

## ABSTRAK

**Pendahuluan / Tujuan Utama:** Penelitian ini menyelidiki peran kepemimpinan etis dalam mendorong perilaku *whistleblowing* internal. **Latar Belakang Masalah:** *Whistleblowing* telah menerima banyak perhatian bagi organisasi sebagai salah satu alat untuk mendeteksi kecurangan di dalam organisasi. Namun, pada umumnya, penerapan *whistleblowing* di organisasi masih belum optimal karena tingginya ancaman yang dihadapi oleh pelapor. Oleh sebab itu, penting untuk mengetahui faktor apa saja yang mendorong individu untuk terlibat dalam *whistleblowing* internal. **Kebaruan:** Studi ini meneliti hubungan antara kepemimpinan etis pada *whistleblowing* internal dengan memeriksa peran mediasi pemberdayaan psikologis dan identifikasi organisasional. **Metode Penelitian:** Sebanyak 199 tanggapan dianalisis melalui pendekatan *covariance-based structural equation modeling* (CB-SEM) dengan menggunakan AMOS Graphics untuk menguji hipotesis penelitian. **Temuan / Hasil:** Analisis data yang dikumpulkan menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis dan identifikasi organisasional memediasi hubungan antara kepemimpinan etis dan pengaduan internal. **Kesimpulan:** Temuan ini memperluas dan menyatukan teori yang ada tentang kepemimpinan etis dan *whistleblowing* internal.

**Kata kunci:** *whistleblowing* internal, kepemimpinan etis, pemberdayaan psikologis, identifikasi organisasional

## ABSTRACT

**Introduction / Main Objective:** This study investigates the role of ethical leadership in encouraging internal whistleblowing behavior. **Background:** Whistleblowing has received a lot of attention for organizations as a tool to detect fraud in the organization. However, in general, the implementation of whistleblowing in organizations is still not optimal due to the high threat faced by the reporter. Therefore, it is important to know what factors that encourage individuals to engage in internal whistleblowing. **Novelty:** This study examines the relationship between ethical leadership on internal whistleblowing by examining the mediating role of psychological empowerment and organizational identification. **Research Methods:** A total of 199 responses were analyzed through covariance-based structural equation modeling (CB-SEM) approach using AMOS Graphics to test the research hypothesis. **Findings / Results:** Analysis of the data collected shows that psychological empowerment and organizational identification mediates the relationship between ethical leadership and internal whistleblowing. **Conclusion:** These findings expand and unify existing theories on ethical leadership and internal whistleblowing.

**Keywords:** internal whistleblowing, ethical leadership, psychological empowerment, organizational identification