

## ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI WHISTLEBLOWING INTENTION MENGGUNAKAN GRAHAM'S MODEL

<sup>1</sup>Setyorini, <sup>2</sup>Donifaizal

<sup>1</sup>dhyah\_setyorini@uny.ac.id, <sup>2</sup>donifaizal05@gmail.com

Universitas Negeri Yogyakarta

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi niat whistleblowing. Penelitian ini menggunakan model graham yang terdiri dari masalah keseriusan, tanggung jawab pribadi, dan biaya pribadi untuk mengusulkan model teoritis untuk menjelaskan niat karyawan akuntansi untuk melakukan whistleblowing. Penelitian ini merupakan pendekatan kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer berupa kuesioner dengan populasi penelitian adalah pegawai akuntansi di beberapa bank BPR di Kabupaten Sleman. Penelitian ini menggunakan teknik convenience sampling dengan 61 responden. Metode analisis yang digunakan adalah Structural Equation Modeling (SEM) menggunakan Partial Least Square (PLS) untuk memverifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi niat melakukan whistleblowing. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Persepsi masalah keseriusan tidak mempengaruhi niat whistleblowing; itu dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,505. (2) Persepsi tanggung jawab pribadi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap niat whistleblowing, dan itu dikonfirmasi oleh koefisien 0,054 dan nilai signifikansi 0,003. (3) Persepsi biaya pribadi memiliki efek negatif yang signifikan terhadap niat whistleblowing; itu dibuktikan dengan nilai koefisien -0,377 dan nilai signifikansi 0,004.

Kata kunci: Minat, Modle Graham, Whistleblowing

### Abstract

*This research was aims to examine the effect of factors that influence the whistleblowing intentions. This research used a graham model which consists of problem seriousness, personal responsibility, and personal costs to propose a theoretical model to explain the intention of accounting employees to do whistleblowing. This research was a quantitative approach. The data used are primary data in the form of questionnaires with the research population was the employees of accounting at several BPR banks in Sleman district. This research uses a convenience sampling technique with 61 respondents. The analytical method used was Structural Equation Modeling (SEM) using Partial Least Square (PLS) to verify the factors that influence the intention to do whistleblowing. Results of this research show that: (1) Perception of the problem seriousness did not affect the whistleblowing intention; it is proved by the significance value 0.505. (2) Perception of personal responsibility has a significant positive effect on whistleblowing intentions, and it is confirmed by the coefficient 0.054 and the significance value 0.003. (3) Perception of personal cost has a significant negative effect on whistleblowing intentions; it is proved by the coefficient value of -0.387 and the significance value of 0.004.*

*Keywords: Intention, Graham model, Whistleblowing*

### 1. LATAR BELAKANG MASALAH

Berbagai macam kasus kecurangan akuntansi yang terjadi saat ini seperti skandal Garuda Indonesia, Jiwasraya, SNP Finance, British Telecomm menjadi peringatan profesi akuntan mengalami krisis. Berbagai macam skandal tersebut terkait erat dengan etika akuntan profesional. Masalah etika dalam akuntansi menyangkut masalah kepercayaan masyarakat terhadap profesi akuntan dalam melaksanakan tugasnya sebagai akuntan. Kepercayaan publik akan hilang dengan adanya praktik pelanggaran moral yang dilakukan oleh akuntan baik akuntan publik, akuntan manajemen maupun akuntan pemerintahan. Akuntansi dan praktik pengauditan berkontribusi besar dalam pelanggaran yang terjadi di perusahaan (Liyanarachchi dan Adler, 2011) sehingga membuat tingkat kepercayaan masyarakat terhadap profesionalisme dan perilaku etis profesi akuntan semakin menurun.

Untuk mengembalikan kepercayaan publik, khususnya terkait pencegahan kecurangan akuntansi, adalah dengan melakukan *whistleblowing* (Merdikawati, 2012). *Whistleblowing* adalah pelaporan yang dilakukan oleh anggota organisasi aktif maupun nonaktif mengenai

pelanggaran, tindakan ilegal atau tidak bermoral kepada pihak di dalam maupun di luar organisasi (Khan, 2009). *Whistleblowing* sering kali dikaitkan dengan profesi akuntan, mengingat sebagai seorang akuntan seharusnya memiliki keberanian untuk mengungkapkan kecurangan yang ada walaupun harus menghadapi berbagai risiko. *Whistleblowing* harus menjadi bagian dari budaya organisasi yang sehat. Oleh karena itu pendidikan tentang etika profesi akuntan seharusnya dimulai sejak perguruan tinggi sebagai pencetak akuntan profesional. Namun sayangnya riset tentang *whistleblowing* dengan sampel mahasiswa menunjukkan hasil bahwa profesi norma subyektif, sikap pada perilaku dan persepsi kontrol perilaku tidak terbukti berpengaruh terhadap pengungkapan kecurangan (*whistleblowing*) (Ristiyana, 2014). Seorang akuntan yang memahami dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan etika profesi akan menghindari tindakan pelanggaran atau perbuatan ilegal. Akuntan profesional yang mengetahui bahwa suatu tindakan yang terjadi di dalam organisasi tidak sesuai etika pasti akan mendukung pelaporan perbuatan ilegal atau pelanggaran etika (*whistleblowing*) di lingkungan organisasi tersebut. Secara umum, seseorang yang melakukan tindakan *whistleblowing* disebut dengan *whistleblower*. Tindakan yang dilakukan oleh *whistleblower* tersebut sebenarnya dapat menguntungkan organisasi, yaitu dengan menyelamatkan reputasi atau nama baik organisasi tersebut dan juga menghindari terjadinya peristiwa lain yang berdampak lebih buruk bagi organisasi.

Menjadi seorang *whistleblower* bukanlah hal yang mudah. Seorang *whistleblower* membutuhkan keberanian dan keyakinan untuk melakukannya. Hal ini dikarenakan seorang *whistleblower* tidak menutup kemungkinan akan mendapatkan terror dari oknum-oknum yang tidak menyukai keberadaannya (Sulistomo, 2011). Cythia Cooper, Sherron Watkins dan Coleen Rowley adalah beberapa nama *whistleblower* terkenal yang mendapatkan penghargaan atas usaha keras mereka dalam mengungkapkan kecurangan dalam organisasi mereka (Near & Miceli, 1985). Mereka adalah orang-orang yang berani mengambil resiko pribadi yang tinggi demi mengungkapkan kecurangan perusahaan tempat mereka bekerja sebelum adanya peraturan “*Sarbanes Oxley Act*”, yaitu peraturan yang mewajibkan perusahaan publik untuk memberikan perlindungannya kepada *whistleblower*.

