



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KARYAWAN  
(KOMITMEN ORGANISASI, SALURAN PELAPORAN ANONYM,  
*PERSONAL COST* DAN *REWARD*) UNTUK MELAKUKAN  
*WHISTLEBLOWING***

SKRIPSI

RAVLINA AISYAH MAHRI

1802015003

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI**

**JAKARTA**

**2022**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KARYAWAN  
(KOMITMEN ORGANISASI, SALURAN PELAPORAN ANONYM,  
*PERSONAL COST* DAN *REWARD*) UNTUK MELAKUKAN  
*WHISTLEBLOWING***

SKRIPSI

RAVLINA AISYAH MAHRI

1802015003

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI**

**JAKARTA**

**2022**

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul “**ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KARYAWAN (KOMITMEN ORGANISASI, SALURAN PELAPORAN ANONYM, PERSONAL COST DAN REWARD) UNTUK MELAKUKAN WHISTLEBLOWING**” merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau Sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya. Semua sumber baik yang dikutip ataupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 13 Juli 2022



Ravlina Aisyah Mahri

Nim. 1802015003

## PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

**JUDUL** : ANALISIS FAKTOR YANG  
MEMPENGARUHI KARYAWAN  
(KOMITMEN ORGANISASI, SALURAN  
PELAPORAN ANONYM, *PERSONAL COST*  
DAN *REWARD*) UNTUK MELAKUKAN  
*WHISTLEBLOWING*

**NAMA** : RAVLINA AISYAH MAHRI  
**NIM** : 1802015003  
**PROGRAM STUDI** : AKUNTANSI  
**TAHUN AKADEMIK** : 2022

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi :

Pembimbing I	Meita Larasati, S.Pd., M.Sc	
Pembimbing II	Arif Widodo Nugroho, S.E., MM	

**Mengetahui,**  
Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA



Meita Larasati, S.Pd., M.Sc.

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi dengan judul :  
**ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KARYAWAN  
(KOMITMEN ORGANISASI, SALURAN PELAPORAN ANONYM,  
PERSONAL COST, DAN REWARD) UNTUK MELAKUKAN  
WHISTLEBLOWING**

Yang disusun oleh :  
Ravlina Aisyah Mahri  
1802015003

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu  
(S1) Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof.

DR. HAMKA

Pada tanggal : 29 Juli 2022


Tim penguji :

Ketua, merangkap anggota :



(Dr. Zulpahmi, SE., M.Si.)

Sekretaris, merangkap anggota :



(M. Nurarasyidin, SE., M. Si.)

Anggota :



(Meita Larasati, S.Pd., M. Sc.)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Akuntansi  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Prof. DR. HAMKA



Meita Larasati, S.Pd., M.Sc

Dekan Fakultas Ekonomi dan  
Bisnis Universitas  
Muhammadiyah Prof. DR.  
HAMKA



Dr. Zulpahmi, SE., M. Si

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK  
KEPENTINGAN AKADEMIS**

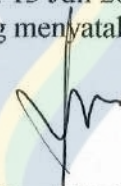
Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ravlina Aisyah Mahri  
NIM : 1802015003  
Program Studi : Akuntansi  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA Hak Bebas Royalti Nonesklusif (Non – exclusive Royalty – Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul **“ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KARYAWAN (KOMITMEN ORGANISASI, SALURAN PELAPORAN ANONYM, PERSONAL COST DAN REWARD) UNTUK MELAKUKAN WHISTLEBLOWING”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Nonesklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta  
Pada tanggal : 13 Juli 2022  
Yang menyatakan



(Ravlina Aisyah Mahri)

## RINGKASAN

**RAVLINA AISYAH MAHRI (1802015003)**

**ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KARYAWAN (KOMITMEN ORGANISASI, SALURAN PELAPORAN ANONYM, PERSONAL COST DAN REWARD) UNTUK MELAKUKAN WHISTLEBLOWING**

*Skripsi, Program Strata satu Program Studi Akuntansi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2022. Jakarta*

*Kata Kunci : Whistleblowing, Komitmen Organisasi, Saluran Pelaporan Anonym, Personal Cost, Reward.*

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris terhadap komitmen organisasi, pelaporan saluran anonym, *Personal Cost*, *Reward* sebagai faktor niat seseorang melakukan *Whistleblowing*. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasi ( $X_1$ ), Saluran Pelaporan Anonym ( $X_2$ ), Personal Cost ( $X_3$ ), Reward ( $X_4$ ).

Metode penelitian yang digunakan yaitu metode deskriptif kuantitatif dengan menggunakan data sekunder. Sampel yang digunakan pada penelitian sebanyak 100 karyawan di PT. Mitra Tekno Madani. Data diolah menggunakan SPSS. 15.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Nilai t hitung untuk variabel ini sebesar 2,181, sementara nilai pada t tabel distribusi 5% sebesar 1,66437. Maka t hitung ( $2,181 > 1,99085$ ). Hal ini berarti variabel Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing* (Y).

Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan  $0,032 < 0,05$  artinya variabel Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap niat whistleblowing.

Hasil uji analisis regresi berganda menunjukkan nilai sig untuk Saluran Pelaporan Anonym adalah sebesar ( $0,064 > 0,05$ ) maka dari itu hipotesis ditolak artinya variabel Saluran Pelaporan Anonym berpengaruh terhadap Niat Melakukan Whistleblowing. Pendapat ini terbukti dalam hasil uji hipotesis yang didapatkan t hitung  $1,883 < t$  tabel 1,99085.

Hasil uji analisis regresi berganda menunjukkan nilai sig untuk Personal Cost adalah sebesar ( $0,840 > 0,05$ ) maka dari itu hipotesis ditolak artinya variabel Personal Cost tidak berpengaruh terhadap Niat Melakukan Whistleblowing. Pendapat ini terbukti dalam hasil uji hipotesis yang didapatkan t hitung  $0,202 > t$  tabel 1,99085.

Hasil uji analisis regresi berganda menunjukkan nilai sig untuk Reward adalah sebesar ( $0,021 > 0,05$ ) maka dari itu hipotesis ditolak artinya variabel Reward tidak berpengaruh terhadap Niat Melakukan Whistleblowing.

Pendapat ini terbukti dalam hasil uji hipotesis yang didapatkan t hitung  $2,350 > t$  tabel  $1,99085$ . Hal ini berarti Reward berpengaruh signifikan terhadap Niat Melakukan Whistleblowing Karyawan di PT. Mitra Tekno Madani.

