

Pengaruh *Personal Cost*, Komitmen Organisasi, Lingkungan Etika, Dan Intensitas Moral Terhadap Intensi Melakukan Tindakan *Whistleblowing* Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Se-Kecamatan Blahbatuh

**I Gusti Ayu Diah Adnyaswari⁽¹⁾
 Sang Ayu Putu Arie Indraswarawati⁽²⁾
 Ni Wayan Yuniasih⁽³⁾**

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia
 Jalan Sangalangit, Penatih, Denpasar Timur
 e-mail: adnyaswarid@gmail.com

ABSTRACT

Whistleblowing is an act of reporting by reporters who are members of an organization or outside membership of an organization regarding acts of violation, illegal actions that aim to uncover a fraud that exists in the organization. Whistleblowing is influenced by many factors such as personal costs, organizational commitment, ethical environment and moral intensity. The objective of this investigation is to establish how personal cost, ethical environment, organizational commitment, and moral intensity influence an individual's inclination to blow the whistle.

In this research, 168 participants who worked for Village Credit Institutions located in the Blahbatuh District were selected as the study population. Various statistical methods, including multiple linear regression, t-test, F-test, and the coefficient of determination, were utilized to analyze the collected data. The research findings indicate that the inclination to blow the whistle is influenced by various factors. Personal cost was found to have a significant negative impact on the willingness to take whistleblowing action, whereas organizational commitment, ethical environment, and moral intensity were found to have significant positive effects on the intention to take such action. The magnitude of the influence of the independent variables on the intention to take whistleblowing action is 54.5%. Suggestions that can be given by researchers are Village Credit Institutions (LPD) throughout the Blahbatuh District in increasing the intention to take whistleblowing actions, they should always provide protection to employees who report fraudulent acts, guide employees so that later they have good ethics and morals. As well as building employee organizational commitment.

Keywords: *Personal Cost, Organizational Commitment, Ethical Environment, Moral Intensity, Intention to Take Whistleblowing Actions*

PENDAHULUAN

Sebuah lembaga perkreditan desa beroperasi di seluruh desa adat atai desa pekraman di provinsi Bali. LPD didirikan terutama untuk mendukung dan menjalankan program dari pemerintah dalam upaya pengembangan ekonomi desa dengan berusaha mendidik masyarakat untuk membiasakan menabung dan memberikan kredit untuk mendukung usaha kecil masyarakat. Saat ini kemajuan ekonomi desa sangat jelas terlihat dengan adanya LPD, namun meskipun terlihat memberikan efek yang positif, banyak LPD di Bali yang bangkrut atau bangkrut dengan baik. Hal ini terlihat dari dokumen-dokumen yang menyatakan bahwa beberapa LPD bermasalah bahkan bangkrut. Menurut Sujana (2018), Faktor LPD mengalami kebangkrutan disebabkan praktik korupsi yang banyak terjadi.

Faktor ketiga yang dianggap mempengaruhi melakukan tindakan whistleblowing adalah lingkungan etika. Institusi dengan lingkungan etika yang kuat dapat meningkatkan waktu pelaporan dan berbanding terbalik dengan institusi dengan lingkungan etika yang lemah (Suzila, 2018).

Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa intensitas moral menjadi faktor keempat yang mempengaruhi intensi untuk melaporkan pelanggaran. Intensitas moral ini berhubungan dengan persepsi mengenai regulasi perilaku pada teori perilaku yang tertata. Ada banyak penelitian tentang *Whistleblowing*, namun pada kenyataannya penelitian itu memberikan hasil yang tidak konsisten. Oleh karena itu, investigasi terhadap pelapor masih sangat penting. Penelitian lebih lanjut tentang *whistleblowing* penting untuk meningkatkan pentingnya pelaporan yang benar dan tidak benar untuk mencegah insiden yang merugikan organisasi atau bisnis. Berdasarkan fenomena yang dikemukakan, dengan itu penulis berkeinginan melakukan penelitian berjudul “Pengaruh *Personal Cost*, Komitmen Organisasi, Lingkungan Etika, dan Intensitas Moral Terhadap Intensi Melakukan Tindakan *Whistleblowing* Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Se-Kecamatan Blahbatuh”.

