

Pengaruh Sifat *Machiavellian*, Komitmen Profesional dan Tingkat Keseriusan Pelanggaran Terhadap Niat Untuk Melakukan *Whistleblowing* (Studi Empiris Pada BPK RI Perwakilan Provinsi Bali)

Ni Wayan Rusmita ⁽¹⁾

⁽¹⁾Program Studi Akuntansi. Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia
Jl. Sanggalangit, Tembau, Penatih
e-mail: wyrusmita9@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of Machiavellian, Professional Commitment and the Seriousness of Violations on Intentions to Whistleblowing. This research was conducted at the BPK RI Representatives of the Province of Bali. The method used is a quantitative research method. The data used in this study is primary data using a questionnaire as a method of collecting data obtained from respondents. The population in this study is the auditors who work at the BPK RI Representatives of the Province of Bali as many as 55 people. The sampling technique used in this study was non-probability sampling with a saturated sample type so that the number of samples in this study was 55 people. The analysis technique used is Multiple Linear Regression Analysis. The results of this study indicate that the influence of Machiavellian, Professional Commitment and the Seriousness of Violations has a positive and significant effect on the Intention to Whistleblowing.

Keywords : *Machiavellian, Professional Commitment, Seriousness of Violation, Whistleblowing*

PENDAHULUAN

Pemerintahan yang bersih merupakan prasyarat bagi terwujudnya *good governance*. Instansi pemerintahan diwajibkan untuk melakukan pemenuhan pada akuntabilitasnya. Namun pemberitaan di media massa seakan tidak pernah luput dari kasus-kasus kecurangan. Bibit kecil *fraud* bila tidak dihapuskan bisa berkembang menjadi awal tindakan dengan berdampak besar dengan merugikan banyak pihak. *Whistleblowing* menjadi salah satu cara paling efektif dalam pemberantasan tindakan pelanggaran. *Whistleblowing* merupakan tindakan pengungkapan pelanggaran dilaksanakan oleh karyawannya terkait kegiatan yang melanggar aturan maupun moral, praktik yang tidak legal pada suatu organisasinya kepada pihak didalam organisasi maupun diluar organisasi (Putra & Wirasedana, 2017)

Pandangan yang bertentangan kerap menjadikan calon *whistleblower* (seseorang yang melaporkan pelanggaran) mengalami perasaan bimbang dalam penentuan sikapnya dimana bisa menimbulkan distorsi pada niat *whistleblowing*nya. *Whistleblower* digambarkan dalam hal pengkhianatan dan melakukan pelanggaran dalam loyalitasnya pada instansi. Namun ada juga yang menyematkannya sebagai kegiatan penyelamatan pada nilai moral yang lebih esensial. (Bagustianto & Nurkholis, 2015).

RI Perwakilan Provinsi Bali dituntut menjalankan tugasnya sesuai dengan tugas dan wewenang BPK serta sebagaimana Kode Etik Profesi seorang auditor mengingat peranannya dalam pemeriksaan penyelenggaraan pemerintahan yang menyebabkan rentanya kasus suap oleh pihak yang memiliki kepentingan pada laporan pemeriksaan tersebut.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka tema yang diangkat ialah **“Pengaruh Sifat *Machiavellian*, Komitmen Profesional Dan Tingkat Keseriusan Pelanggaran Terhadap Niat Untuk Melakukan *Whistleblowing* (Studi Empiris Pada BPK RI Perwakilan Provinsi Bali)”**. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: (1) Bagaimanakah pengaruh Sifat *Machiavellian* terhadap Niat Untuk Melakukan *Whistleblowing* pada BPK RI Perwakilan Provinsi Bali; (2) Bagaimanakah pengaruh Komitmen Profesional terhadap Niat Untuk Melakukan *Whistleblowing* pada BPK RI Perwakilan Provinsi Bali; (3) Bagaimanakah pengaruh Tingkat Keseriusan Pelanggaran terhadap Niat Untuk Melakukan *Whistleblowing* pada BPK RI Perwakilan Provinsi Bali.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sifat *machiavellian*, komitmen profesional dan tingkat keseriusan pelanggaran terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis yaitu sebagai sumber baru yang relevan kedepannya terkait factor yang memberikan dampaknya pada keinginan melakukan pengungkapan pelanggaran (*whistleblowing*). Penelitian ini diharapkan bisa memberikan referensi mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi niat para pegawai untuk melakukan *whistleblowing* dalam mencegah terjadinya kerugian akibat pelanggaran.

