

**Pengaruh Tingkat Keseriusan Pelanggaran, Faktor Demografi dan Faktor Organisasional terhadap Intensi Whistleblowing (Survei pada Karyawan Otoritas Jasa Keuangan Regional 2 Jawa Barat)**

<sup>1</sup>Muhammad Fajri Prasetyo, <sup>2</sup>Pupung Purnamasari, <sup>3</sup>Mey Maemunah  
<sup>1,2,3</sup>Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung,  
Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116  
email: <sup>1</sup>mfprasetyo@gmail.com, <sup>2</sup>p\_purnamasari@yahoo.co.id,  
<sup>3</sup>mey\_maemunah@yahoo.com

**Abstract.** *This research aims to examine the effect of seriousness of wrongdoing, demography factors and organizational factor on the whistleblowing intentions survey on financial services authority regional 2 west java (OJK KR 2). The research method used in this research is descriptive verificative, with multiple linear regression analysis. The data used in this study is the primary data collected through a questionnaire survey. Respondents in this research are 30 employees of Financial Services Authority Regional 2 West Java. The results indicate that the seriousness of wrongdoing and organizational factor (managerial status) have a significant positive effect on the whistleblowing intention, but the demographic factor (gender and ethnicity) has no significant effect on the whistleblowing intention. The results of this study are expected to enrich the literature for the development of science and also as a consideration for the Financial Services Authority (OJK) in the design and policy of Whistleblowing System.*

**Keywords:** *level of seriousness of violation, gender, ethnicity, managerial status and whistleblowing intention*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari tingkat keseriusan pelanggaran, faktor demografi dan faktor organisasional terhadap intensi whistleblowing karyawan Otoritas Jasa Keuangan Regional 2 Jawa Barat. Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif, dengan analisis regresi linear berganda. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang dikumpulkan melalui survey kuesioner. Responden penelitian ini adalah 30 orang karyawan Otoritas Jasa Keuangan Regional 2 Jawa Barat. Hasil pengujian mengindikasikan bahwa tingkat keseriusan pelanggaran dan faktor organisasional (status manajerial) berpengaruh positif signifikan terhadap intensi whistleblowing, sedangkan faktor demografi (jenis kelamin dan suku bangsa) tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi whistleblowing. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan juga sebagai bahan pertimbangan bagi Otoritas Jasa Keuangan dalam perancangan dan kebijakan Whistleblowing System.

**Kata Kunci :** *tingkat keseriusan pelanggaran, jenis kelamin, suku bangsa, status manajerial dan intensi whistleblowing.*