Oleh sebab itu, maka dapat diketahui bahwa *personal cost* berpengaruh terhadap niat melakukan *Whistleblowing*. Hal ini mungkin disebabkan karena para pegawai PT. Mitra Tekno Madani tidak siap mengambil resiko apabila mendapatkan pembalasan dendam dari rekan kerjanya.

Alasan lain *personal cost* berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing* mungkin disebabkan karena belum tegasnya lembaga yang bernama LPSK yang akan melindungi saksi dan korban dari ancaman pelaku kecurangan tersebut.



## **ABSTRACT**

**Ravlina Aisyah Mahri (1802015003)**

### **ANALYSIS OF FACTORS AFFECTING EMPLOYEES (ORGANIZATIONAL COMMITMENT, ANONYMOUS REPORTING CHANNELS, PERSONAL COST AND REWARDS) FOR WHISTLEBLOWING.**

*Thesis, Bachelor Degree Program of Accounting Study. Economical and Business Faculty of Muhammadiyah University prof. DR. HAMKA. 2022. Jakarta*

*Keywords : Whistleblowin, Organizational Commitment, Anonymous Reporting Channels, Personal Cost, Reward.*

*This study aims to obtain empirical evidence on organizational commitment, anonymous channel reporting, Personal Cost, Reward as a factor in a person's intention to commit Whistleblowing. The variables used in this study are Organizational Commitment (X1), Anonymous Reporting Channels (X2), Personal Cost (X3), Reward (X4). The research method used is descriptive quantitative method using secondary data. The sample used in the study were 100 employees at PT. Civil Tech Partners. The data is processed using SPSS. 15.*

*The results of this study indicate that the calculated t value for this variable is 2.181, while the value in the 5% distribution t table is 1.66437. Then t count (2.181 > 1.99085). This means that the variable Organizational Commitment (X1) has an effect on the Intention to Whistleblowing (Y). This is also reinforced by a significant value of 0.032 < 0.05, meaning that the Organizational Commitment variable (X1) has a significant effect on whistleblowing intentions.*

*The results of the multiple regression analysis test show that the sig value for the Anonymous Reporting Channel is (0.064 > 0.05), therefore the hypothesis is rejected, meaning that the Anonymous Reporting Channel variable affects the Intention to Whistleblowing. This opinion is proven in the results of hypothesis testing which obtained t count 1.883 < t table 1.99085.*

*The results of the multiple regression analysis test show that the sig value for Personal Cost is (0.840 > 0.05), therefore the hypothesis is rejected, meaning that the Personal Cost variable has no effect on the Intention to Whistleblowing. This opinion is proven in the results of hypothesis testing which obtained t count 0.202 > t table 1.99085.*

*The results of the multiple regression analysis test show that the sig value for the reward is (0.021 > 0.05), therefore the hypothesis is rejected, meaning that the reward variable has no effect on the Intention to Whistleblowing. This opinion is proven in the results of hypothesis testing which obtained t count 2.350 > t table 1.99085. This means that Reward has a significant effect on the Intention to Whistleblowing Employees at PT. Civil Tech Partners.*

*Therefore, it can be seen that personal cost has an effect on the intention to Whistleblowing. This may be because the employees of PT. Mitra Tekno Madani is not ready to take risks if they get revenge from their co-workers. Another reason that personal costs affect the intention to carry out whistleblowing may be due to the lack of an institution called LPSK that will protect witnesses and victims from the threat of the perpetrators of the fraud.*



## KATA PENGANTAR

*Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

*Alhamdulillah*, puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis telah dapat menyelesaikan skripsi ini, tidak lupa shalawat serta salam penulis curahkan kepada Nabi besar kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa manusia dari zaman kegelapan menuju zaman terang benderang seperti saat ini. Berkat ridho kedua orang tua, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi, yang berjudul “**Analisis Faktor yang Mempengaruhi Karyawan (Komitmen Organisasi, Saluran Pelaporan Anonym, Personal Cost, Reward) Untuk Melakukan Whistleblowing**”.

Skripsi ini dapat terselesaikan tidak terlepas dari dukungan dan bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak prof. Dr. gunawan Suryoputro, M. Hum selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
2. Bapak Dr. Zulpahmi, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Sumardi, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA yang senantiasa membimbing, memberikan dukungan dan memberikan nasihat-nasihat yang membangun kepada penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
4. Bapak M. Nurasyidin, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
5. Bapak Edi Setiawan, S.E., MM selaku Wakil Dekan III dan IV Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
6. Ibu Meita Larasati, S.Pd., M.Sc., selaku Ketua Program Studi S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA dan selaku Dosen Pembimbing I yang senantiasa membimbing, memberikan dukungan dan memberikan nasihat-nasihat yang membangun kepada penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

7. Bapak Arif Widodo Nugroho, S.E., MM selaku Dosen Pembimbing II yang senantiasa membimbing, memberikan dukungan dan memberikan nasihat-nasihat yang membangun kepada penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
8. Keluarga besar saya, Abi, Bunda, Mas Raul, A Wanda, Teh Sinta yang selalu memberikan doa, semangat dan dukungannya selama kuliah sampai terselesaikannya penyusunan skripsi ini.
9. Banana Fams, Rempong Fams, Aksi-aksi Fams yang selalu memberikan doa, semangat dan bantuannya kepada penulis.
10. Seluruh teman-teman seperjuangan penulis, Indah Pratiwi, Salzadela YP, Masrurrotul Fitriyah yang selalu memberikan semangat dan membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Teman – teman Angkatan 2018 yang selalu memberikan semangat satu sama lain.
12. Seluruh pihak-pihak yang terkait dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari skripsi ini jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna memperbaiki kekurangan-kekurangan yang ada. Penulis berharap skripsi ini dapat dijadikan sarana untuk menambah wawasan khususnya di bidang akuntansi dan semoga dapat memotivasi kita agar lebih baik untuk kedepannya. Akhir kata penulis ucapkan terimakasih.

*Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Jakarta, 13 Juli 2022

Peneliti,

Ravlina Aisyah Mahri

1802015003

## DAFTAR ISI

PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI.....	iv
PENGESAHAN SKRIPSI.....	v
RINGKASAN.....	vii
ABSTRACT.....	ix
KATA PENGANTAR.....	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Permasalahan.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II.....	9
TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu.....	9
2.2 Telaah Pustaka.....	28
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis.....	38
2.4 Rumusan Hipotesis.....	38
BAB III.....	39
METODOLOGI PENELITIAN.....	39
3.1 Metode Penelitian.....	39
3.2 Operasionalisasi Variabel.....	40
3.3 Populasi dan Sampel.....	42
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	43
3.5 Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	45
BAB IV.....	51
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	51

<b>4.1</b>	<b>Gambaran Umum Obyek Penelitian</b> .....	51
4.1.1	<i>Gambaran Umum Perusahaan</i> .....	51
4.1.2	<i>Visi dan Misi Perusahaan</i> .....	53
2.	Gambaran Responden.....	54
<b>4.2</b>	<b>Hasil Pengolahan Data dan pembahasan</b> .....	60
4.2.1	<i>Uji Kualitas Data</i> .....	60
4.2.2	<i>Statistik Deskriptif</i> .....	64
4.2.3	Uji Asumsi Klasik.....	67
4.2.4	Uji Hipotesis.....	83
<b>4.3</b>	<b>Pembahasan</b> .....	87
4.3.1.	Pengaruh Variabel Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) terhadap Niat Melakukan Whistleblowing (Y).....	87
4.3.2.	Pengaruh Variabel Saluran Pelaporan <i>Anonym</i> ( $X_2$ ) terhadap Niat Melakukan Whistleblowing (Y).....	88
4.3.3.	Pengaruh Variabel <i>Personal Cost</i> ( $X_3$ ) terhadap Niat Melakukan Whistleblowing (Y).....	89
4.3.4.	Pengaruh Variabel <i>Reward</i> ( $X_4$ ) terhadap Niat Melakukan Whistleblowing (Y).....	90
4.3.5.	Pengaruh Komitmen Organisasi ( $X_1$ ), Saluran Pelaporan <i>Anonym</i> ( $X_2$ ), <i>Personal Cost</i> ( $X_3$ ), dan <i>Reward</i> ( $X_4$ ) terhadap Niat Melakukan Whistleblowing (Y).....	90
<b>BAB V</b>	.....	90
<b>PENUTUP</b>	.....	90
<b>5.1</b>	<b>Kesimpulan</b> .....	90
<b>5.2</b>	<b>Saran-saran</b> .....	91
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	.....	93
<b>LAMPIRAN</b>	.....	101

## DAFTAR TABEL

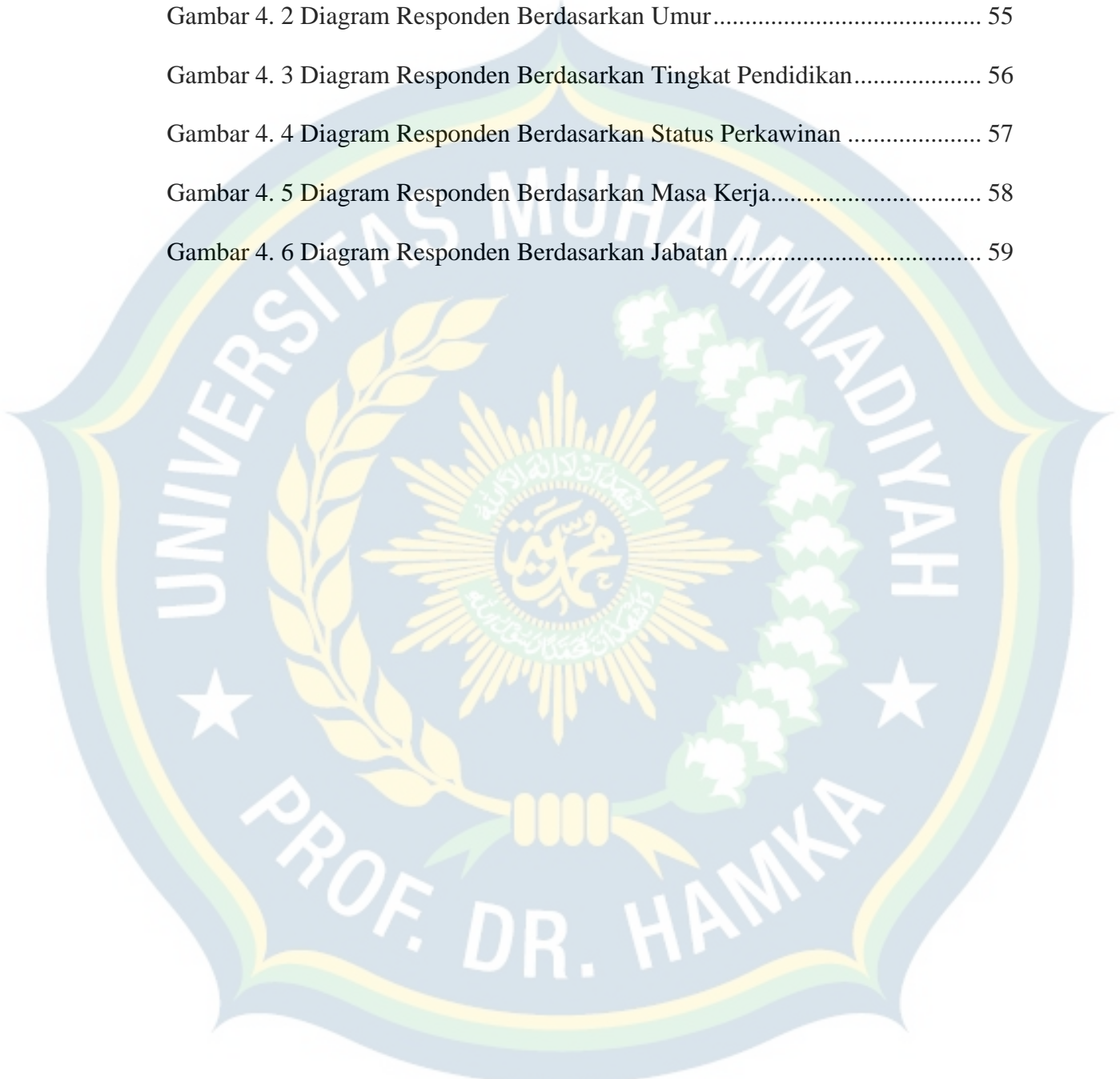
Tabel 2. 1 Tabel Penelitian Terdahulu .....	19
Tabel 2. 2 Kerangka Pikir Teoritis .....	38
Tabel 3. 1 Tabel Indikator .....	41
Tabel 3. 2 Skala Pengukuran Likert .....	44
Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	54
Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Umur.....	55
Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	56
Tabel 4. 4 Responden Berdasarkan Status Perkawinan .....	57
Tabel 4. 5 Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	58
Tabel 4. 6 Masa Jabatan .....	59
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas.....	61
Tabel 4. 8 Hasil Pengujian Reabilitas .....	62
Tabel 4. 9 Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel Penelitian .....	65
Tabel 4. 10 Hasil Uji Normalitas .....	68
Tabel 4. 11 Hasil Uji Multikolinieritas .....	70
Tabel 4. 12 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 13 Hasil Uji Analisis Autokorelasi .....	73
Tabel 4. 14 Uji Linearitas Variabel Komitmen Organisasi (X1) dan Niat Melakukan Whistleblowing (Y).....	74
Tabel 4. 15 Uji Linearitas Variabel Saluran Pelaporan Anonym (X2) dan Niat Melakukan Whistleblowing (Y).....	75