Dengan mempertimbangkan konteks yang telah dijelaskan, maka dinyatakan adanya beberapa permasalahan yang perlu dipecahkan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana pengaruh personal cost terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*?
2. Bagaimana pengaruh loyalitas terhadap organisasi terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan etika terkait intensi untuk melakukan *whistleblowing*?
4. Bagaimanakah pengaruh intensitas moral terhadap intensi melakukan tindakan *whistleblowing*?

KAJIAN PUSTAKA

Brief dan Motowidlo (1986) mendefinisikan teori perilaku organisasi prososial mendefinisikan teori perilaku organisasi prososial sebagai tindakan oleh anggota organisasi dan anggota ke organisasi. Berdasarkan penjabaran teori yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa teori perilaku organisasi prososial merupakan teori yang mendasari dan mendukung whistleblowing.

Berbicara tentang whistleblowing, ini merujuk pada suatu tindakan di mana seseorang melaporkan kecurangan yang terjadi di dalam suatu organisasi yang dapat merugikan organisasi tersebut. Dari berbagai teori yang telah dijelaskan, dapat ditarik kesimpulan bahwa whistleblowing merupakan suatu tindakan pengungkapan kecurangan yang terjadi dalam suatu organisasi kepada mereka yang mempunyai hak melakukan tindakan terkait hal tersebut.

Bagustianto dan Nurkholis (2015) menjelaskan *personal cost* merupakan persepsi yang dimiliki oleh pelapor dimana hal ini pelapor masih terhubung dengan organisasi yang terlapor mengenai suatu resiko pembalasan balas dendam yang mengurangi minat pelapor untuk melaporkan suatu tindakan kecurangan yang terjadi di organisasi itu.

Menurut Greenberg dan Baron (2013:160), komitmen organisasi mengacu pada seberapa besar keterlibatan karyawan dalam organisasi dan motivasi untuk mempertahankan keanggotaannya, termasuk dalam hal sikap setia karyawan dan semangat untuk bekerja secara optimal di tempat kerja.

Perilaku dan tindakan etika seseorang berdampak pada orang lain dan lingkungan sekitarnya, serta lingkungan kerja, karena lingkungan lembaga adalah sesuatu yang dapat mempengaruhi anggotanya (Riandi, 2017). Krehastuti (2014) mendefinisikan bahwa intensitas moral adalah konstruksi yang terdiri dari karakteristik yang berbeda yang merupakan perluasan dari topik yang berbeda terkait dengan masalah moral yang paling penting dalam keadaan sedemikian rupa sehingga dapat mempengaruhi persepsi seseorang tentang niat dan perilaku etisnya.

Satu hal yang dipertimbangkan karyawan saat melaporkan penipuan adalah risiko penipuan atau pembalasan. Menurut Curtis (2006), pembalasan berupa ancaman yang akan diterima pengadu karena melaporkan suatu pelanggaran dapat berupa transfer yang tidak membantu atau peninjauan praktik yang tidak adil. Hipotesis berikut diusulkan yang mempunyai dedikasi organisasi yang tinggi ia dapat berperilaku yang terbaik untuk memenuhi tanggung jawabnya guna mencapai tujuan organisasi. Hal ini erat kaitannya dengan teori perilaku organisasi prososial, menurut Brief dan Motowidlo (1986) mendefinisikan bahwa tindakan anggota organisasi terhadap organisasi, individu dan kelompok. Hipotesis berikut diusulkan:

“H2 : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap intensi melakukan tindakan *Whistleblowing*”

Faktor lingkungan etika dalam organisasi dapat menjadi pendukung untuk melakukan *whistleblowing*. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa individu yang berada dalam lingkungan etika yang kuat dan patuh terhadap standar yang ada, lebih cenderung memiliki keinginan untuk melaporkan pelanggaran. Hipotesis berikut diusulkan:

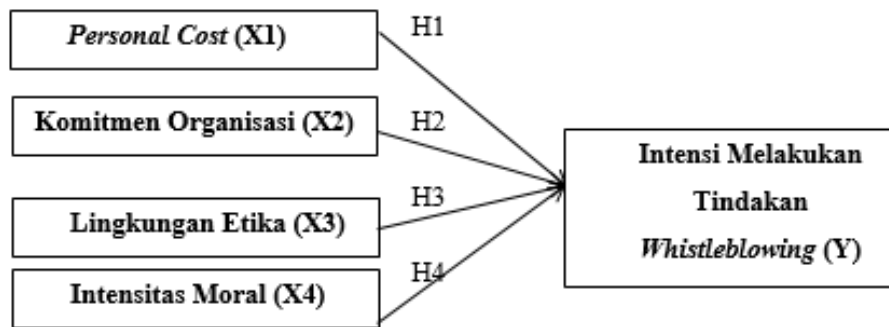
“H3 : Lingkungan etika berpengaruh terhadap intensi melakukan tindakan *Whistleblowing*”

Intensitas moral terkait dengan kontrol perilaku yang dirasakan. Kontrol perilaku yang dirasakan adalah keyakinan seseorang bahwa pengamatan yang mereka terima adalah karena kontrol mereka sendiri atas perilaku yang dirasakan (Astrie, 2015). Hipotesis berikut diusulkan:

“H4 : Intensitas Moral berpengaruh terhadap intensi melakukan tindakan *Whistleblowing*”

METODE PENELITIAN

Kerangka penelitian adalah suatu struktur konseptual yang menggambarkan hubungan antara teori dan variabel penting yang terkait dengan masalah yang sedang diteliti. Rangka penelitian merupakan landasan suatu penelitian yang secara teoritis menghubungkan variabel bebas dan variabel terikat. Data utama yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Dalam penelitian ini, data kuantitatif adalah pendapat dari responden yang diperoleh selama penyebaran kuesioner, dikuantifikasi sedemikian rupa sehingga dapat diolah secara statistik.



Sumber : Data Diolah, 2023

Beberapa teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah diantaranya, Data akan diolah dengan analisis statistik deskriptif yang bertujuan untuk memberikan gambaran data melalui nilai rata-rata, nilai maksimum dan minimum, serta nilai standar deviasi. Selain itu, analisis ini juga berguna untuk memeriksa kualitas data dan hipotesis yang diuji. Uji validitas dilakukan dengan mengukur korelasi antara setiap pertanyaan dalam kuesioner yang digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas suatu penelitian dapat dilihat dari nilai korelasi Pearson yang harus lebih besar dari 0,30. Uji reliabilitas juga dilakukan untuk memastikan konsistensi atau kestabilan jawaban pada setiap pertanyaan dalam kuesioner dari waktu ke waktu. Tingkat reliabilitas instrumen dianggap tinggi jika koefisien Cronbach Alpha yang diperoleh lebih besar dari 0,60. (Ghozali, 2016 dan 2013).

Uji normalitas tujuannya untuk memeriksa apakah variabel terikat serta variabel bebas model regresi berdistribusi normal. Salah satu cara untuk memeriksa apakah suatu variabel memiliki distribusi normal adalah dengan melakukan uji statistik Kolmogorov-Smirnov satu sampel. Jika probabilitas signifikan yang dihasilkan dari uji tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut berdistribusi normal. (Ghozali, 2016). Maksud dari uji heteroskedastisitas adalah untuk mengevaluasi adanya variasi yang tidak seragam pada sisa-sisa pengamatan dalam model regresi linier. Metode yang digunakan untuk melakukan pengujian heteroskedastisitas adalah regresi nilai residual absolut variabel dependen (independen), dan jika

nilai signifikansi (sig) lebih besar dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa model tersebut tidak memiliki heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