KAJIAN PUSTAKA

Theory of Planned Behavior (TPB) serta *Prosocial Organizational Behavior Theory* menjadi landasan dalam penelitian ini. TPB memberikan prediksi pada niat individual dalam keterlibatan pada perilaku dalam cakupan waktu serta tempat tertentu dimana perilaku individual didorong oleh sikap individual pada perilakunya, norma subjektifnya, dan kontrol perilakunya (Pangesti & Rahayu, 2017).

Prosocial organizational behavior ialah tindakan dilaksanakan individual dalam organisasi guna membuat peningkatan pada kesejahteraan (Ridho & Rani, 2018). Dikutip dari Sutrisni & Cryanata (2018)., “Bentuk-bentuk atau perilaku prososial salah satunya yakni ketika individual keberatan dengan adanya arahan, prosedur, atau kebijakan yang menurutnya tidak etis, ilegal dan membawa dampak buruk bagi tujuan jangka panjang organisasi, namun ia tak langsung menunjukkan serta merubahnya, maka memungkinkan timbulnya *whistleblowing*,

seorang *whistleblower* merupakan ‘*prosocial behavior*’ yang memberikan bantuan kepada pihak lain untuk tujuan menyelamatkan sebuah organisasi”

Definisi *whistleblowing* menurut Taylor & Curtis (2010) mengacu pada pengungkapan oleh anggota (saat ini atau mantan) organisasi kepada individu atau organisasi dengan kekuatan untuk memperbaiki perilaku pelanggaran hukumnya, perilaku tidak bermoralnya atau sah yang dikendalikan oleh pimpinan organisasi. *Good Corporate Governance* melibatkan sejumlah tujuan, seperti penghapusan kegiatan bisnis yang korup dan tidak jujur termasuk suap dan pencucian uang, seperti Dikutip dari Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG) (2008), “salah satu cara yang paling efektif untuk mencegah dan memberantas praktik yang bertentangan dengan *good corporate governance* adalah melalui mekanisme pelaporan pelanggaran (*whistleblowing system*)”

Pada abad ke 16, Nichollo Machiavelli (1469-1527) memunculkan konsep psikologis Mach, singkatan dari sifat negatif memanipulasi, licik, duplikasi/imitasi, serta perilaku kejahatan (Christie & Geis, 1970). Dikutip dari Anggraeny (2018), “Sifat *machiavellian* merupakan suatu sifat negative yang dimiliki individu yang melibatkan keinginan untuk mencapai tujuan.” Machiavellians, di sisi lain, adaptif dalam arti bahwa mereka bersedia untuk melanggar aturan dan memanipulasi untuk mencapai tujuan mereka, terlepas dari sifat karakter buruk dan perilaku tidak etis mereka

Berdasarkan Rifki (2018), “Komitmen didefinisikan dalam literatur akuntansi menggunakan definisi tiga cabang yaitu: Sebuah kepercayaan dan penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi dan/atau profesi, Kesiediaan untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi dan/atau profesi dan Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi dan profesi”. Level komitmen profesional auditor bisa memberikan pengaruh pada persepsinya terkait pelaporan aktivitas illegal

Level keseriusan pelanggarannya ialah pengukuran atas dampak kerugian yang didapat organisasinya dari pelanggaran tersebut. Potensi kerusakan berbanding lurus dengan beratnya pelanggaran. Jika pelanggaran berat diamati, karyawan lebih cenderung untuk menipu peluit dan melaporkannya (Near & Miceli, 1985). Pelanggaran yang lebih parah akan lebih merusak organisasi (Winardi, 2013).