Tabel 4. 16 Uji Linearitas Variabel Personal Cost (X3) dan Niat Melakukan Whistleblowing (Y).....	76
Tabel 4. 17 Uji Linearitas Variabel Reward (X4) dan Niat Melakukan Whistleblowing (Y).....	77
Tabel 4. 18 Hasil Uji Korelasi.....	78
Tabel 4. 19 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	81
Tabel 4. 20 Tabel Regresi .....	82
Tabel 4. 21Tabel Uji Parsial (Uji t).....	83
Tabel 4. 22 Uji Simultan (Uji f).....	86
Tabel 4. 23 Uji Koefisien Determinasi .....	87



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Diagram Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	54
Gambar 4. 2 Diagram Responden Berdasarkan Umur .....	55
Gambar 4. 3 Diagram Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	56
Gambar 4. 4 Diagram Responden Berdasarkan Status Perkawinan .....	57
Gambar 4. 5 Diagram Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	58
Gambar 4. 6 Diagram Responden Berdasarkan Jabatan .....	59



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Tugas .....	102
Lampiran 2 Hasil Turnitin.....	103
Lampiran 3 Lembar Konsultasi Dosen Pembimbing I.....	104
Lampiran 4 Lembar Konsultasi Dosen Pembimbing II .....	105
Lampiran 5 Kuesioner Penelitian.....	106
Lampiran 6 Hasil Jawaban Responden .....	109
Lampiran 7 Hasil Output SPSS.....	112
Lampiran 8 Daftar Riwayat Hidup.....	130

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

*Whistleblowing* merupakan pengungkapan praktik ilegal, tidak bermoral atau melanggar hukum yang dilakukan oleh anggota organisasi (baik mantan pegawai atau yang masih bekerja) yang terjadi di dalam organisasi tempat mereka bekerja. Pengungkapan dilakukan kepada seseorang atau organisasi lain sehingga memungkinkan dilakukan suatu tindakan dengan cara yang tepat untuk mencegah terjadinya kasus pelanggaran-pelanggaran akuntansi lainnya (Musmulyadi, 2020).

*Whistleblowing* sangat penting karena *Whistleblowing* adalah instrumen penting bagi suatu kelompok, organisasi, atau masyarakat untuk mempromosikan dan menegakkan standar moral. Hal ini merupakan mekanisme penting untuk mencegah dan mendeteksi kesalahan dalam organisasi baik didepan umum atau sektor swasta (Anvari, Wenzel & Woodyatt, 2019).

Kasus *Whistleblowing* sudah terjadi diberbagai dunia, salah satunya terjadi di Amerika dengan kasus WorldCom. Kasus WorldCom yang terjadi, merupakan salah satu contoh skandal terbesar yang terungkap karena *Whistleblowing*. Kasus ini didalangi oleh founder sekaligus CEO WorldCom Bernard Ebbers. WorldCom adalah perusahaan komunikasi kedua terbesar di negara Amerika Serikat dengan jumlah karyawan mencapai 80.000 karyawan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan pendapatan WorldCom (Johnson, 2020). WorldCom juga bertujuan

untuk meningkatkan harga saham karena pada saat itu harga saham perusahaan WorldCom meningkat drastis dari harga 2.69 dolar AS sampai ke 41.88 dolar AS. Grubman, teman dekat Ebbers, bahkan mengatakan bahwa harga saham dapat menyentuh angka 60 dolar AS (Doward, 2020). Pengungkapan skandal WorldCom ini diungkapkan sendiri oleh akuntan WorldCom yaitu Cynthia Cooper. Berkat jasa Cynthia Cooper, WorldCom terbukti melakukan perbuatan yang melanggar etika yaitu *fraud*. Perusahaan ini terbukti memanipulasi data finansial sebesar 3,8 milyar dolar (Kennon, 2020).

Berbeda dengan Indonesia yang saat ini masih dianggap sebagai negara yang dengan tingkat kasus korupsi masih sangat tinggi, tidak hanya oleh masyarakat dalam negeri namun juga oleh masyarakat luar negeri. Hal ini didasarkan pada laporan *Corruption Perception Index* (CPI) yang sudah diterbitkan setiap tahunnya oleh organisasi internasional di bidang akuntabilitas yaitu *Transparency International* (TI) merilis bahwa Indonesia mengalami kenaikan dengan *Rank* 102/180 dan *Score* 37/100. *Corruption Perception Index* (CPI) adalah indeks komposit yang *mengukur* persepsi pelaku usaha dan pakar terhadap korupsi di sektor publik, yaitu korupsi yang dilakukan oleh pegawai negeri, penyelenggara negara dan politisi (Ghazali, 2020).

Di Indonesia kasus *Whistleblowing* yang terungkap ialah kasus suap Krakatau Steel. Indonesia pada bulan Maret 2018, dikejutkan dengan Operasi Tangkap Tangan (OTT) yang dilakukan oleh Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) kepada salah satu direktur PT. Krakatau Steel Tbk. Terungkap fakta bahwa Direktur Teknologi dan Produksi Krakatau Steel, Whisnu Kuncoro, sebagai

tersangka penerima suap sebesar Rp. 101, 76 juta dan US\$4 dalam kasus pengadaan kebutuhan barang dan peralatan di Krakatau Steel (Merdeka.com, 2019).

Komitmen organisasi terhadap *Whistleblowing* dianggap sebagai pemahaman pegawai atas sejauh mana mereka mengenal dan terlibat dalam banyak hal yang dapat memajukan organisasi, yang tergambar dalam sikap dan perilaku yang positif terhadap organisasi. Komitmen organisasi menunjukkan loyalitas organisasi (Napitupulu dan Bernawati, 2016). Semakin tinggi dedikasi yang diberikan kepada organisasi dapat dibuktikan dengan perhatian terhadap hal yang mendukung keberhasilan dan kemajuan organisasi.