Selain di dunia internasional, kasus yang melibatkan *whistleblower* juga terjadi di Indonesia. Kasus besar yang membawa nama mantan Kepala Badan Reserse dan Kriminal (BARESKRIM) yaitu Komisaris Jenderal (Komjen) Polisi Susno Duaji. Susno menjadi seorang *whistleblower* dalam pengungkapan terjadinya skandal rekayasa perkara pembebasan Gayus Tambunan yang terjerat kasus korupsi dan pencucian uang di lingkungan Direktorat Jenderal Pajak. Upaya pelaporan internal yang dilakukan Susno ke atasan dan koleganya tidak membuahkan hasil yang memuaskan sehingga mendorong Susno untuk melakukan *whistleblowing* ke luar organisasi yakni ke media massa dan Satgas Pemberantasan Mafia Hukum bentukan Presiden Susilo Bambang Yudoyono (SBY). Kasus yang mengangkat *whistleblower* juga terjadi di kalangan pemerintahan Negara Indonesia. Seperti kasus yang melibatkan mantan Koordinator Anggaran Komisi X DPR RI yaitu Muhammad Nazaruddin pada tahun 2011. Nazar terlibat dalam kasus korupsi Proyek pembangunan Pusat Pendidikan, Pelatihan, dan Sekolah Olahraga Nasional di Daerah Hambalang, Bogor, Jawa Barat dan kemudian kemudian ditangkap oleh KPK karena terbukti menerima dan membagi-bagikan uang untuk melancarkan proyek Hambalang (Fachrul Khairuddin, 2011). Nazar mengungkapkan berbagai aktifitas korupsi yang melibatkan kalangan politik seperti Menpora, Ketua Umum Partai Demokrat, serta para Anggota DPR RI pada saat itu. Tanpa informasi yang memadai laporan pelanggaran akan sulit untuk ditindaklanjuti (KNKG, 2008).

Meskipun kasus *whistleblowing* mulai terbuka di Indonesia, namun masih ditemukan beberapa hal yang menjadi hambatan berkembangnya budaya *whistleblowing*. Hambatan atau masalah tersebut terkait dengan perlindungan saksi dan korban sebagai pengungkap fakta (*whistleblower*) di Indonesia. Pertama, belum adanya dasar hukum yang kuat untuk menjamin

perlindungan terhadap whistleblower, undang-undang yang ada masih bersifat umum terhadap saksi, pelapor dan korban. Kalau pun ada hanya berbentuk Surat Edaran Mahkamah Agung RI (“SEMA”) yaitu SEMA Nomor 4 Tahun 2011 tentang Perlakuan Bagi Pelapor Tindak Pidana (WhistleBlower) dan Saksi Pelaku yang Bekerjasama (Justice Collaborator) di dalam Perkara Tindak Pidana Tertentu, dan Peraturan Bersama Kementerian Hukum dan HAM RI, KPK RI, Kejaksaan RI, Polri, dan LPSK tentang Perlindungan Bagi Pelapor, Saksi Pelapor dan Saksi Pelaku yang Bekerjasama. Kedua, belum adanya pemahaman dan perspektif bersama aparat penegak hukum dalam memberikan perlindungan terhadap whistleblower, kesepakatan bersamahnya di tingkat atasan, dan belum tersosialisasi di tingkat bawah maupun daerah. Ketiga, belum maksimalnya pemberian perlindungan terhadap whistleblower. Hal ini karena Hakim masih mengabaikan rekomendasi aparat penegak hukum terhadap status seseorang sebagai whistleblower. Ini juga disebabkan SEMA sifatnya tidak punya kekuatan hukum mengikat.

Sejumlah penelitian mengenai intensi seseorang untuk melakukan *whistleblowing* telah dilakukan baik di luar maupun dalam negeri. Shawver (2011) melakukan penelitian mengenai intensi melakukan *whistleblowing* pada orang-orang yang berprofesi sebagai akuntan, manajemen, analis, konsultan dan internal auditor melalui faktor-faktor penentu pengambilan keputusan moral. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah identifikasi masalah etika, alasan untuk membuat pertimbangan moral dan motivasi seseorang untuk memilih melakukan tindakan *whistleblowing*. Schultz et al. (1993) dan Kaplan dan Whitecotton (2001) telah menguji pengaruh tiga komponen dari Graham (1986) terhadap niat *whistleblowing*. Schultz et al. (1993) menyelidiki tanggapan manajer dan staf profesional di Perancis, Norwegia, dan Amerika terhadap enam situasi *whistleblowing* tentang penilaian tindakan tidak etis atasan dengan pendekatan model Graham (1986). Subjek dari tiga negara berbeda pada indeks jarak kekuasaan *Hofstede* dan penghindaran ketidakpastian. Subjek Prancis mendapat skor lebih tinggi pada jarak daya dan penghindaran ketidakpastian dibandingkan Norwegia dan Amerika. Hasil menunjukkan bahwa model Graham berguna dalam memahami kecenderungan pelaporan. Subjek Norwegia mengandalkan persepsi keseriusan masalah, atribusi tanggung jawab pribadi, dan biaya pribadi yang dirasakan ketika memutuskan apakah akan melaporkan tindakan yang tidak etis. Subjek Amerika mengandalkan tanggung jawab pribadi dan biaya ketika melaporkan (Schultz, 1993). Model Graham (1986) memberikan penjelasan tentang perilaku pelaporan individu dan telah terbukti bermanfaat dalam memahami kecenderungan pengaduan individu (misalnya Schultz, Johnson, Morris, & Dyrnes, 1993; Kaplan & Whitecotton, 2001). Model Graham (1986) menunjukkan jalur keputusan individu untuk melaporkan tindakan yang tidak etis. Tindakan yang tidak etis didefinisikan sebagai tindakan yang melanggar standar keadilan, kejujuran atau ekonomi (Schultz, et al., 1993). Model Graham memprediksi bahwa kemungkinan melaporkan perilaku tidak etis dalam suatu organisasi meningkat dengan persepsi pengamat tentang keseriusan ketidakteraturan dan atribusi tanggung jawab pribadi untuk melaporkan, dan berkurang dengan biaya pribadi yang dirasakan (Graham, 1986). Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hal-hal apa saja yang dapat mempengaruhi niat seseorang melakukan *whistleblowing*. Penelitian ini juga menggunakan model Graham (1986).

