

ABSTRACT

This dissertation is aimed at examining the influence of procedural justice on the internal staff's whistle blowing and the role of authentic leadership in this influence. Two hypotheses will be constructed in this research, and both of them will be examined using Analysis of Variance (ANOVA).

The method used in this research is the experiment 2x2 between subjects. The subject of the research is sixty seven professional staffs who work in various of jobs, who are studying in the graduated program.

The result of the first hypothesis testing shows that the staffs tend to do internal whistle blowing under the condition that the procedural justice is high. It will not happen when the procedural justice is low. The result of the second hypothesis testing proves that the staffs who are under the condition of high and low procedural justice as well as under authentic leadership incline more to do internal whistle blowing than the staffs under the low procedural justice and not authentic leadership.

This reserach implies that theoretically and practically. The theoretical implication of the hypothesis testing in this research support the role of the authentic leadership in mitigating the condition of procedural justice towards the trend of the staffs to do internal whistle blowing. The practical implication of the research can be used by an organization to design and execute the internal whistle blowing procedure and policy in the way that they accommodate the procedural justice principles and authentic leadership aspects.

Keywords: internal whistle blowing, procedural justice, authentic leadership

INTISARI

Disertasi ini meneliti tentang pengaruh keadilan prosedural terhadap *whistle blowing* internal pegawai dan peran kepemimpinan autentik dalam memoderasi pengaruh tersebut. Terdapat dua hipotesis yang dibangun dalam studi ini dan keduanya akan diuji menggunakan *Analysis of Variance* (ANOVA).

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan eksperimen 2x2 *between subject*. Subjek penelitian adalah 67 orang profesional yang bekerja dalam berbagai bidang pekerjaan yang sedang menempuh studi S2.

Hasil pengujian hipotesis 1 menunjukkan bahwa pegawai akan cenderung melakukan *whistle blowing* internal dalam kondisi keadilan prosedural tinggi ketimbang kondisi keadilan prosedural rendah. Sementara hasil pengujian hipotesis 2 membuktikan bahwa pegawai yang dihadapkan pada kondisi keadilan prosedural tinggi maupun kondisi keadilan prosedural rendah dalam situasi terdapat kepemimpinan autentik memiliki kecenderungan lebih besar untuk melakukan *whistle blowing* internal ketimbang pegawai yang berada dalam situasi keadilan prosedural rendah dan tidak ada kepemimpinan autentik.

Disertasi ini berimplikasi secara teoretis maupun praktis. Implikasi teoretis atas hasil pengujian hipotesis dalam studi ini mendukung peran kepemimpinan autentik dalam memitigasi kondisi keadilan prosedural terhadap kecenderungan pegawai melakukan *whistle blowing* internal. Di sisi lain, implikasi praktis studi ini adalah hasil studi ini dapat digunakan oleh organisasi untuk merancang dan mengeksekusi prosedur dan kebijakan *whistle blowing* internal, khususnya dengan mengakomodasi prinsip-prinsip keadilan prosedural dan aspek-aspek dalam kepemimpinan autentik.

Kata kunci: whistle blowing internal, keadilan prosedural, kepemimpinan autentik.