Penelitian oleh Marliza (2018) Mengungkapkan Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap niat melakukan *Whistleblowing*. Sebaliknya, penelitian oleh Permata (2020) Bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh negatif terhadap niat melakukan *Whistleblowing*. Lain hal oleh Septianti (2016) menunjukkan tidak berpengaruhnya Komitmen Organisasi terhadap niat melakukan *Whistleblowing*.

Saluran Pelaporan Anonym terhadap *Whistleblowing* sebagai saluran pelaporan kecurangan yang membutuhkan identitas pelapor dan/atau menggunakan formulir yang membutuhkan informasi identitas pelapor. Pada saluran pelaporan anonym merupakan saluran pelaporan yang digunakan oleh pegawai untuk melaporkan Tindakan pelanggaran/kecurangan yang ada di dalam organisasinya, dengan tidak menyertakan identitas aslinya atau dengan menggunakan identitas samara. Anonimitas sangat diperlukan untuk menjaga kerahasiaan identitas

pelaporan kecurangan (JEA, 2020). Penelitian yang dilakukan oleh Elizabeth (2017) menyimpulkan bahwa faktor jalur pelaporan dan metode pahala yang diterapkan oleh suatu entitas memiliki interaksi dan hubungan kausalitas dalam memunculkan niat whistleblower untuk mengungkapkan kecurangan.

Penelitian oleh Nugrohaningrum (2018) Menunjukkan bahwa Saluran Pelaporan Anonim berpengaruh positif terhadap niat melakukan *Whistleblowing*. Sebaliknya, penelitian oleh Rizkianti (2019) Bahwa Saluran Pelaporan Anonim berpengaruh negatif terhadap *Whistleblowing*. Namun, penelitian oleh Sholeh (2020) menunjukkan bahwa Saluran Pelaporan Anonim tidak berpengaruh terhadap niat melakukan *Whistleblowing*.

*Personal Cost* terhadap *Whistleblowing* sebagai suatu pemahaman pegawai atas risiko pengungkapan yang akan berdampak pada keinginan untuk melakukan *Whistleblowing* atau tidak. Dampak yang akan diterima bervariasi, dapat bernilai positif namun tidak jarang dampak tersebut bernilai negatif. *Personal Cost* juga dapat berupa ancaman yang dapat berasal dari individu lainnya maupun organisasi (Rhodes, 2020).

Penelitian oleh Usman dan Rura (2021) Menunjukkan bahwa *Personal Cost* dan Pemberian *Reward* berpengaruh positif terhadap tindakan *Whistleblowing*. Sebaliknya, penelitian oleh Sholihun (2019) menunjukkan hasil *Personal Cost* berpengaruh negatif terhadap *Whistleblowing*. Namun, penelitian Suprajitno (2020) menunjukkan bahwa *Personal Cost* tidak berpengaruh terhadap niat melakukan *Whistleblowing*.

*Reward* terhadap *Whistleblowing* sebagai suatu hadiah atau pemberian sesuatu untuk seseorang yang telah membantu dalam mengungkapkan kecurangan yang terjadi dalam suatu perusahaan ataupun organisasi. Agar yang lain termotivasi untuk melakukan perilaku tertentu karena dikaitkan dengan adanya penghargaan yang pernah ada atas perilaku tersebut (Neuron, 2018).

Penelitian oleh Usman dan Rura (2021) Menunjukkan bahwa *Personal Cost* dan Pemberian *Reward* berpengaruh positif terhadap tindakan *Whistleblowing*. Sebaliknya, penelitian oleh Indriani (2020) Bahwa *Reward* berpengaruh negatif terhadap *Whistleblowing*. Namun, penelitian oleh Akbar (2021) menunjukkan bahwa *Reward* tidak berpengaruh terhadap niat melakukan *Whistleblowing*.

Negara yang telah mengalami resesi ekonomi makin bertambah. Tak pandang bulu, negara maju hingga negara tetangga dengan populasi penduduk luar biasa tak bisa selamat dari jurang resesi. Kini, sudah 14 negara mengonfirmasi terjadinya resesi. Resesi dapat diartikan sebagai pertumbuhan ekonomi negative selama dua kuartal berturut-turut. Amerika Serikat, Jerman, Perancis, Italia, Korea Selatan, Spanyol, Hongkong, Singapura, Filipina, Inggris, Malaysia, Polandia, Thailand, dan Jepang (Kompas.com, 2020).

Di Indonesia selama Pandemi Covid-19 kasus *Whistleblowing* meningkat signifikan. Pandemi ini telah menciptakan suatu ekosistem yang sangat menguntungkan bagi para pelaku *Fraud* (Justice.gov, 2021). Namun, meningkatnya *Whistleblowing* diiringi dengan meningkatnya kesadaran terhadap *Fraud*. Peningkatan ini kemungkinan karena adanya peningkatan upaya edukasi oleh para

professional anti-fraud dan internal perusahaan serta meningkatnya percakapan tentang risiko *Fraud* dan *Whistleblowing*. Sebagai respon terhadap meningkatnya *Fraud* dan kesadaran *Whistleblowing*, sebanyak lebih dari 80% organisasi yang disurvei mengaku sudah menyelesaikan masalah kecurangan (JawaPos.com, 2022).

Berdasarkan pemaparan diatas penulis menyimpulkan bahwa pentingnya tindakan *Whistleblowing* dalam dunia pekerjaan. Maka, penulis memutuskan memberi judul “Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Karyawan (Komitmen Organisasi, Saluran Pelaporan Anonim, *Personal Cost* , dan *Reward*) Untuk Melakukan *Whistleblowing*” pada penelitian yang akan diteliti.

## **1.2 Permasalahan**

Berdasarkan latar belakang tersebut penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah adanya Komitmen Organisasi dapat mempengaruhi karyawan untuk melakukan *Whistleblowing*?
2. Apakah pelaporan saluran anonym mempengaruhi Karyawan untuk melakukan *Whistleblowing*?
3. Apakah *Personal Cost* mempengaruhi karyawan untuk melakukan *Whistleblowing*?
4. Apakah *Reward* mempengaruhi karyawan untuk melakukan *Whistleblowing*?

