionalisme Internal Auditor dan Intensi Melakukan *Whistleblowing*, *Jurnal Liquidity*, Vol. 2, No. 1, Januari-Juni: 34-44.
- Sari, D. N., 2014, Profesionalisme Internal Auditor dan Intensi Melakukan *Whistleblowing*, *Diponegoro Journal of Accounting*, Vol. 3, No. 3, 2014: 1-8.
- Shawver, T., 2011, *The Effect of Moral Intensity on Whistleblowing Behaviour Accounting Professional*, *Journal of Forensic and Investigate Accounting*, Vol. 3, Issue 2
- Semendawai, A. H., Santoso. F., Wagiman. W., Omas. I. B., Susilaningtias, Wiryawan. S. M., 2011, *Memahami Whistleblower*, Jakarta: Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban.
- Simamora. H., 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Taylor, E. Z., dan Curtis, M. B., 2010, *An Examination Of The Layers Workplace Influence In Ethical Judgement: Whistleblowing Likelihood and Perseverance in Public Accounting*, *Journal of Business Ethics*, Vol. 93, 2010: 21-37.
- Tohardi. A, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.