Para peneliti yang melakukan penelitian ini berpedoman pada temuan-temuan penelitian sebelumnya, khususnya:

Penelitian oleh Riandi (2017) yang berjudul “Pengaruh Sifat *Machiavellian*, Lingkungan Etika, dan *Personal Cost* Terhadap Intensi Melakukan *Whistleblowing*”, hasil penelitian ini

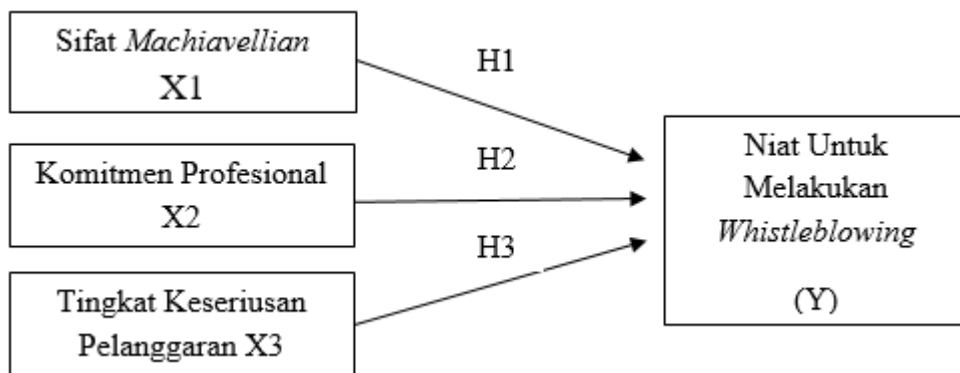
H2 :Komitmen profesional berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*

Individual memiliki tendensi melakukan pelaporan pada fraud bila kerugian finansial yang timbul memiliki dampak yang besar. Hasil penelitian Bagustianto & Nurkholis (2015) mengkonfirmasi level keseriusan pelanggarannya memberikan dampak pada *whistleblowing intention*. Prasetyo et al. (2017). Sedangkan penelitian dari Permata & Sari. (2018) menunjukkan tingkat keseriusan kecurangan tak memberikan pengaruhnya pada minat melaksanakan *whistleblowing*.

H3 : Tingkat keseriusan pelanggaran berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

METODE PENELITIAN

Sifat *whistleblowing* yang dimotivasi oleh keinginan untuk mengungkap penipuan demi keuntungan pribadi adalah contoh dari kecenderungan negatif *machiavellian* yang dapat dilihat pada beberapa orang. Komitmen profesional merupakan loyalitas terhadap pekerjaan, tingkat dedikasi profesional yang lebih tinggi dikaitkan dengan lebih sedikit perpindahan pekerjaan dan pemahaman yang lebih kuat tentang nilai pelaporan perilaku yang dipertanyakan. Keputusan individu untuk mengungkapkan suatu pelanggaran sangat dipengaruhi oleh seberapa besar kerugian yang dapat ditimbulkan oleh pelanggaran tersebut terhadap perusahaan.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Variabel terikat yakni niat *whistleblowing* (Y) ialah “keinginan untuk melakukan pengungkapan atau pelaporan yang dilakukan oleh anggota organisasi baik itu aktif maupun non-aktif atas pelanggaran, tindakan ilegal atau tidak bermoral kepada pihak di dalam ataupun di luar organisasi.” Indikator niat untuk melakukan *whistleblowing* menurut Aprilia (2018) yaitu “Keinginan untuk melaporkan pelanggaran; Keyakinan terhadap tindakan melakukan *whistleblowing*; Kemampuan dalam melakukan pelaporan.”

Variabel bebasnya yakni sifat *machiavellian* (X1), komitmen profesional (X2) dan tingkat keseriusan pelanggaran (X3). *Machiavellian* ialah sebuah sifat individual dengan

mencoba menjelaskan pola yang diamati dalam data untuk variabel tertentu. Termasuk dalam statistik deskriptif adalah ukuran sampel, skor minimum dan maksimum, median dan standar deviasi.