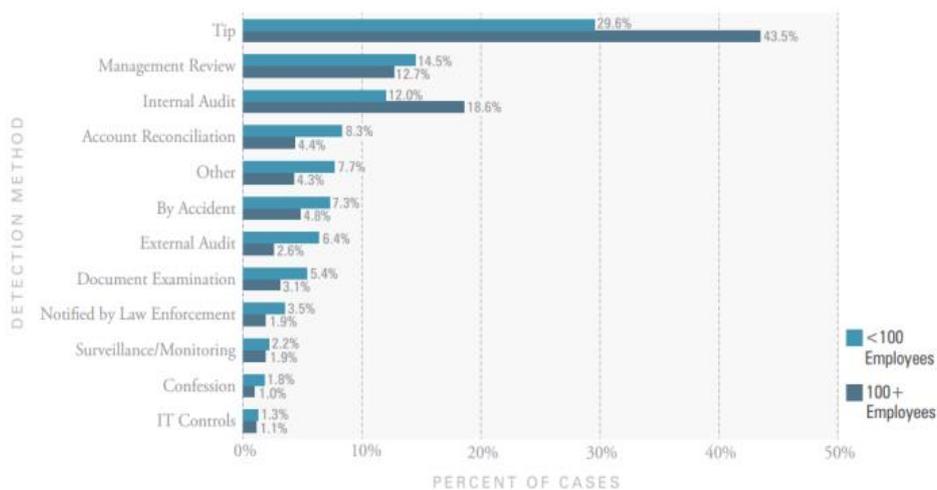
**A. Pendahuluan**

Kecurangan yang terungkap beberapa tahun belakangan ini baik di sektor swasta maupun di sektor pemerintahan mendapat perhatian yang serius dari publik. Otoritas Jasa Keuangan (OJK) dalam Kompas (2015) menerima sedikitnya 10 laporan bahwa adanya dugaan pelanggaran yang dilakukan oleh oknum OJK. 10 pelanggaran tersebut di antaranya korupsi, kolusi dan nepotisme, kecurangan meliputi penipuan, penggelapan aset, pembocoran informasi, pencurian, pembiaran melakukan

pelanggaran, benturan kepentingan, dan perbuatan melanggar hukum serta peraturan internal di OJK.

Berdasarkan data dari ACFE's dalam RTTN (2016) fraud yang disebabkan oleh kecurangan laporan keuangan memiliki rata-rata paling besar per skemanya yakni sebesar \$975 ribu, sedangkan kerugian yang didapat dari asset misappropriation dan corruption adalah sebesar \$125 ribu dan \$200 ribu. ACFE's dalam RTTN (2016) mengatakan bahwa perlunya anti-fraud control untuk mengatasi hal tersebut.

Hal senada disampaikan Ketua Komite Dewan Audit OJK, Ilya Avianti dalam CNN Indonesia (2016) yang mengatakan bahwa pentingnya program anti-fraud dan budaya anti korupsi di OJK.



**Gambar 1.** Metode Pendeteksian Kecurangan

ACFE di RTTN (2016) pada gambar 1 menunjukkan metode deteksi kecurangan paling efektif adalah melalui tip (43,5%) dan yang kedua adalah audit internal (18,6%). Mengingat paparan di atas, sistem whistleblowing yang efektif perlu didorong di setiap organisasi (swasta atau pemerintah) sebagai bentuk deteksi dini kesalahan / kecurangan. Tanpa adanya niat seseorang untuk melapor, sistem whistleblowing tidak akan efektif. ACFE di RTTN 2016 mengatakan tip untuk mendeteksi kecurangan berasal dari karyawan (51,5%). Sherron Watskin salah satu Eksekutif Enron, melaporkan bahwa adanya kecurangan laporan keuangan di Enron. Kantor Akuntan Publik Arthur Andersen terbukti membantu Enron untuk memanipulasi pelaporan keuangan tersebut (Kreshastuti, 2014). Dalam kasus lain, Susno Duadji melapor kepada publik bahwa ada manipulasi skandal pencucian uang oleh Polri dan Gayus Tambunan (LPSK, 2011).

Seorang whistleblower dalam upaya melaporkan kesalahan / kecurangan, baik di perusahaan atau instansi pemerintah, dapat dimotivasi oleh berbagai motivasi (LPSK, 2011). Salah satu faktor yang memotivasi seseorang untuk menjadi whistleblower adalah faktor demografis seperti gender dan suku bangsa. Napitupulu dan Bernawati (2016) mengatakan "adanya pengaruh yang signifikan antara pria dan wanita dalam pelanggaran / pelaporan kecurangan. Hal ini didasarkan pada perbedaan dalam konstruksi dan kepribadian antara pria dan wanita. Auditor laki-laki BPKP menganggap bahwa kecurangan itu negatif dan dapat berdampak buruk jika dibiarkan terus-menerus, oleh karena itu mereka merasa bertanggung jawab atas kecurangan dan

melakukan whistleblowing. Selain itu, sikap pria yang kuat juga membuat mereka tidak takut menerima risiko whistleblowing ". Tapi, bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Musthapa dan Siaw (2012) yang menemukan gender tidak memiliki hubungan yang signifikan untuk melakukan whistleblowing.