### **1.2.1 Pembatasan Masalah**

Untuk mendapatkan suatu pembahasan yang lebih rinci dan tidak keluar dari pokok pembahasan, maka penulis membatasi masalah atau ruang lingkup dari masalah yang akan dibahas yaitu Komitmen Organisasi, Saluran Pelaporan *Anonymous*,



*Personal Cost* dan *Reward* terhadap Analisis Faktor yang Mempengaruhi Karyawan untuk Melakukan *Whistleblowing* pada PT. Mitra Tekno Madani, hal ini dilakukan supaya penelitian lebih terarah.

### **1.2.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang identifikasi dan pembatasan masalah di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah Komitmen Organisasi, Saluran Pelaporan *Anonymous*, *Personal Cost* dan *Reward* mempengaruhi karyawan untuk melakukan *Whistleblowing*?”

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk memperoleh bukti empiris terhadap komitmen organisasi sebagai faktor niat seseorang melakukan *Whistleblowing*.
2. Untuk memperoleh bukti empiris terhadap pelaporan saluran anonym sebagai faktor niat seseorang melakukan *Whistleblowing*.
3. Untuk memperoleh bukti empiris terhadap *Personal Cost* sebagai faktor niat seseorang melakukan *Whistleblowing*.
4. Untuk memperoleh bukti empiris terhadap *Reward* sebagai faktor niat seseorang melakukan *Whistleblowing*.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Kontribusi penelitian ini memberikan manfaat sebagai berikut :

- a. Bagi penulis adalah dapat memahami *attitude* yang baik dalam perusahaan dan perilaku sesama rekan kerja tentang mengapa seseorang dapat melakukan hal tersebut serta memprediksi apa yang akan dilakukan dan menganalisis perilaku seseorang.
- b. Bagi Universitas adalah memberikan informasi mengenai Tindakan *Whistleblowing* yang telah diteliti di PT. Mitra Tekno Madani serta memberika kontribusi pemahaman dan contoh dengan pemahaman mengenai Komitmen Organisasi, Saluran Pelaporan Anonym, *Personal Cost* ,dan *Reward* sebagai motivasi untuk menjadikan sebuah pengalaman baru dan meminimalisirkan kecurangan yang terjadi.
- c. Bagi Penulis lain adalah memberikan informasi dan contoh bagaimana cara *Whistleblowing* bekerja serta manfaat dari *Whistleblowing* bagi individu.

### DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. W., & Hasma, H. (2017). Determinan Intensi Auditor Melakukan Tindakan Whistle-Blowing Dengan Perlindungan Hukum Sebagai Variabel Moderasi. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 1(3), 385-407.
- Afifah, U., & Zarefar, A. (2021). Pengaruh Retaliasi, Emosi Negatif, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kecenderungan Melakukan Whistleblowing. *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika*, 11(1), 63-71.
- Agustin, M., Basri, Y. M., & Darlis, E. (2020). Determinan Niat Untuk Melakukan Whistleblowing Pada Pemerintah Daerah. *Jurnal Akuntansi Berkelanjutan Indonesia*, 3(3).
- Alfian, N., Subhan, S., & Rahayu, R. P. (2018). Penerapan Whistleblowing System Dan Surprise Audit Sebagai Strategi Anti Fraud Dalam Industri Perbankan. *Jurnal Akuntansi Muhammadiyah (JAM)*, 8(2).
- Alicia, F. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Niat Individu Melakukan Whistleblowing: Studi Analisis Meta. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 16(2), 121-134.
- Aliyah, S., & Marisan, I. (2017). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pegawai Melakukan Tindakan Whistle-Blowing Dengan Reward Model Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, 14(1).
- Alleyne, P., Charles-Soverall, W., Broome, T., & Pierce, A. (2017). Perceptions, Predictors And Consequences Of Whistleblowing Among Accounting Employees In Barbados. *Meditari Accountancy Research*.
- Amin, A. N. (2021). Pengaruh Personal Cost Of Reporting, Lingkungan Etika Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing

*Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderasi* (Doctoral Dissertation, Universitas Hasanuddin).

- ANGELA, C., Tjandrakirana DP, R., & Nurullah, A. (2021). *Pengaruh Penerapan Whistleblowing System Dan Komite Audit Terhadap Pengungkapan Kecurangan (Perusahaan Sektor Keuangan Di Bursa Efek Indonesia Periode 2017-2019)* (Doctoral Dissertation, Sriwijaya University).
- Anvari, F., Wenzel, M., Woodyatt, L., & Haslam, S. A. (2019). The Social Psychology Of Whistleblowing: An Integrated Model. *Organizational Psychology Review*, 9(1), 41-67.
- 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 (JUARA)*, 11(1), 104-121.
- Astuti, N. K. (2016). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil Untuk Melakukan Tindakan Whistle-Blowing (Studi Pada PNS Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Propinsi Jawa Timur Di Surabaya). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 4(1).
- Barkoukis, V., Bondarev, D., Lazuras, L., Shakverdieva, S., Ourda, D., Bochaver, K., & Robson, A. (2021). Whistleblowing Against Doping In Sport: A Cross-National Study On The Effects Of Motivation And Sportspersonship Orientations On Whistleblowing Intentions. *Journal Of Sports Sciences*, 39(10), 1164-1173.
- Björkelo, B., Ryberg, W., Matthiesen, S. B., & Einarsen, S. (2008). When You Talk And Nobody Listens?: A Mixed Method Case Study Of Whistleblowing And Its Consequences. *International Journal Of Organisational Behaviour*, 13(2), 18-40.
- Chandraini, A., Luthfi, M., & Puspita, I. L. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Niat Auditor Dalam Melakukan Pengungkapan Tindak Pelanggaran (Whistleblowing). *Jurnal Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 8(2).
- Chaudhary, N. S., Gupta, K. P., & Phoolka, S. (2019). A Study Of Whistle-Blowing Intentions Of Teachers Working In Higher Education Sector. *International Journal Of Law And Management*.
- Cheng, J., Bai, H., & Yang, X. (2019). Ethical Leadership And Internal Whistleblowing: A Mediated Moderation Model. *Journal Of Business Ethics*, 155(1), 115-130.