Ghozali (2013) menyebutkan, “Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika nilai probabilitas $> 0,05$ maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan begitu juga sebaliknya.” Algifari (2011) menyebutkan “Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Artinya, antar variabel yang terdapat dalam model memiliki hubungan yang sempurna. Jika $VIF < 10$ dan $tolerance > 0,1$ maka dapat dikatakan bahwa model regresi tidak terdapat gangguan multikolonieritas.” Ghozali (2013) menyebutkan, “Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah model dalam regresi memiliki varians yang tidak sama antara residual satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Jika varians antara residual satu pengamatan dengan pengamatan lainnya tetap sama disebut homoskedastisitas, sedangkan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Jika probabilitasnya signifikan di atas tingkat kepercayaan 5%, dapat dikatakan bahwa model regresi tidak memiliki heteroskedastisitas.” Studi ini menggunakan analisis regresi berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \dots\dots\dots (1)$$

Keterangan :

- Y = niat untuk melakukan whistleblowing
- α = konstanta
- β_1 = koefisien regresi sifat *machiavellian*
- β_2 = koefisien regresi komitmen profesional
- β_3 = koefisien regresi tingkat keseriusan pelanggaran
- X_1 = sifat *machiavellian*
- X_2 = komitmen profesional
- X_3 = tingkat keseriusan pelanggaran
- e = tingkat kesalahan atau tingkat gangguan

Koefisien Determinasi (R^2) berguna pada pengukuran, pada dasarnya, kapasitas modelnya untuk mengkonfirmasi varian variabel dependennya. R^2 yang rendah menunjukkan bahwa kapasitas variabel dependennya dibatasi. Jumlah yang dekat dengan satu menunjukkan bahwa variabel independennya memberikan segala informasi diperlukan dalam menjelaskan variabel dependennya. Uji koefisien regresi keseluruhan ini, berdasarkan statistik F, memperlihatkan

variabel independennya bersama mempengaruhi variabel dependennya, bila signifikansinya < 0,05, variabel independennya memiliki efek substansial pada variabel dependen, atau hipotesis diterima. Uji Parsial menentukan sejauh mana variabel independennya memiliki efek pada variabel dependen, mengingat bahwa variabel independen lainnya tetap tidak berubah (Ghozali, 2013). Uji mempergunakan “signifikan level 0,05 ($\alpha = 5\%$). Dengan kriteria jika nilai signifikan < 0,05 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_1 diterima, artinya variabel bebas secara signifikan berpengaruh terhadap variabel terikat.”

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrument

Tabel 1. Ringkasan Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai r Minimal	Keterangan	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
X1	0,882; 0,910; 0,910; 0,901; 0,906; 0,956; 0,956; 0,914; 0,954; 0,800	Valid	0,977	Reliabel
X2	0,857; 0,761; 0,818; 0,857; 0,576	Valid	0,834	Reliabel
X3	0,872; 0,875; 0,911; 0,877	Valid	0,933	Reliabel
Y	0,918; 0,946; 0,951; 0,895	Valid	0,947	Reliabel

Sumber : Data diolah, (2021)

Berdasarkan pengujian instrumen berupa uji validitas dan reliabilitas, $r > 0,3$ dan *cronbach alpha* > 0,60 sehingga asumsi validitasnya dan reliabilitasnya tercapai

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Tabel 2. Hasil Uji Statistik Deskriptif

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	55	20.00	50.00	34.4364	5.70173
X2	55	15.00	25.00	19.3455	1.91696
X3	55	8.00	20.00	15.4545	2.15869
Y	55	12.00	20.00	16.2182	2.29888
Valid N (listwise)	55				

Sumber : Data diolah, (2021)

Berdasarkan Tabel 2, “hasil statistik deskriptif variabel sifat *machiavellian* menunjukkan