## 2. LITERATUR REVIU DAN HIPOTESIS PENELITIAN

### 2.1 Whistleblowing

*Whistleblowing* merupakan suatu pengungkapan yang dilakukan oleh anggota organisasi atas suatu praktik ilegal, tidak bermoral, atau organisasi yang dapat menimbulkan efek tindakan perbaikan (Near dan Miceli, 1985). Park dan Blenkinsopp (2009) menyatakan bahwa terdapat berbagai cara bagi individu untuk melakukan *whistleblowing*. Lebih lanjut penelitian

tersebut mengungkapkan tentang tipologi *whistleblowing* yang didasarkan pada tiga dimensi, yaitu formal atau informal, teridentifikasi atau anonym, dan internal atau eksternal. Gobert dan Punch (2000) mengartikan pelapor kecurangan (*whistleblower*) sebagai individu dalam sebuah organisasi yang mengungkap informasi negatif tentang organisasi, praktik-praktik organisasi atau personel-personel organisasi. Seorang *whistleblower* memiliki empat karakteristik, yang pertama, *whistleblower* adalah karyawan atau mantan karyawan organisasi, dimana tempat karyawan tersebut bekerja melakukan pelanggaran. Kedua, *whistleblower* tidak memiliki kewenangan untuk mengubah atau menghentikan pelanggaran yang berada dibawah kendalinya. Ketiga, *whistleblower* diperbolehkan membuat atau tidak diperbolehkan membuat laporan. Keempat, *whistleblower* tidak memegang posisi yang mensyaratkan untuk melakukan pelaporan pelanggaran (Near dan Miceli, 1985).

Di Indonesia, istilah *whistleblower* seringkali disamakan dengan istilah saksi, tetapi saksi dan *whistleblower* berbeda. Untuk dijadikan sebagai *whistleblower* saksi tersebut setidaknya memiliki dua kriteria mendasar (Semendawai & Abdul Haris, 2011). Pertama, *whistleblower* menyampaikan atau mengungkap laporan kepada otoritas yang berwenang atau publik yang diharapkan agar tindakan tidak etis tersebut dapat dibongkar. Kedua, seorang *whistleblower* merupakan orang ‘dalam’, yaitu orang yang mengungkap dugaan pelanggaran kejahatan yang terjadi ditempatnya bekerja. Dengan demikian, seorang *whistleblower* benar-benar mengetahui dugaan suatu tindakan tidak etis dalam sebuah kelompok baik di pemerintahan, perusahaan, maupun institusi publik lainnya.

Peraturan tentang *whistleblowing* dirumuskan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2006, Pasal 10 Ayat (2) yang menjamin tentang keamanan dan perlindungan hukum, perlindungan saksi dan pelapor dari ancaman fisik, ancaman terhadap keluarga dan harta benda. Pada perumusan undang-undang tersebut, *whistleblower* hanya dianggap sebagai saksi. Hal ini membuktikan bahwa memang belum ada peraturan yang secara hukum merumuskan tentang *whistleblowing*. Mahkamah Agung membuat suatu keputusan yang membahas *whistleblowing* secara khusus. Menurut Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) Nomor 4 Tahun 2011, *whistleblower* merupakan saksi pelapor yang mana individu tersebut adalah pihak yang mengetahui secara langsung tindakan pidana tertentu dan melaporkan tindakan tersebut. Menteri Hukum dan HAM, jaksa Agung, kapolri, KPK dan Ketua Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (LPSK) membuat peraturan bersama mengenai *whistleblower*. Peraturan bersama tersebut mengatur tentang perlindungan bagi pelapor, saksi pelapor dan saksi pelaku bekerjasama.

## 2.2 Niat (Intention)

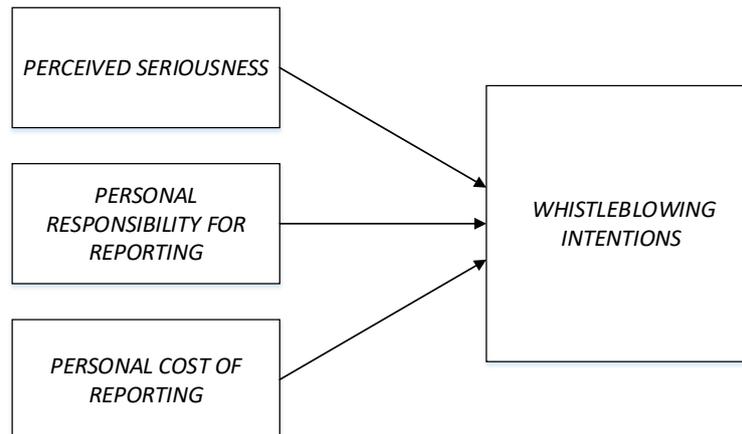
Niat (intention) adalah keinginan kuat untuk melakukan sesuatu yang muncul dari dalam diri setiap individu. Ada beberapa definisi niat yang dikemukakan oleh beberapa ahli, diantaranya adalah pernyataan Ajzen (1991) sebagai berikut:

*“We have defined intention as a person location on a subjective probability dimension involving a relation between himself and some action. Behavioral intention, therefore, refers to a person’s subjective probability that he will perform some behavior.”*

Ajzen (1991) mengartikan intensi sebagai disposisi tingkah laku yang hingga terdapat waktu dan kesempatan yang tepat, akan diwujudkan dalam bentuk tindakan. Sejalan dengan definisi tersebut, Feldman (1995) menyatakan intensi adalah rencana atau resolusi individu untuk melaksanakan tingkah laku yang sesuai dengan sikap mereka. Intensi akan terwujud dalam perilaku yang sebenarnya, jika individu mempunyai kesempatan yang baik dan waktu yang tepat untuk merealisasikannya. Selain itu, intensi tersebut akan dapat memprediksi tingkah laku jika diukur dengan tepat. Niat erat hubungannya dengan motivasi seseorang untuk melakukan suatu tindakan. Jika tindakan tersebut dilakukan terus menerus oleh seseorang maka akan dapat menciptakan suatu pribadi dengan perilaku yang dilakukannya secara terus menerus tersebut.

### 2.3 Graham's Model of Principled Organizational Dissent

Model Graham (1986) memberikan penjelasan tentang perilaku pelaporan individu dan telah terbukti bermanfaat dalam memahami kecenderungan pengaduan individu (misalnya Schultz et al, 1993; Kaplan & Whitecotton, 2001). Model Graham (1986) menunjukkan jalur keputusan individu untuk melaporkan tindakan yang tidak etis. Tindakan yang tidak etis didefinisikan sebagai tindakan yang melanggar standar keadilan, kejujuran atau ekonomi (Schultz, et al., 1993). Model Graham memprediksi bahwa kemungkinan melaporkan perilaku tidak etis dalam suatu organisasi meningkat dengan persepsi pengamat tentang keseriusan masalah dan atribusi tanggung jawab pribadi untuk melaporkan, serta berkurang dengan biaya pribadi yang dirasakan (Graham, 1986).