- Crawford, R., Sully, K., Conroy, R., Johnson, C., Doward, L., Bell, T., ... & Gater, A. (2020). Patient-Centered Insights On Treatment Decision Making And Living With Acute Myeloid Leukemia And Other Hematologic Cancers. *The Patient-Patient-Centered Outcomes Research, 13*(1), 83-102.
- Culiberg, B., & Mihelič, K. K. (2017). The Evolution Of Whistleblowing Studies: A Critical Review And Research Agenda. *Journal Of Business Ethics, 146*(4), 787-803.
- De Graaf, G. (2019). What Works: The Role Of Confidential Integrity Advisors And Effective Whistleblowing. *International Public Management Journal, 22*(2), 213-231.
- Della, R. N., Rodiah, S., & Azmi, Z. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Niat Dan Prilaku Whistleblowing Karyawan Alfamart Di Pekanbaru. *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika, 10*(1), 21-30.
- DEVANI, T. F., Daud, R., & Rohman, A. (2022). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Intensi Mahasiswa Melakukan Tindakan Whistle Blowing* (Doctoral Dissertation, Sriwijaya University).
- Dewi, D. A. R. A., & Indraswarawati, S. A. P. A. (2020). Pengaruh Personal Cost, Komitmen Organisasi, Sensitivitas Etis Dan Machiavellian Terhadap Minat Melakukan Whistleblowing Pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Gianyar. *Hita Akuntansi Dan Keuangan, 1*(2), 325-357.
- Dungan, J. A., Young, L., & Waytz, A. (2019). The Power Of Moral Concerns In Predicting Whistleblowing Decisions. *Journal Of Experimental Social Psychology, 85*, 103848.
- Dwiyanti, D. A. (2022). *Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Whistleblowing System Dan Komitmen Organisasi Terhadap Pencegahan Fraud Dengan Moralitas Individu Sebagai Variabel Moderasi* (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Malang).
- Flinn, A., Lomas, E., Duke-Williams, O., & Hoyle, V. (2020). Elizabeth Shepherd. *Victoria*.
- Gao, L., & Brink, A. G. (2017). Whistleblowing Studies In Accounting Research: A Review Of Experimental Studies On The Determinants Of Whistleblowing. *Journal Of Accounting Literature, 38*, 1-13.
- Handika, M. F. D., & Sudaryanti, D. (2017). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Niat Mahasiswa Melakukan Tindakan Whistleblowing. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia, 11*(1), 56-63.

- Heese, J., & Pérez-Cavazos, G. (2021). The Effect Of Retaliation Costs On Employee Whistleblowing. *Journal Of Accounting And Economics*, 71(2-3), 101385.
- Husniati, S., Hardi, H., & Wiguna, M. (2017). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Intensi Untuk Melakukan Whistleblowing Internal (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Rokan Hulu)* (Doctoral Dissertation, Riau University).
- Kenny, K. (2019). *Whistleblowing: Toward A New Theory*. Harvard University Press.
- Kurniawati, F. N. E. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Niat Whistleblowing Pada Karyawan Bank Syariah Di Daerah Istimewa Yogyakarta.
- Kwon, M., Jeon, S. H., & Ting, Y. (2021). The Impact Of Predisposed Traits And Organizational Factors On The US Federal Employee Perception Of Whistleblowing. *Public Personnel Management*, 50(2), 258-282.
- Larasati, Meita. (2015). The Effects Of Moral Reasoning, Retaliation And Negative Emotions On Individual Tendencies To Conduct Whistleblowing. Thesis Of Gajah Mada University Indonesia. Faculty Of Economics And Business, Indonesia.
- Latan, H., Jabbour, C. J. C., & De Sousa Jabbour, A. B. L. (2019). 'Whistleblowing Triangle': Framework And Empirical Evidence. *Journal Of Business Ethics*, 160(1), 189-204.
- Lestari, R., & Yaya, R. (2017). Whistleblowing Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Niat Melaksanakannya Oleh Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Akuntansi*, 21(3), 336-350.
- Magribi, R. M. (2021). Pengaruh Personal Cost, Komitmen Organisasional dan Keseriusan Kecurangan Terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing System dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Kasus pada Perum Bulog Sub Divisi Regional Cirebon). *Jurnal Daya Saing*, 7(1), 104-113.
- Marliza, R. (2018). Pengaruh *Personal Cost* Of Reporting, Komitmen Organisasi, Dan Tingkat Keseriusan Kecurangan Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing (Studi Empiris Pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Payakumbuh). *Jurnal Akuntansi*, 6(1).
- Mausimkora, W. M., Anakotta, F., & Usmany, P. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pns Dalam Melakukan Tindakan Whistle Blowing Pada Pemerintah Kabupaten Maluku Barat Daya. *Kupna Jurnal: Kumpulan Artikel Akuntansi*, 1(1), 11-21.

- Mayasari, M., Setiyanto, A. I., & Irawati, R. (2018). Pengaruh Faktor-Faktor Individual Terhadap Niat Melakukan Whistle-Blowing Internal Dan Eksternal Pada Akuntan Di Batam. *Jurnal Gama Societa*, 2(1), 48-53.
- Mcsweeney, L., Breckons, M., Fattakhova, G., Oluboyede, Y., Vale, L., Ternent, L., ... & Anstee, Q. M. (2020). Health-Related Quality Of Life And Patient-Reported Outcome Measures In NASH-Related Cirrhosis. *JHEP Reports*, 2(3), 100099.
- Miethe, T. D. (2019). *Whistleblowing At Work: Tough Choices In Exposing Fraud, Waste, And Abuse On The Job*. Routledge.
- Nahar, A. (2021). Analisis Faktor" Pemicu" Minat Melakukan *Whistleblowing*. *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 1-7.
- Noor, J., & Soleh, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Pelayanan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Kerja. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen (JABM)*, 8(1), 283-283.
- Nugraha, T., Azlina, N., & Julita, J. (2017). *Pengaruh Komitmen Profesional, Lingkungan Etika, Sifat Machiavellian Dan Personal Cost Terhadap Intensi Whistleblowing Dengan Retaliasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Pada Perusahaan Perbankan Yang Berada Di Kota Pekanbaru)* (Doctoral Dissertation, Riau University).
- Nugrohaningrum, D. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Niat Pegawai Pemda Untuk Melakukan *Whistleblowing*.
- Nurhafizah Eka, P. U. T. R. I., & Fitriasuri, F. (2019). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Niat Pegawai PT. KAI Untuk Melakukan Whistleblowing* (Doctoral Dissertation, Universitas Bina Darma).
- 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).
- Nurulrahmatiah, N. (2019). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Niat Whistleblowing (Studi Empiris Pada Bank Di Yogyakarta)* (Master's Thesis, Universitas Islam Indonesia).
- Odiatma, F. (2017). Pengaruh *Personal Cost Reporting*, Status Wrong Doer Dan Tingkat Keseriusan Kesalahan Terhadap *Whistleblowing Intention*. *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, 10(1), 11-20.