N sebanyak 55, nilai minimum sebesar 20, nilai maksimum sebesar 55, rata-rata sebesar 34,4364 dan standard deviasi sebesar 5,70173. 2) Hasil statistik deskriptif variabel komitmen profesional menunjukkan N sebanyak 55, nilai minimum sebesar 15, nilai maksimum sebesar 25, rata-rata sebesar 19,3455 dan standard deviasi sebesar 1,91696. 3) Hasil statistik deskriptif variabel tingkat keseriusan pelanggaran menunjukkan N sebanyak 55, nilai minimum sebesar 8, nilai maksimum sebesar 20, rata-rata sebesar 15,4545 dan standard deviasi sebesar 2,15869. 4) Hasil statistik deskriptif variable niat untuk melakukan whistleblowing menunjukkan N sebanyak 55, nilai minimum sebesar 12, nilai maksimum sebesar 20, rata-rata sebesar 16,2182 dan standard deviasi sebesar 2,29888.”

Hasil Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.47959721
	Absolute	.114
Most Extreme Differences	Positive	.105
	Negative	-.114
Kolmogorov-Smirnov Z		.847
Asymp. Sig. (2-tailed)		.470

Sumber : Data diolah, (2021)

Berdasar pada Tabel 3. “uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi dari *unstandardized residual* lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,470 sehingga dapat disimpulkan data yang digunakan dalam penelitian ini sudah terdistribusi normal.”

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a			t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized		Standardized			Tolerance	VIF
		Coefficients		Coefficients				
		B	Std. Error	Beta				
	(Constant)	-1.408	2.162		-.651	.518		
1	X1	.090	.043	.224	2.093	.041	.708	1.412
	X2	.500	.132	.417	3.796	.000	.674	1.484
	X3	.314	.118	.294	2.669	.010	.667	1.499

Sumber : Data diolah, (2021)

Berdasarkan Tabel 4. “uji multikolinearitas memiliki nilai *tolerance* semua variabel lebih besar dari 10% (X1=0.708; X2=0.674; X3=0.667) dan nilai VIF lebih kecil dari 10 (X1=1.412; X2=1.484; X3=1.499) yang berarti tidak terdapat multikolinearitas antar variabel independen.”

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a				T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	1.779	1.256			1.416	.163
1 X1	.040	.025	.256		1.582	.120
X2	-.054	.076	-.117		-.707	.483
X3	-.060	.068	-.146		-.876	.385

Sumber : Data diolah, (2021)

Berdasarkan Tabel 5. “uji heteroskedastisitas memiliki signifikansi lebih besar dari 0,05 atau sebesar X1=0.120; X2=0.483; X3=0.385 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.”

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	-1.408	2.162			-.651	.518
1 X1	.090	.043	.224		2.093	.041
X2	.500	.132	.417		3.796	.000
X3	.314	.118	.294		2.669	.010

Sumber : Data Diolah, (2021)

Berdasarkan hasil uji regresi, diperoleh persamaannya yakni :

$$Y = - 1,408 + 0,090X_1 + 0,500X_2 + 0,314X_3 + e$$

Nilai konstanta yakni -1,408 bila *machiavellian*, komitmen profesional serta tingkat keseriusan pelanggaran masing-masing bernilai 0 maka niat untuk melakukan *whistleblowing* sama dengan -1,408. Nilai koefisien sifat *machiavellian* yakni 0,090, memperlihatkan bila sifat *machiavelliannya* naik, maka niat melaksanakan *whistleblowing* naik 0,090. Koefisien komitmen profesional yakni 0,500, memperlihatkan jika komitmen mengalami peningkatan maka

ketika mengetahui adanya tindakan *fraud*. Keseriusan pelanggaran dalam hal ini mengacu pada dampak yang akan dirasakan oleh organisasinya maupun masyarakat luar. Hal ini menunjukkan bahwa bila pelanggaran lebih serius akan berdampak pada kerugian yang lebih besar dibandingkan tingkat pelanggaran yang kurang serius, membuat niat melaksanakan *whistleblowing* mengalami peningkatan. Penelitian ini didukung Prasetyo et al. (2017) dan (Bagustianto & Nurkholis, 2015).