Gambar 1. Graham's Model of Principled Organizational Dissent  
Sumber : Graham (1986)

#### a) Perceived Seriousness

Komponen pertama dari model Graham (1986) adalah persepsi keseriusan masalah. Keseriusan masalah dapat diukur dengan beberapa cara; misalnya dampak moneter, ancaman untuk menyebabkan kerugian, hasil negatif dan, frekuensi terjadinya kesalahan (Graham, 1986). Jumlah orang lain yang dianggap mengetahui tentang masalah ini cenderung mengurangi keseriusan masalah yang dirasakan (Graham, 1986). Selain itu, beberapa orang secara sistematis melebih-lebihkan bukti objektif dibandingkan dengan pengamat lain, dan efeknya cenderung meningkatkan keseriusan masalah yang dirasakan (Graham, 1986, hal. 39). Hooks, Kaplan, Schultz, dan Ponemon (1994), Dirsmith dan Covalleski (1985), dan McNair (1991) menemukan faktor yang memengaruhi persepsi keseriusan masalah. Hooks et al. (1994) merangkum temuan penelitian *whistleblowing* dan menyarankan bahwa pengaruh sosial seperti norma kelompok dan toleransi organisasi untuk melakukan kesalahan dapat memainkan peran dalam persepsi individu tentang keseriusan tindakan tidak etis. Demikian pula, budaya organisasi dalam kantor akuntan publik dapat mempengaruhi persepsi keseriusan (Dirsmith & Covalleski, 1985; McNair, 1991). Blaise & Walfried (2013) menunjukkan bahwa tanggungjawab untuk melaporkan secara positif dipengaruhi oleh tingkat idealisme pribadi seseorang. Tanggung jawab untuk melaporkan secara signifikan mempengaruhi niat *whistleblowing* dan persepsi keseriusan masalah memengaruhi *whistleblowing* secara tidak langsung melalui perasaan tanggung jawab untuk melaporkan.

Model Graham (1986) mengusulkan bahwa persepsi keseriusan masalah mempengaruhi pelaporan kesalahan. Graham (1986) menyatakan bahwa persepsi keseriusan masalah berkaitan dengan penilaian individu terhadap tingkat keparahan tindakan meragukan yang diamati. Persepsi keseriusan masalah dievaluasi berdasarkan karakteristik masalah, potensi bahaya dan hasil negatif (Curtis, 2006). Persepsi keseriusan masalah mirip dengan teori

intensitas moral (Jones, 1991) yang mengusulkan bahwa besarnya konsekuensi mempengaruhi pengambilan keputusan etis individu. Persepsi keseriusan masalah juga dapat disamakan dengan konsep materialitas, yang mempengaruhi penilaian karyawan akuntansi dalam pengambilan keputusan. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis penelitian pertama adalah:

**H1: Persepsi keseriusan masalah berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing***

*b) Personal Responsibility for Reporting*

Persepsi tanggung jawab pribadi untuk melaporkan adalah komponen kedua dari model Graham (1986). Rasa tanggung jawab sosial pribadi adalah hasil dari perkembangan moral kognitif dan pembelajaran sosial (Graham, 1986). Ini dapat dipertahankan dengan internalisasi etika profesional tanggung jawab sosial (Graham, 1986). Jumlah pengamat lain dan sejauh mana paparan terhadap masalah prinsip keduanya cenderung mengurangi tanggung jawab pribadi (Graham, 1986). Juga, *whistleblowing* kadang-kadang ditentukan sebagai bagian dari tanggung jawab peran individu (Miceli dan Near, 1984). Brabeck (1984) telah mendukung bahwa *whistleblower* internal (*whistleblower* yang menggunakan saluran organisasi internal) memang memiliki tingkat penalaran moral yang lebih tinggi daripada pengamat yang tidak aktif. Riset Alleyne, Wayne, Broome & Amanda (2017) menunjukkan bahwa tanggung jawab pribadi dan biaya pribadi ketika melaporkan secara signifikan memengaruhi niat *whistleblowing* internal, sedangkan biaya pribadi memengaruhi niat *whistleblowing* eksternal.

Model Graham (1986) mengusulkan konsep tanggung jawab pribadi memiliki pengaruh pada pelaporan kesalahan. Tanggung jawab pribadi untuk melaporkan berasal dari tanggung jawab yang ditentukan individu untuk melaporkan tindakan meragukan yang diamati (Kaplan dan Whitecotton, 2001). Hal ini diyakini bahwa individu yang mengamati kesalahan dapat didorong untuk melaporkan kejadian berdasarkan pada beberapa rasa kewajiban moral atau bagian dari deskripsi pekerjaan seseorang atau tanggung jawab peran (Curtis, 2006).

Kaplan dan Whitecotton (2001) menemukan hubungan yang kuat dan positif antara tanggung jawab pribadi untuk melaporkan dan mengaudit niat senior untuk melaporkan tindakan yang dapat dipertanyakan. Dalam sebuah penelitian terhadap mahasiswa akuntansi tingkat senior, Curtis (2006) melaporkan hubungan yang kuat dan positif antara tanggung jawab pribadi yang dirasakan dan melaporkan kesalahan. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis penelitian yang kedua adalah:

**H2: Persepsi tanggung jawab pribadi untuk melaporkan berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing***

*c) Personal Cost of Reporting*

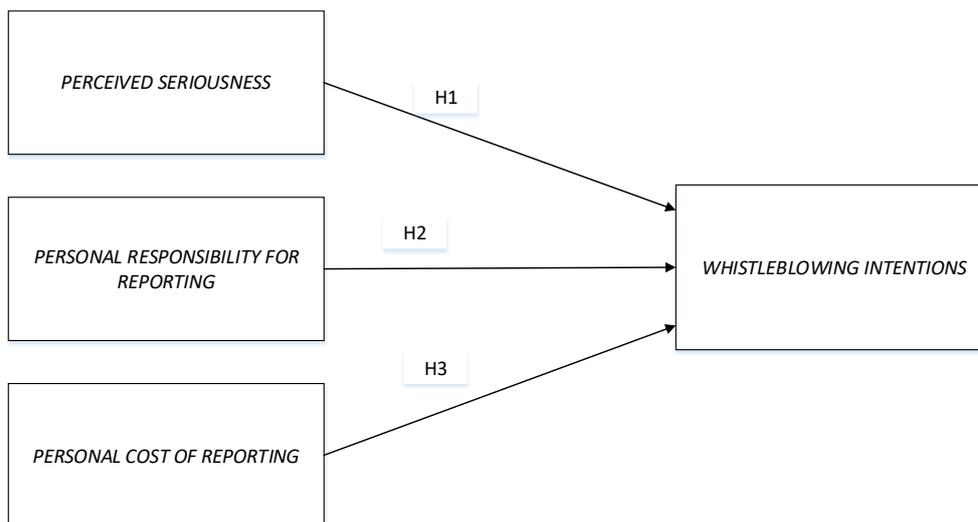
Komponen ketiga dan terakhir dari model Graham (1986) adalah biaya pribadi ketika melaporkan. Biaya pribadi utama adalah risiko pembalasan dari orang-orang di organisasi yang menentang tindakan pelaporan (Graham, 1986, hal. 41). Budaya organisasi yang mendorong inovasi peran, pemikiran dan tindakan independen, partisipasi luas, dan termasuk asumsi epistemologis yang mendukung eksperimen dan pembelajaran berkelanjutan akan mengurangi risiko pembalasan yang dirasakan (Graham, 1986). Lebih konkret, biaya pribadi berkurang di mana bantuan dalam persiapan dan presentasi argumen kritis disediakan dalam mekanisme perbedaan pendapat formal dan di mana jaminan terhadap pembalasan juga ada (Graham, 1986). Mendukung pendapat Graham, Ponemon (1994) mengemukakan bahwa, sifat dan tingkat pembalasan atau sanksi yang dijatuhkan oleh manajemen atau rekan kerja terhadap pelapor mungkin merupakan penentu paling signifikan terhadap keputusan calon pelapor dalam menyampaikan kesalahan organisasi (Ponemon, 1994).

Graham (1986) mengusulkan bahwa biaya pribadi ketika melaporkan mempengaruhi niat *whistleblowing*. Biaya pribadi mengacu pada konsekuensi negatif (misalnya risiko pembalasan dari rekan kerja dan manajemen) yang mungkin dihadapi seseorang ketika

melaporkan tindakan meragukan yang diamati (Graham, 1986; Ponemon, 1994). Luas dan sifat biaya pribadi seperti sanksi dan pembalasan dari manajemen dan rekan dapat mempengaruhi proses pengambilan keputusan dari para pelapor potensial (Ponemon, 1994; Alleyne et al., 2013). Penelitian sebelumnya telah menemukan dukungan untuk pengaruh biaya pribadi pada niat *whistleblowing*, di mana niat pelaporan individu diturunkan ketika biaya pribadi yang dirasakan tinggi (Schultz et al., 1993; Kaplan dan Whitecotton, 2001; Curtis, 2006). Persepsi biaya pribadi dari *whistleblowing* juga tergantung pada faktor-faktor yang berkaitan dengan kemungkinan reaksi manajerial (Miceli et al., 2008). Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis ketiga penelitian ini adalah:

**H3: Persepsi biaya pribadi ketika melaporkan berpengaruh negatif terhadap niat *whistleblowing***

### 3. MODEL PENELITIAN



Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan menguji hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sampel dalam penelitian ini adalah Karyawan Akuntansi Bank Pengkreditan Rakyat di Kabupaten Sleman. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini ialah *convenience sampling*. Jumlah minimum sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah 5 sampai dengan 10 kali dari jumlah variabel penelitian (Hair et al, 2010). Jadi perhitungan jumlah minimum sampel yang dibutuhkan untuk penelitian ini minimum sampel yaitu 40 sampel (4x10).

Pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Teknik kuesioner dilakukan untuk mendapatkan data primer dari para responden karyawan akuntansi Bank Pengkreditan Rakyat di kabupaten Sleman. Metode pengumpulan data dilakukan melalui pembuatan kuesioner yang didistribusikan ke berbagai BPR di wilayah Kabupaten Sleman. Kuisisioner terdiri dari beberapa bagian. Responden diminta untuk merefleksikan kegiatan dalam organisasi mereka di mana mereka saat ini dipekerjakan ketika menjawab pertanyaan. Bagian pertama adalah mengenai data pribadi responden yang dikumpulkan seperti gender, usia, pendidikan terakhir, dan pengalaman kerja. Bagian kedua adalah beberapa indikator untuk menguji variabel penelitian dengan *skala Likert* yang dimodifikasi tanpa pilihan netral untuk menghindari jawaban atau sikap yang ragu-ragu. Jawaban yang diberikan pada setiap indikator dari 1 dengan tanggapan Sangat Tidak Setuju (STS) sampai 4 dengan tanggapan Sangat Setuju (SS).

Data penelitian selanjutnya akan dianalisis dengan analisis deskriptif. Metode deskriptif ialah metode analisis untuk menganalisis hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang luas (Sugiyono, 2014). Metode ini dilakukan untuk memastikan dan menggambarkan karakteristik variabel dalam sebuah situasi (Sekaran, 2003) dan karakteristik responden dalam penelitian. Sementara untuk pengujian hipotesis menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dengan alat ukur *Partial Least Square* (PLS). Menurut Wold dalam buku Ghozali (2014), Analisis PLS-SEM melalui dua tahap, yaitu pertama, model pengukuran (*Outer Model*) yaitu mengukur apakah *observed variable* merepresentasi variabel laten untuk diukur. Kedua, model struktural (*Inner Model*) yaitu mengukur kekuatan estimasi antar variabel laten.