Analisis uji multikolinearitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah terdapat korelasi yang signifikan antar variabel independen dalam model regresi. Untuk menentukan adanya multikolinearitas, dapat dilihat dari nilai tolerance dan VIF. Apabila nilai VIF lebih besar dari 10 dan tolerance lebih kecil dari 0,1, maka hal tersebut dapat menandakan adanya multikolinearitas dalam model (Ghozali, 2016). Analisis regresi linier berganda, dimana nantinya dalam penelitian ini diperoleh persamaan: $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$. Uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur sejauh mana model dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Uji kecocokan model (F-test) dilaksanakan untuk mengukur kesesuaian model regresi linier berganda. Tingkat signifikansi $F = \alpha = 0,05$ artinya variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan pada variabel dependen, pengujian model regresi dianggap memadai. Uji t-statistik (t-test) membandingkan signifikansi variabel independen pada tingkat $\alpha = 0,05$. Jika tingkat signifikansi kurang dari 0,05, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen dengan variabel dependen (Ghozali, 2016).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Responden penelitian ini adalah 168 responden dari seluruh pegawai LPD di seluruh wilayah Blahbatuh. Kuesioner dibagikan pada tanggal 8 Februari 2023 dengan total 168 kuesioner, pada tanggal 20 Februari 2023 dikembalikan 168 kuesioner.

Dari hasil uji statistik deskriptif menunjukkan bahwa *personal cost* memiliki N sebanyak 168, nilai min. 18, nilai maks. 45, rata-rata sebesar 29,61 dan standard deviasi 7,029. Komitmen organisasi memiliki N sebanyak 168, nilai min. 32, nilai max 80, rata - rata 62,13 dan standard deviasi 12,193. Lingkungan etika memiliki N sebanyak 168, nilai minimum 14, nilai maksimum 35, rata - rata 27,30 dan standard deviasi 5,571. Intensitas moral memiliki N sebanyak 168, nilai minimum 12, nilai maksimum sebesar 30, rata - rata 19,52 dan standard deviasi 5,325. Intensi melakukan tindakan *whistleblowing* menunjukkan N sebanyak 168, nilai min. 8, nilai max. 20, rata-rata sebesar 15,33 dan standard deviasi 3,383.

Berdasarkan hasil uji validitas terlihat bahwa semua koefisien korelasi dianggap signifikan jika nilainya lebih besar dari 0,30 maka semua instrumen valid. Dari hasil uji reliabilitas terlihat bahwa nilai Cronbach's alpha lebih besar dari 0,70 untuk masing-masing instrumen tersebut, sehingga semua instrumen reliabel.

Berdasarkan hasil uji normalitas, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) 0,061 > 0,05, menunjukkan bahwa data terdistribusi normal. Sedangkan uji multikolinieritas menunjukkan

bahwa nilai tolerance semua variabel independen $> 0,10$ dan $VIF < 10$. Artinya tidak terdapat multikolinearitas pada model regresi. Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, didapatkan bahwa probabilitas signifikansi untuk setiap model lebih besar dari $0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas pada model regresi.

“Hasil Uji Regresi Linear Berganda”

Berdasarkan hasil uji Regresi Linear Berganda dapat diketahui persamaan regresinya menjadi: $Y = 5,904 - 0,078X_1 + 0,096X_2 + 0,097X_3 + 0,159X_4 + e$. Persamaan regresi di atas memberikan nilai α sebesar $5,904$, yang menunjukkan bahwa dengan asumsi variabel bebas konstan, maka nilai Y (intensi melaporkan) sebesar $5,904$ satuan. 2) Nilai koefisien regresi β_1 *personal cost* adalah $-0,078$, yang menunjukkan bahwa setiap kali *personal cost* meningkat, maka intensi melakukan tindakan *whistleblowing* menurun. 3) Semakin meningkatnya komitmen organisasi, maka meningkat pula niat untuk melaporkan, hal ini terlihat dari nilai koefisien regresi komitmen organisasi sebesar $0,096$. 4) Koefisien regresi β_3 lingkungan etika sebesar $0,097$, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi lingkungan etika, maka niat untuk melaporkan juga meningkat. Koefisien regresi β_4 untuk intensitas moral sebesar $0,159$, hal ini menunjukkan bahwa setiap kali intensitas moral meningkat, maka intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing* juga meningkat.