SIMPULAN DAN SARAN

Sifat *machiavellian* memberikan pengaruhnya yang positif signifikan pada niat *whistleblowing*. Semakin tinggi kecenderungan sifat *machiavelliannya*, akan meningkatkan niat seorang pegawai dalam melaksanakan *whistleblowing* pada BPK RI Perwakilan Provinsi Bali. Komitmen profesional berpengaruh positif dan signifikan pada niat *whistleblowing*. Semakin tinggi tingkat komitmen profesional maka akan meningkatkan niat untuk melakukan *whistleblowing* pada BPK RI Perwakilan Provinsi Bali. Tingkat keseriusan pelanggaran memberikan pengaruhnya yang positif signifikan pada niat *whistleblowing*. Semakin tinggi keseriusan pelanggarannya yang terjadi maka akan meningkatkan niat untuk melakukan *whistleblowing* pada BPK RI Perwakilan Provinsi Bali.

Bagi pihak BPK RI Perwakilan Provinsi Bali, diharapkan agar lebih meningkatkan komitmen profesional dengan penuh kesadaran baik individu maupun organisasi untuk bersama-sama mencegah terjadinya pelanggaran yang bertujuan untuk meminimalisasi kerugian negara maupun sosial yang dilakukan oleh perilaku yang tidak etis. Dilihat dari uji keefisien determinasi seluruh variabel bebas penelitian, Kedepannya, penelitian dapat mempergunakan obyek teliti yang lain serta melakukan penambahan pada faktornya terkait niat *whistleblowing*.

Daftar Pustaka

- Algifari. (2011). *Analisis Regresi, Teori, Kasus & Solusi*. Yogyakarta : BPFE. UGM.
- Anggraeny, A. N. (2018). Pengaruh Lingkungan Etika, Sifat *Machiavellian* Dan *Personal Cost* Terhadap Niat Untuk Melakukan *Whistleblowing*. In *World Development* (Vol. 1, Issue 1). IAIN Surakarta.
- Antari, N. P. B. W. (2020). Penguatan *Whistleblowing System* di Indonesia (Studi Kasus *Whistleblowing System* di Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI)). *Ejournalwarmadewa*, 5(2), 1.
- Aprilia, R. (2018). *Pengaruh Ethical Climate Principle, Tingkat Keseriusan Pelanggaran, dan Locus Of Control Terhadap Niat Untuk Melakukan Whistleblowing di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Klaten*. Skripsi. IAIN Surakarta.
- Bagustianto, R., & Nurkholis. (2015). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) Untuk Melakukan Tindakan *Whistle-blowing* Pada PNS BPK RI. *Jurnal*

Ekonomi Keuangan, 19(1), 276 – 295.

Christie, R., & Geis, F. L. (1970). *Studies in Machiavellianism*. New York: Academic Press.

Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas.

Hanif, R. A., & Odiatma, F. (2017). Pengaruh Personal Cost Reporting, Status Wrong Doer dan Tingkat Keseriusan Kesalahan Terhadap Whistleblowing Intention. *Jurnal Politeknik Caltex Riau*, 10(1), 11 – 20.

Hariyani, E., & Putra, A. A. (2018). Pengaruh Komitmen Profesional, Lingkungan Etika, Intensitas Moral, Personal Cost Terhadap Intensi Untuk Melakukan Whistleblowing Internal (Studi Empiris Pada Opd Kabupaten Bengkalis). *Jurnal Politeknik Caltex Riau*, 11(2), 17 – 26.

<https://antikorupsi.org/id/article/depth-analisis-bpk-saatnya-bercermin-dari-ott-di-rumah-sendiri> (Monday, 05 June 2017)

Ihsanuddin. (2017). *ICW: Sejak 2005, Ada 6 Kasus Suap Libatkan 23 Pejabat BPK*. Kompas.Com. <https://nasional.kompas.com/read/2017/05/27/14054551/icw.sejak.2005.ada.6.kasus.suap.libatkan.23.pejabat.bpk>

Joneta, C., Anugerah, R., & Susilatri, S. (2016). Pengaruh Komitmen Profesional dan Pertimbangan Etis terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing: Locus Of Control sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 1(1), 1–10.

Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG). (2008). *Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran-Spp (Whistleblowing System-WBS)*. Jakarta: Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG).

Near, J. P., & Miceli, M. P. (1985). Organizational Dissidence: The Case of Whistle-Blowing. *Journal of Business Ethics*, 4(1), 1–16. <https://www.jstor.org/stable/25071466>

Nugraha, T. (2017). Pengaruh Komitmen Profesional, Lingkungan Etika, Sifat Machiavellian dan Personal Cost Terhadap Intensi Whistleblowing Dengan Retalisasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris pada Perusahaan Perbankan yang berada di Kota Pekanbaru). *JEM Fekon*, 4(1), 1.

Nurkholis, & Bagustianto, R. (2015). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing (Studi pada PNS BPK RI). *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 19(2), 276–295.

Pangesti, S. N., & Rahayu, S. (2017). Pengaruh Komitmen Profesional dan Antisipatif Mahasiswa Akuntansi terhadap Whistleblowing (Studi Empiris Pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Telkom Di Bandung). *E-Proceeding of Management*, 4(3), 2750–2761.

Permata, R., & Sari. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pegawai Negeri Sipil Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing Pada BPK Sumatera Barat. *Ejournal UNP*, 6(1), 1.

Prasetyo, M. F., Purnamasari, P., & Maemunah, M. (2017). Pengaruh Tingkat Keseriusan Pelanggaran, Faktor Demografi dan Faktor Organisasional terhadap Intensi Whistleblowing (Survei pada Karyawan Otoritas Jasa Keuangan Regional 2 Jawa Barat). *Jurnal Universitas Islam Bandung*, 18(1), 37 – 45.

Putra, I. M. D. D., & Wirasedana, I. W. P. (2017). Pengaruh Komitmen Profesional, Self Efficacy dan Intentitas Moral terhadap Niat Untuk Melakukan Whistleblowing Pada Kantor Akuntan Publik (KAP) Provinsi Bali. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 21(2), 1488-1518.

Riandi, G. (2017). Pengaruh Sifat Machiavellian, Lingkungan Etika, dan Personal Cost Terhadap Intensi Melakkukan Whistleblowing (Studi Empiris Pada Bank BRI Provinsi Riau). *JOM Fekon*, 4(1), 2538 – 2550.

Ridho, M. S., & Rani. (2018). Pengaruh Komitmen Profesional, Locus Of Control, Keseriusan

Pelanggaran, dan Suku Bangsa Terhadap Intensi Whistleblowing (Studi Empiris pada Pemerintahan Daerah DKI Jakarta). *EQUITY*, 19(1), 38–52.

Rifki. (2018). Pengaruh Komitmen Profesional, Personal Cost, Locus Of Control, Sifat Machiavellian dan Tingkat Keseriusan Kecurangan terhadap Intensi Untuk Melakukan Whistleblowing Internal (Studi Empiris Pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi). *JOM FEB. Faculty of Economics and Business Riau University*. 1 (1).

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.

Sutrisni, D., & Cryanata, I. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pengelola Keuangan Melakukan Tindakan Whistle-blowing Studi Kasus Pada Universitas Bengkulu. *Jurnal Universitas Bengkulu*, 8(1), 41 – 53.

Taylor, E. ., & 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*, 93(1), 21–37.

Winardi, R. D. (2013). The influence of individual and situational factors on lower-level civil servants’ whistle-blowing intention in Indonesia. *Journal of Indonesian Economy and Business*, 28(3), 361 – 376.

Yusra, M., Yunita, N. A., & Nurhasanah, N. (2021). Analisis Perbedaan Komitmen Profesional Dan Sosialisasi Antisipatif Mahasiswa Bidikmisi Dan Non-Bidikmisi Pada Hubungannya Dengan Whistleblowing. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 9(1), 17. <https://doi.org/10.29103/jak.v9i1.3546>