#### 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Responden dari penelitian ini adalah karyawan akuntansi yang bekerja di BPR se-kabupaten Sleman sebanyak 61 orang. Karakteristik responden dalam penelitian ini menjelaskan profil responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, pengalaman kerja, dan jabatan, sebagai berikut:

Tabel 4.1  
Profil Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	21	34%
Perempuan	40	66%
Jumlah	61	100%
Usia	Jumlah	Persentase
< 30 tahun	33	54%
30-40 tahun	24	39%
> 40 tahun	4	7%
Jumlah	61	100%
Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	0	0%
S1	61	100%
S2	0	0%
S3	0	0%
Lainya	0	0%
Jumlah	61	100%
Pengalaman Kerja	Jumlah	Persentase
< 5 tahun	41	67%
5-10 tahun	18	30%
> 10 tahun	2	3%
Jumlah	61	100%

Sumber: data primer, diolah 2019

##### 4.1 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Hasil analisis deskriptif variabel penelitian dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.2  
Hasil Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Rata-rata	Standar Deviasi
Niat Whistleblowing	61	2.28	4	3.22	0.61
Personal Cost	61	1	4	2.52	0.94
Seriousness	61	1	4	2.67	0.63

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Rata-rata	Standar Deviasi
<i>Responsibility</i>	61	2	4	2,78	0.33

Sumber: data primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel penelitian yang ditunjukkan pada tabel di atas menunjukkan variabel niat *whistleblowing* rata-rata memiliki penilaian tinggi dengan nilai sebesar 3.22 dan standar deviasi 0.61. Berdasarkan nilai rata-rata maka dapat diinterpretasikan bahwa rata-rata responden menilai sangat setuju terhadap variabel niat *whistleblowing*. Sementara, nilai standar deviasi dapat diinterpretasikan bahwa ukuran penyebaran data variabel niat *whistleblowing* sebesar 0.61 dari 62 responden. Untuk variabel *personal cost* rata-rata memiliki penilaian yang tinggi dengan nilai sebesar 2.52 dan standar deviasi 0.94. Berdasarkan nilai rata-rata maka dapat diinterpretasikan bahwa rata-rata responden menilai setuju terhadap variabel *personal cost*. Sementara, nilai standar deviasi dapat diinterpretasikan bahwa ukuran penyebaran data variabel *personal cost* sebesar 0.94 dari 62 responden. Adapun variabel *seriousness* rata-rata memiliki penilaian yang tinggi dengan nilai sebesar 2.67 dan standar deviasi 0.63. Berdasarkan nilai rata-rata maka dapat diinterpretasikan bahwa rata-rata responden menilai setuju terhadap variabel *seriousness*. Sementara, nilai standar deviasi dapat diinterpretasikan bahwa ukuran penyebaran data variabel *seriousness* sebesar 0.63 dari 62 responden. Hasil analisis deskriptif terhadap variabel *responsibility* rata-rata memiliki penilaian yang tinggi dengan nilai sebesar 2,78 dan standar deviasi 0.33. Berdasarkan nilai rata-rata maka dapat diinterpretasikan bahwa rata-rata responden menilai setuju terhadap variabel *responsibility*. Sementara, nilai standar deviasi dapat diinterpretasikan bahwa ukuran penyebaran data variabel *responsibility* sebesar 0.33 dari 61 responden.

#### 4.2 Hasil Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisis menggunakan PLS dilakukan melalui dua tahap yaitu uji model pengukuran dan uji model struktural. Pada uji model pengukuran terdiri dari dua tahapan, yaitu menguji validitas dan menguji reliabilitas. Uji validitas konstruk dengan PLS dilakukan dengan analisis validitas konvergen dan validitas diskriminan (Ghozali, 2014). Validitas konvergen dari model pengukuran dengan indikator refleksi dapat dilihat dari nilai AVE. Semua variable penelitian ini menunjukkan validitas konvergen yang baik karena semua nilai AVE lebih dari 0.5.

Tabel 4.3  
Nilai AVE

Variabel	AVE	Keterangan
Niat <i>Whistleblowing</i> (N)	0.539	valid
<i>Personal Cost</i> (P)	0.527	valid
<i>Seriousness</i> (S)	0.724	valid
<i>Responsibility</i> (R)	0.638	valid

Sumber: data primer, diolah 2019

Validitas diskriminan indikator refleksi dapat dilihat dengan membandingkan akar kuadrat dari AVE untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Dikatakan memiliki validitas diskriminan baik jika nilai akar AVE untuk setiap konstruk lebih besar dari pada korelasi antara konstruk dan konstruk lainnya (Ghozali, 2014). Hasil uji validitas diskriminasi disajikan pada tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4.4  
 Nilai *Corelations of Latent Variable (Fornell-Larcker Criterion)*

	ATB	BI	FR	PBC	Keterangan
N	0.734				Valid
P	-0.492	0.726			Valid
R	0.496	-0.415	0.851		Valid
S	-0.191	0.505	-0.223	0.799	Valid

Sumber: data primer, diolah 2019

Berdasarkan tabel 3 dan 4 di atas dapat disimpulkan bahwa akar AVE pada seluruh konstruk lebih tinggi daripada korelasi antar konstruk. Sebagai contoh, pada konstruk niat *whistleblowing* memiliki nilai AVE 0.539 dan akar AVE 0.734. Nilai akar AVE ini lebih tinggi dibandingkan koefisien korelasi pada variabel niat *whistleblowing* yang memiliki rentang nilai antara -0.492 sampai -0.191. Dapat disimpulkan, variabel niat *whistleblowing* memiliki tingkat validitas diskriminasi yang baik dan dinyatakan valid. Demikian juga untuk variabel yang lainnya, sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki validitas cukup tinggi.

#### 4.3 Hasil Uji Reliabilitas

Berikut nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* disajikan pada tabel 5 berikut ini

Tabel 5. Nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Niat <i>Whistleblowing</i> (N)	0.853	0.889	Reliabel
<i>Personal Cost</i> (P)	0.842	0.884	Reliabel
<i>Seriousness</i> (S)	0.804	0.886	Reliabel
<i>Responsibility</i> (R)	0.889	0.894	Reliabel

Sumber: data primer, diolah 2019

Hasil dari *composite reliability* dan *cronbach alpha* pada tabel 5 yang dihasilkan semua konstruk sangat baik, yaitu di atas 0.70. sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator konstruk adalah reliabel atau memenuhi uji reliabilitas.

#### 4.4 Hasil Uji Model Struktural (*Inner Model*)

##### 4.4.1 *Goodness-fit model*

Pengujian *goodness-fit model* diuji dengan melihat hasil nilai *R-square*. Hasil olah data menunjukkan bahwa terdapat satu nilai *R-square* yang ada dalam penelitian ini yaitu nilai *R-square* dari variabel Niat *Whistleblowing* (N), dimana nilai *R-square* yang didapat yaitu sebesar 0.350 atau tergolong lemah. Artinya bahwa varians dari variabel Niat *Whistleblowing* (N) mampu dijelaskan oleh variabel dalam model sebesar 35% dan selebihnya dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

##### 4.4.2 Pengujian Hipotesis

Pengujian selanjutnya ialah dengan melihat signifikansi pengaruh antar variabel pada *path coefficeints*. Hasil dari pengolahan data disajikan pada tabel 6 berikut ini:

Tabel 6. Hasil *Path Coeffisiens*

Hipotesis	<i>Original Sample (O)</i>	<i>T Statistics ( O/STDEV )</i>	<i>P Values</i>	Keterangan
1	0,083	0.668	0,505	Tidak diterima
2	0,354	3.031	0,003	Diterima
3	-0.387	2.899	0,004	Diterima

Sumber: data primer, diolah 2019

Hasil uji pada tabel 6 pengujian *inner model* menunjukkan bahwa terdapat dua hipotesis diterima dengan nilai *p-values*  $< 0.05$ . Dapat dilihat dari perhitungan *p-values* tersebut bahwa hipotesis *personal cost* dan *responsibility* terhadap niat *whistleblowing* memiliki nilai yaitu 0.004 dan 0.003 yang berarti memiliki pengaruh signifikan. Sebaliknya, terdapat satu hipotesis yang tidak diterima karena nilai *p-values*  $> 0.05$ , variabel tersebut ialah *seriousness*. Pada hasil *path coefficients* menunjukkan pengaruh persepsi keseriusan masalah terhadap niat *whistleblowing* memiliki nilai koefisien parameter sebesar 0.083, nilai ini berarti variabel terdapat pengaruh yang positif dan nilai *p-values* sebesar 0.505  $> 0.05$  menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Berdasarkan hasil tersebut, variabel persepsi keseriusan masalah tidak memiliki pengaruh terhadap niat *whistleblowing*.

Dalam penelitian ini hipotesis pertama ditolak. Persepsi keseriusan masalah tidak berpengaruh secara signifikan terhadap niat *whistleblowing*. Hal ini berdasarkan nilai koefisien parameter sebesar 0.083 dan nilai *p-values* sebesar 0.505  $> 0.05$ . Artinya persepsi responden mengenai keseriusan masalah yang terjadi tidak mempengaruhi niat responden tersebut untuk melakukan *whistleblowing*. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Alleyne et al (2017) yang menyatakan bahwa bahwa persepsi keseriusan masalah tidak berpengaruh secara signifikan terhadap niat *whistleblowing*. Seperti yang disarankan oleh Kaplan dan Whitecotton (2001), karakterisasi keseriusan cenderung ambigu. Oleh karena itu, keseriusan yang dirasakan dapat berbeda tergantung pada responden dan dengan ekstensi, dapat bervariasi tergantung pada konteks budaya. Keseriusan itu sendiri mungkin tidak cukup mempengaruhi niat *whistleblowing* seseorang, karena pengaruh faktor-faktor seperti norma kelompok dan budaya organisasi yang dapat mempengaruhi persepsi seseorang tentang keseriusan masalah (Hooks et al., 1994; Kaplan dan Whitecotton, 2001; Curtis, 2006).

Sementara pada hasil *path coefficients* menunjukkan pengaruh persepsi tanggung jawab pribadi untuk melaporkan terhadap niat *whistleblowing* memiliki nilai koefisien parameter sebesar 0.354, nilai ini berarti variabel terdapat pengaruh yang positif dan nilai *p-values* sebesar 0.003  $< 0.05$  menunjukkan hasil yang signifikan. Berdasarkan hasil tersebut, variabel persepsi tanggung jawab pribadi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap niat *whistleblowing*. Hasil pengujian hipotesis diterima. Artinya, persepsi tanggung jawab pribadi berpengaruh positif signifikan terhadap niat *whistleblowing*. Hipotesis ini didukung dengan nilai koefisien parameter sebesar 0.354 dan nilai *p-values* sebesar 0.003  $< 0.05$ . Hipotesis kedua menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi tanggung jawab pribadi seseorang maka semakin tinggi pula niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Alleyne et al (2017) yang menyatakan bahwa bahwa persepsi tanggung jawab pribadi untuk melaporkan berpengaruh positif signifikan terhadap niat *whistleblowing*. Hasil ini juga konsisten dengan temuan Schultz et al. (1993), Kaplan dan Whitecotton (2001) dan Curtis (2006). Dapat dikatakan bahwa, responden menyadari akan tanggung jawab pribadi mereka untuk melaporkan pelanggaran didalam perusahaan dan berusaha untuk tidak menghindari atau mengabaikan bukti pelanggaran tersebut.

Demikian juga dengan hasil *path coefficients* menunjukkan pengaruh persepsi biaya pribadi ketika melaporkan terhadap niat *whistleblowing* memiliki nilai koefisien parameter sebesar -0.387, nilai ini berarti variabel terdapat pengaruh yang negatif dan nilai *p-values* sebesar 0.004  $< 0.05$  menunjukkan hasil yang signifikan. Berdasarkan hasil tersebut, variabel persepsi biaya pribadi ketika melaporkan memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap niat *whistleblowing*. Pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa persepsi biaya pribadi ketika melaporkan berpengaruh negatif terhadap niat *whistleblowing* (nilai koefisien parameter sebesar -0.387 dan nilai *p-values* sebesar 0.004  $< 0.05$ ). Hasil ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi persepsi biaya pribadi ketika melaporkan maka akan mengurangi niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Alleyne et al (2017) yang menyatakan bahwa biaya pribadi secara signifikan

mempengaruhi niat *whistleblowing*. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menyoroti bahwa biaya pribadi yang tinggi dapat menghasilkan niat *whistleblowing* yang lebih rendah (Graham, 1986; Schultz et al., 1993; Kaplan dan Whitecotton, 2001; Curtis, 2006). Dalam contoh ini, karyawan akuntansi takut menjadi korban, diejek, dilecehkan atau diintimidasi oleh orang yang melakukan kesalahan dalam manajemen.