Berdasarkan hasil Uji F, nilai signifikansinya adalah $0,000$ dan $lt; 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model penelitian dianggap dapat diuji dan pengujian hipotesis dapat dilanjutkan. Berdasarkan Tabel 4.4 di atas menunjukkan nilai adjusted R-squared sebesar $0,545$ yang berarti bahwa $54,5\%$ variabel niat untuk melaporkan dijelaskan oleh varian dari empat variabel *independen personal cost*, komitmen organisasi, lingkungan etika, intensitas moral dan kejelasan tujuan anggaran. Selebihnya ($100\% - 54,5\% = 45,5\%$) dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini..

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan koefisien regresi variabel *personal cost* sebesar $-0,078$ dan signifikansi sebesar $0,029; 0,05$. Artinya variabel biaya SDM berpengaruh negatif signifikan terhadap niat publikasi yang artinya "H0 ditolak" dan "H1 diterima". Koefisien regresi variabel komitmen organisasi yaitu $0,096$ dan signifikansi sebesar $0,000$ dan $lt; 0,05$. Artinya variabel komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap intensi pelaporan, yang berarti "H0 ditolak" dan "H2 diterima". Koefisien regresi var. lingkungan etis sebesar $0,097$ dan signifikansi sebesar $0,014$ dan $lt; 0,05$. berarti var. lingkungan etis berpengaruh positif signifikan terhadap niat *whistleblowing*, yang berarti "H0 ditolak" dan "H3 diterima". Koefisien regresi variabel intensitas moral sebesar $0,159$ dan signifikansi sebesar $0,001$ dan $lt; 0,05$. bahwa adanya

pengaruh positif yang signifikan antara variabel Intensitas Moral dan Intensi Whistleblowing, sehingga "H0 harus ditolak" dan "H4 dapat diterima".

Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara variabel personal cost dan intensi whistleblowing pada semua karyawan LPD Se-Kecamatan Blahbatuh, yang berarti semakin tinggi personal cost maka semakin rendah pula intensi untuk melakukan whistleblowing. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Siti Aliyah (2015) bahwa *personal cost* berpengaruh negatif signifikan terhadap intensi melakukan tindakan *whistleblowing*

Variabel niat whistleblowing pada pegawai LPD Blahbatuh dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel komitmen organisasi. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat komitmen organisasi, maka semakin tinggi pula niat untuk melakukan whistleblowing. Sehubungan dengan teori perilaku organisasi prososial, Brief dan Motowidlo (1986) mendefinisikan tindakan anggota organisasi terhadap individu, kelompok atau organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Anita Dewi (2019) dan Setiawat dan Ratnasari (2016) bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap niat whistleblower.

Variabel lingkungan etis berpengaruh positif signifikan terhadap niat melaporkan tindak pidana. Artinya semakin baik etika lingkungan Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Dwitia Permata Syahsa dkk (2022) dan Sartika Dewi dan Firah Mulya (2020) bahwa lingkungan etis memiliki pengaruh baik signifikan terkait intensi dari tindakan whistleblower.

Intensi whistleblowing dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh intensitas moral, yang berarti semakin kuat intensitas moral maka semakin besar kecenderungan untuk melaporkan pelanggaran yang terjadi pada LPD Blahbatuh. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Permata Syahsa, dkk. (2022), yang menemukan bahwa intensitas moral berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat *whistleblower*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa personal expense memiliki pengaruh tidak baik dan signifikan terkait intensi pelaporan, artinya makin tinggi biaya pribadi, intensi pelaporan makin rendah. - aktivitas meniup . Komitmen organisasi berpengaruh positif dan meningkat terkait niat dari tindakan whistleblowing, berarti makin baik dedikasi organisasi, makin besar niat dalam melakukan tindakan whistleblowing. Lingkungan etika berpengaruh positif dan signifikan, yaitu. semakin baik lingkungan etika, makin besar intensi tindakam whistleblowing. Intensitas morall berpengaruh positif dan signifikan terkait intensi melakukan tindakan whistleblowing, artinya semakin baik intensitas moral maka semakin tinggi intensi pelaporan..