Faktor demografi lainnya yang dapat memotivasi niat seseorang untuk melakukan whistleblowing adalah suku bangsa. Napitupulu dan Bernawati (2016) Mengatakan bahwa keragaman suku dalam organisasi dapat menyebabkan perbedaan pendapat tentang whistleblowing. Individu dengan suku Jawa akan menghindari pengungkapan pendapat, karena mereka tidak suka berterus terang untuk menghindari konflik, berbeda dengan suku Batak adalah apa adanya dan jujur dalam mengkritik. Namun, hal ini bertentangan dengan Tavakoli et al (2003) yang mengatakan bahwa suku tersebut tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap maksud whistleblowing.

Faktor lain yang dapat memotivasi niat seseorang untuk melakukan whistleblowing adalah status manajerial. Manajer tingkat tinggi, memiliki persepsi positif tentang whistleblowing dan mungkin melakukan whistleblowing (Keenan, 2002). Namun, bertentangan dengan (Septianty, 2013) yang menemukan status manajerial atau tingkat pekerjaan tidak berpengaruh pada niat whistleblowing.

Berbeda dengan penelitian Napitupulu dan Bernawati (2016), penelitian ini menambahkan satu variabel independen yaitu Tingkat Keseriusan Pelanggaran. Tingkat keseriusan pelanggaran dianggap sebagai variabel penting yang mempengaruhi niat whistleblowing. Miceli dan Near (1985) dalam Bagustianto dan Nurkholis (2015) menemukan bahwa anggota organisasi yang mengetahui kecurangan mungkin melakukan whistleblowing jika melakukan kesalahan / kecurangan lebih serius. Namun, bertentangan dengan Kaplan dan Whitecotton (2001) dalam Bagustianto dan Nurkholis (2015) yang menemukan bahwa keseriusan kesalahan tidak berhubungan dengan niat auditor untuk melaporkan perilaku yang mencurigakan dari rekan kerja.

Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang diteliti di BPK, BPKP dan PPATK penelitian ini akan dilakukan di Otoritas Jasa Keuangan Regional 2 Jawa Barat. Karena Otoritas Jasa Keuangan adalah lembaga negara yang berfungsi untuk mengatur sistem pengawasan dan pengawasan terpadu terhadap keseluruhan aktivitas di sektor jasa keuangan. Masih banyak inkonsistensi penelitian tentang whistleblowing, maka penulis tertarik untuk meneliti pengaruh tingkat keseriusan pelanggaran, faktor demografi dan faktor organisasional terhadap intensi whistleblowing (survei pada Otoritas Jasa Keuangan Regional 2 Jawa Barat).

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh tingkat keseriusan pelanggaran terhadap intensi *whistleblowing*?
2. Bagaimana pengaruh jenis kelamin terhadap intensi *whistleblowing*?
3. Bagaimana pengaruh suku bangsa terhadap intensi *whistleblowing*?
4. Bagaimana pengaruh status manajerial terhadap intensi *whistleblowing*?

Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. untuk mengetahui bagaimana pengaruh tingkat keseriusan pelanggaran terhadap intensi *whistleblowing*.

2. untuk mengetahui bagaimana pengaruh jenis kelamin terhadap intensi *whistleblowing*.
3. untuk mengetahui bagaimana pengaruh suku bangsa terhadap intensi *whistleblowing*.
4. untuk mengetahui bagaimana pengaruh status manajerial terhadap intensi *whistleblowing*.

## B. Landasan Teori

Dalam bagian ini, akan dibahas mengenai teori-teori yang berkaitan dengan masing-masing objek penelitian yang akan diteliti dalam penelitian ini. Teori-teori tersebut merupakan sebuah pondasi dalam penentuan kerangka pemikiran dalam sebuah penelitian. Berikut merupakan landasan teori yang akan dikaji.