## 5. SIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan hipotesis kedua dan ketiga didukung. Adapun hipotesis pertama ditolak. Penelitian ini memiliki beberapa kelemahan seperti penggunaan teknik *convenience sampling* diharapkan peneliti selanjutnya dapat menggunakan teknik sampling yang lebih baik dengan jangkauan yang lebih luas. Penggunaan kuesioner hanya menggambarkan pendapat karyawan akuntansi terhadap niat mereka untuk melakukan *whistleblowing*. Peneliti tidak dapat melihat niat yang sebenarnya dari responden. Triangulasi pengambilan data dapat digunakan untuk memberikan gambaran penelitian lebih jelas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ajzen, I. (1991). "The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*" (50:2), pp. 179-211
- Alasmari, T. M. (2018). "Mobile Learning Technology Acceptance Among Saudi Higher Education Students."
- Alleyne, P., Soverall, W. C, Broome, T., & Pierce, A. (2017). "Perceptions, predictors and consequences of whistleblowing among accounting employees in Barbados". *Meditary Accountancy Research*, 25(2), 241- 267.
- Blaise & Walfried. (2013). "An Empirical Evaluation of Graham's Model of Principled Organizational Dissent in the Whistleblower Context Post-SOX". *Journal of Forensic & Investigative Accounting*. Vol. 5, No. 2
- Bungin, B. (2008). "Analisis data penelitian kualitatif". Jakarta: Rajawali Pers.
- Chambali. 2010. "Analisa Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Minat Masyarakat Berinvestasi Sukuk Melalui Agen Bank Syariah, IAIN Walisongo, Semarang". Tersedia di <http://library.walisongo.ac.id>
- Creswell, J. (2015). "Riset Pendidikan". Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Curtis, Mary B., (2006). "Are Audit-Related Ethical Decisions Dependent Upon Mood?" *Journal of Business Ethics*, 68 (2), 191-209
- Dirsmith, M. W., and M. A. Covalleski. (1985). "Informal Communications, Nonformal Communications and Mentoring in Public Accounting Firms", *Accounting, Organizations and Society*, May, pp. 149-169.
- Erkmen, Caliskan., Arzu Özsözgün Çalışkan, dan Esen Emel. 2014. "An Emperical Research about Whistleblowing Behavior in Accounting Context". *Journal of Accounting and Organizational Change*. Vol.10, No.2 : 229 - 243.
- Feldman, L. B., Frost, R. and Pnini, T. (1995). "Decomposing words into their constituent morphemes: Evidence from English and Hebrew." *Journal of Experimental Psychology: Learning, Memory and Cognition*, 21, 947-960.
- Ghozali, I. (2014). "Partial Least Squares Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0".
- Gobert, J. and Punch, M. (2000). Whistleblowers, The Public Interest and The Public Interest Disclosure Act 1998, *The Modern Law Review*.
- Hair, J. F., Black. W. C., Babin. B. J.; and Anderson. R. E. (2010). "Multivariate Data Analysis, 7th ed." Pearson Prentice Hall, New Jersey.

- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). "PLS-SEM: Indeed a Silver Bullet". *The Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139–152.
- Hooks, K. L., Kaplan, S. E., Schultz, J. J., & Ponemon, L. A. (1994). "Enchancing Communication to Assist in Fraud Prevention and Detection". *Auditing: A Journal of Practice & Theory*. 13 (2), 86-117.
- Ikatan Akuntan Indonesia. (1992). "Norma Pemeriksaan Akuntan". Jakarta : Rineka Cipta
- Jones, T. M.(1991). "Ethical Decision Making by Individuals in Organization: An Issue-Contingent Model" *Academy of Management Review*. 16, 366-395.
- Jubb, P. B. (2000). "Auditors as Whistleblowers". *International Journal of Auditing*. 4(2). 153-167.
- Khairuddin, Fachrul (2011). "Kronologi Kasus Korupsi Proyek Hambalang". Kompasiana. Dapat diakses pada <http://kompasiana.com>
- Khan, M.A. (2009). "Auditors and Whistleblowing Law". *Accountant Today*. April 2009, pp. 12- 14.
- Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG). (2006). "Pedoman Umum GCG Indonesia". Jakarta.
- Liyanarachchi, G. A., & Adler, R. (2011). "Accountants Whistle-Blowing Intentions: The Impact of Retaliation, Age, and Gender". *Australian Accounting Review*. Vol 21. No 57, 167-182.
- Merdikawati, Risti. (2012). "Hubungan Komitmen Profesi dan Sosialisasi Antisipatif Mahasiswa Akuntansi dengan Niat Whistleblowing". Skripsi. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Mustapha, M and Ling Sing Siaw. (2012). "Whistle Blowing: Perceptions of Future Accountants". *International Conference on Economics Business Inovation*, Vol. 38, pp.135-139
- Miceli, M. P., Near, J. P., & Dworkin, T. M. (2008). "Whistleblowing in organizations". New York: Routledge
- Near, J. P., & Miceli, M. P. (1985). "Organizational dissidence: The case ofwhistle-blowing". *Journal of Business Ethics*.
- Park, H. and Blenkinsopp, J., (2009). "Whistleblowing As Planned Behavior – A Survey Of South Korean Police Officers". *Journal of Business Ethics*, 85 (4),
- Ponemon, L. A. (1994). "Whistleblowing as an Internal Control Mechanism: Individual and Organizational Consideration". *Auditing:A Journal of Practice & Theory*, 118–130.
- Ristiyan. (2014). "Persepsi Mahasiswa Akuntansi Terhadap Niat Untuk Mengungkapkan Kecurangan (Whistleblowing)". Skripsi. FEB Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur.
- Ruiz Mafé, C., Sanz Blas, S., & Fernando Tavera-Mesías, J. (2010). "A comparative study of mobile messaging services acceptance to participate in television programmes". *Journal of Service Management*, 21(1), 69–102. <https://doi.org/10.1108/09564231011025128>
- Salisbury, W. D., Pearson, R. A., Pearson, A. W., & Miller, D. W. (2001). "Perceived Security and World Wide Web Purchase Intention". *Industrial Management & Data Systems*, 101(4), 165–177. <https://doi.org/10.1108/02635570110390071>
- Sekaran, U. (2003) "Research Methods for Business: A Skill-Building Approach". 4th Edition, John Wiley & Sons, New York.Sugiyono
- Semendawai, Abdul Haris, (2011). "Memahami Whistle Blower". Jakarta: Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban.
- Siti Shopia, Maharani (2013). "Perlindungan saksi dan korban sebagai Whistleblower". LPSK. Dapat diakses pada <http://lpsk.go.id>

- Schultz, Joseph, Johnson, Douglas, Morris, Deigan and Dyrnes, Sverre (1993). "An investigation of the reporting of questionable acts in an international setting". *Journal of Accounting Research*, 31, 75-103.
- Smith, Malcolm, Syahrul Ahmar Ahmad, Zubaidah Ismail, dan Rahimah M. Yunos (2012). "Internal Whistle-Blowing Intentions: A Study of Demographic and Individual Factors". *Journal of Modern Accounting and Auditing*. Vol.8 (11): 1632-1645
- Sugiyono. (2014). "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D."
- Sulistomo, Akmal. (2011). "Persepsi Mahasiswa Akuntansi Terhadap Pengungkapan Kecurangan (Studi Empiris Pada Mahasiswa Akuntansi Undip dan UGM)". Skripsi. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Kaplan, S.E. and S.M. Whitecotton. (2001). "An Examination of Auditor's Reporting Intentions when Another Auditor is offered Client Employment", *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, Vol. 20, No. 1, pp. 45-63