Berdasarkan hasil penelitian berpengaruh *personal cost*, komitmen organisasi, lingkungan etika dan intensitas moral terkait intensi dalam tindakan *whistleblowing*, sehingga bagi Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Se-Kecamatan Blahbatuh dalam meningkatkan intensi melakukan tindakan *whistleblowing* hendaknya selalu memberikan perlindungan kepada karyawan yang melaporkan tindakan kecurangan, membimbing karyawan agar nantinya memiliki etika dan moral yang baik. Serta membangun komitmen organisasi karyawan.

Daftar Pustaka

- Astrie. S. Dan Octavia. E. 2015. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Intensi Auditor Untuk Melakukan Tindakan *Whistleblowing* (Studi Pada Kantor Akuntan Publik Di Surakarta Dan Yogyakarta). *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*.
- Brief, A.P. Dan S.J. Motowidlo. (1986) Prosocial Organizational Behaviors. *Academy Of Managemnt Review* (11(4): 710-725.
- Agustianto Dan Nurkholis. (2015). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pefawai Negeri Sipil (Pns) Untuk Melakukan Tindakan Whistle-Blowing (Studi Pada Pns Bpk Ri). *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*.
- Curtis, M.B.206. Are Audit-Related Ethical Decisions Dependent Upon Mood?. *Journal Of Buisiness Ethics* 68: 191-209.
- Dwitia Permata Syahsa, Dkk. (2022). Pengaruh Lingkungan Etika, Intensitas Moral, Dan Komitmen Profesional Terhadap Intensi *Whistleblowing*. *Jurnal Riset Akuntansi*, Vol.1.(1).
- Hariani Eka, Dkk. (2019). Pengaruh Komitmen Profesional, Pertimbangan Etis, *Personal Cost*, *Reward* Terhadap Intensi *Intenral Whistleblowing*. (Studi Empiris Pada Opd Kabupaten Siak). *Jurnal Politeknik Caltrex Riau*, Vol.12.(12), 19-28.
- Krehastuti. D.K. (2014). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Intensi Auditor Untuk Melakukan *Whistleblowing*. *Jurnal Diponogoro Akuntansi*.
- Merdikawati, Dkk. (2012) Hubungan Komitmen Profesi Dan Sosialisasi Antifipatif Mahasiswa Akuntansi Dengan Niat *Whistleblowing* (Studi Empiris Pada Mahasiswa Strata 1 Jurusan Di Tiga Universitas Negeri Teratas Di Jawa Tengah Dan Di Yogyakarta). Phd Diss, Fakultas Ekonomika Dan Bisnis.
- Riandi, G. (2017). Pengaruh Sifat Machiavellian, Lingkungan Etika Dan *Personal Cost* Terhadap Intensi Untuk Melakukan *Whistleblowing* Internal (Studi Empiris Pada Bank Bri Provinsi Riau). *Jom Feb*,1,1-15
- Setiawati, Ratna Sari. (2016). Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Itensitas *Moral* Dan Tindakan Akuntan Melakukan *Whistleblowing*. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, Vol.17.(1), 257-282.
- Suzila. (2018). Pengaruh Sifat *Machiavellian* Dan Lingkungan Etika Terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing* (Studi Eksperimentasi Pada Skpd Di Lubuk Sikaping, Kabupaten Pasaman).

Bitkom Research, 63(2), 1–3.

Usman Halim, Yohanes Rura. (2021). Pengaruh Profesional Cost Dan Pemberian Reward Terhadap Tindakan *Whistleblowing*. *Equilibrium Universitas Muhammadiyah*, Vol. 10.(1), 1-8.

Yacinta Rhea Simbolon. (2021) Pengaruh Profesionalisme, Intensitas Moral, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Niat *Whistleblowing* (Studi Pada Kantor Akuntan Publik Di Daerah Istimewa Yogyakarta). *Jurnal Akuntansi*