### Theory Of Planned Behavior

Teori Perilaku Terencana (TPB) memprediksi niat individu untuk terlibat dalam perilaku pada waktu dan tempat tertentu. Ini menunjukkan bahwa perilaku individu didorong oleh niat perilaku, di mana niat perilaku adalah fungsi dari tiga faktor penentu: sikap individu terhadap perilaku, norma subjektif, dan kontrol perilaku yang dirasakan (Ajzen, 1991). (1) Sikap terhadap perilaku. Ini mengacu pada sejauh mana seseorang memiliki perasaan positif atau negatif terhadap perilaku kepentingan. Ini memerlukan pertimbangan hasil dari perilaku tersebut; (2) Norma Subyektif. Ini mengacu pada keyakinan tentang apakah orang lain yang signifikan berpikir bahwa dia akan melakukan perilaku tersebut. Ini berkaitan dengan persepsi seseorang tentang lingkungan sosial seputar perilaku tersebut; (3) Perceived Behavioral Control. Ini mengacu pada persepsi individu tentang sejauh mana kinerja perilaku itu mudah atau sulit (Ajzen, 1991). Ini meningkat ketika individu merasa memiliki lebih banyak sumber daya dan kepercayaan diri (Ajzen, 1985; Hartwick & Barki, 1994; Lee & Kozar, 2005).

### Prosocial Organizational Behavior Theory

Brief dan Motowidlo (1986) dalam Bagustianto dan Nurkholis (2015) mendefinisikan prosocial organizational behavior sebagai perilaku/tindakan yang dilakukan oleh anggota sebuah organisasi terhadap individu, kelompok, atau organisasi yang ditujukan untuk meningkatkan kesejahteraan individu, kelompok, atau organisasi tersebut. Perilaku prososial bukanlah perilaku altruistik.

Menurut Staub (1978) yang dikutip oleh Dozier dan Miceli (1985) bahwa perilaku prososial adalah perilaku sosial positif yang dimaksudkan untuk memberikan manfaat pada orang lain. Namun tidak seperti altruisme, pelaku prososial juga dapat memiliki maksud untuk mendapatkan manfaat/keuntungan untuk dirinya juga. Prosocial behavior menjadi teori yang mendukung terjadinya whistleblowing. Brief dan Motowidlo (1986) menyebutkan whistleblowing sebagai salah satu dari 13 bentuk prosocial organizational behavior.

### Intensi Whistleblowing

Whistleblowing Sistem adalah sarana untuk melaporkan, mengidentifikasi dan menindaklanjuti atas laporan tindakan tidak sah, tindakan laporan perbuatan yang melawan hukum, perbuatan tidak etis/tidak bermoral atau perbuatan lain yang dapat merugikan organisasi maupun pemangku kepentingan. Tujuan whistleblowing dari sistem tidak akan tercapai tanpa keinginan seseorang untuk melaporkan kesalahan /

kecurangan yang diketahui. Tindakan seseorang dipengaruhi oleh niat mereka. Menurut Winardi dan Sabang (2013) niat seseorang untuk melakukan whistleblowing dapat diukur dari niat untuk melakukan whistleblowing, keinginan untuk mencoba whistleblowing, rencananya untuk melakukan whistleblowing, usaha keras untuk melakukan whistleblowing internal dan upayanya untuk melakukan whistleblowing eksternal jika secara internal tidak mungkin dilakukan.

### **Tingkat Keseriusan Pelanggaran**

Tingkat keseriusan pelanggaran adalah ukuran besar keseriusan pelanggaran yang dapat merugikan organisasi. Anggota organisasi yang mengamati adanya dugaan pelanggaran akan lebih mungkin untuk melakukan whistleblowing jika pelanggaran tersebut serius (Miceli dan Near, 1985). Organisasi akan terkena dampak kerugian yang lebih besar dari pelanggaran yang lebih serius dibandingkan dari pelanggaran yang kurang serius (Winardi, 2013). Persepsi tiap anggota organisasi terhadap tingkat keseriusan kecurangan dapat saja berbeda antara satu dengan yang lainnya. Pembentuk persepsi tingkat keseriusan kecurangan selain berkaitan dengan besaran nilai kecurangan, juga tidak dapat dipisahkan dari jenis kecurangan yang terjadi (Bagustianto dan Nurkholis, 2015).