- Panjaitan, I. A. (2018). Analysis Whistleblowing: Meningkatkan Hasil Audit Forensik Dalam Pengungkapan Tindakan Korupsi Oleh Auditor Pemerintah. *Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan)*, 1(1), 50-60.
- PARASASTI, B. (2022). *Pengaruh Komitmen Profesional, Locus Of Control, Fraud Triangle Dan Personal Cost Terhadap Intensi Whistleblowing Dengan Sensitivitas Etis Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Bpkd Di Sulawesi Utara)* (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta).
- Parianti, N. P. I., Suartana, I. W., & Badera, I. D. N. (2016). Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Niat Dan Perilaku *Whistleblowing* Mahasiswa Akuntansi. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(12), 4209-4236.
- Prabasa, P. N. A., & Akbar, F. S. (2021, May). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Mahasiswa Akuntansi Untuk Melakukan *Whistleblowing*. In *Seminar Nasional Akuntansi Dan Call For Paper (SENAPAN)* (Vol. 1, No. 1, Pp. 430-441).
- Prayogi, W. R., & Suprajitno, D. (2020). Pengaruh Komitmen Profesional, *Personal Cost*, Dan Moral Reasoning Terhadap Niat Seseorang Untuk Melakukan Tindakan *Whistleblowing*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(1), 10-16.
- Putra, A. A., & Hariyani, E. (2018). Pengaruh Komitmen Profesional, Lingkungan Etika, Intensitas Moral, *Personal Cost* Terhadap Intensi Untuk Melakukan *Whistleblowing* Internal (Studi Empiris Pada Opd Kabupaten Bengkalis). *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, 11(2), 17-26.
- Putri, C. M. (2016). Pengaruh Jalur Pelaporan Dan Tingkat Religiusitas Terhadap Niat Seseorang Melakukan *Whistleblowing*. *Journal Of ACCOUNTING And INVESTMENT*, 17(1), 42-52.
- Qomaruddin, A. (2019). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Niat Karyawan Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing: Kajian Empiris Pada BPR Di Yogyakarta* (Master's Thesis, Universitas Islam Indonesia).
- Radjawane, E., & Raharja, S. (2021). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Niat Karyawan Melakukan Whistleblowing Pada Organisasi Keagamaan Dengan Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Kantor Sinode Gereja Protestan*



- Maluku*) (Doctoral Dissertation, Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Undip).
- Raharjo, F. D. (2017). Faktor Yang Mempengaruhi Pelaporan *Whistleblowing* internal Dengan Tingkat Pendidikan Sebagai Variabel Moderasi Persepsi Karyawan Di PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk. *Media Riset Akuntansi, Auditing & Informasi*, 15(2), 103-116.
- Safitri, D., & Silalahi, S. P. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Aparatur Sipil Negara Untuk Melakukan Tindakan *Whistleblowing*. *Profita: Komunikasi Ilmiah Dan Perpajakan*, 12(1), 10-27.
- Saputra, B., & Dwita, S. (2018). Pengaruh Retaliation Dan Gender Terhadap Niat Melakukan Whistle Blowing. *Wahana Riset Akuntansi*, 6(2), 1233-1254.
- Saputra, K. A. K., Subroto, B., Rahman, A. F., & Saraswati, E. (2020). Issues Of Morality And *Whistleblowing* In Short Prevention Accounting. *International Journal Of Innovation, Creativity And Change*, 12(3), 77-88.
- Sari, D. P. P., & Putri, A. M. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Niat Untuk Melakukan *Whistleblowing*: Studi Empiris Pada Rsud Arifin Achmad Pekanbaru Oleh. *Jurnal Edukasi (Ekonomi, Pendidikan Dan Akuntansi)*, 8(2), 101-106.
- Sari, R. P. (2018). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Pegawai Negeri Sipil Untuk Melakukan Tindakan *Whistleblowing* (Studi Empiris Pada BPK Sumatera Barat). *Jurnal Akuntansi*, 6(1).
- Sasmita, I. (2019). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pegawai negeri Sipil (Pns) Untuk Melakukan Tindakan Whistle-Blowing Internal* (Doctoral Dissertation, STIE Perbanas Surabaya).
- Septianti, Windy. 2013. Pengaruh Faktor Organisasional, Individual, Situasional Dan Demografis Terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing* Internal. *Jurnal Simposium Nasional Akuntansi XVI September 2013*. Manado.
- Sholihun, S. (2019, October). Faktor Determinan Intensi *Whistleblowing*. In *Prosiding Seminar Nasional Cendekiawan* (Pp. 2-13).
- Smaili, N., & Arroyo, P. (2019). Categorization Of *Whistleblowers* Using The *Whistleblowing* Triangle. *Journal Of Business Ethics*, 157(1), 95-117.

Sujarweni, V. W. (2018). Panduan Mudah Olah Data Struktural Equation Modeling (SEM) Dengan Lisrel.

Valentine, S., & Godkin, L. (2019). Moral Intensity, Ethical Decision Making, And Whistleblowing Intention. *Journal Of Business Research*, 98, 277-288.

Wakerkwa, R., Fallah, S., & Safkaur, O. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Aparatur Sipil Negara (ASN) Untuk Melakukan Tindakan Whistle-Blowing Pada PEMDA Propinsi Papua. *Jurnal Akuntansi, Audit, Dan Aset (AAA)*, 1(1), 42-57.

Wardini, A. P. K. (2019). PENGARUH SENSITIVITAS ETIS, LOCUS OF CONTROL, DAN PERSONAL COST TERHADAP WHISTLEBLOWING (Doctoral Dissertation, UNIVERSITAS SANGGA BUANA YPKP BANDUNG).

Watts, L. L., & Buckley, M. R. (2017). A Dual-Processing Model Of Moral Whistleblowing In Organizations. *Journal Of Business Ethics*, 146(3), 669-683.

Wiersinga, W. J., Rhodes, A., Cheng, A. C., Peacock, S. J., & Prescott, H. C. (2020). Pathophysiology, Transmission, Diagnosis, And Treatment Of Coronavirus Disease 2019 (COVID-19): A Review. *Jama*, 324(8), 782-793.

Wilde, J. H. (2017). The Deterrent Effect Of Employee Whistleblowing On Firms' Financial Misreporting And Tax Aggressiveness. *The Accounting Review*, 92(5), 247-280.

Yang, Y., & Yang, W. (2019). Does Whistleblowing Work For Air Pollution Control In China? A Study Based On Three-Party Evolutionary Game Model Under Incomplete Information. *Sustainability*, 11(2), 324.