### **Jenis Kelamin**

Caplan (1987) didalam (Zainuddin, 2006: 1) menegaskan bahwa gender merupakan perbedaan perilaku antara laki-laki dan perempuan selain dari struktur biologis, sebagian besar justru terbentuk melalui proses social dan cultural. Gender dalam ilmu sosial diartikan sebagai pola relasi lelaki dan perempuan yang didasarkan pada ciri sosial masing-masing.

### **Suku Bangsa**

Suku bangsa menurut Koentjaraningrat (2000:1) ialah sekelompok manusia yang memiliki kesatuan dalam budaya dan terikat oleh kesadarannya akan identitasnya tersebut, kesadaran dan identitas yang dimiliki biasanya di perkuat dengan kesatuan bahasa. Sedangkan suku bangsa di dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah kesatuan sosial yang dapat dibedakan dari kesatuan social lain berdasarkan kesadaran akan identitas perbedaan kebudayaan, khususnya bahasa. Setiap suku bangsa di Indonesia memiliki kebudayaan dan sifat yang berbeda-beda dengan suku bangsa lain, yang memungkinkan dapat mempengaruhi naluri/persepsi seseorang untuk berani melaporkan suatu pelanggaran. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Napitupulu dan Bernawati (2016) yang mengatakan bahwa keberagaman suku di organisasi dapat memicu perbedaan pendapat mengenai *whistleblowing*.

### **Status Manajerial**

Jabatan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah pekerjaan (tugas) dalam pemerintahan atau organisasi. Napitupulu dan Bernawati (2016) menjelaskan bahwa status manajerial adalah kedudukan atau posisi individu di masyarakat sekitarnya. Kedudukan individu dalam suatu organisasi menunjukkan kekuasaan dan otoritas yang dimiliki individu tersebut. Perbedaan status manajerial individu dalam organisasi diharapkan mempengaruhi persepsi individu terhadap

pelanggaran dan whistleblowing (Septianti, 2013). Karyawan yang posisinya lebih tinggi diharapkan dapat lebih merespon pelanggaran dengan melakukan whistleblowing. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Keenan (2002) bahwa manajer yang levelnya lebih tinggi, memiliki persepsi positif mengenai *whistleblowing* dan lebih mungkin untuk melakukan *whistleblowing* untuk berbagai pelanggaran.

### C. Metode Penelitian

Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif, dengan analisis regresi linear berganda. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang dikumpulkan melalui survey kuesioner. Responden penelitian ini adalah 30 orang karyawan Otoritas Jasa Keuangan Regional 2 Jawa Barat.

### D. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Berikut merupakan hasil penelitian mengenai pengaruh tingkat keseriusan pelanggaran, jenis kelamin, suku bangsa dan status manajerial terhadap intensi *whistleblowing* yang akan dijelaskan pada tabel berikut.

**Tabel 1.** Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	9.907	5.093		1.945	.063
Tingkat Keseriusan Pelanggaran	.035	.052	.129	2.073	.049
Jenis Kelamin	-.132	.866	-.029	-1/903	.880
Suku Bangsa	.571	.799	.131	.715	.482
Status Manajerial	.156	.088	.346	2.773	.038

a. Dependent Variable: Intensi Whistleblowing

### Pengaruh Tingkat Keseriusan Pelanggaran Terhadap Intensi Whistleblowing

Hasil pengujian variabel tingkat keseriusan pelanggaran mempunyai nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,049 dan koefisien regresi sebesar 0,035. Hal ini memberikan arti bahwa H1 diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa tingkat keseriusan pelanggaran berpengaruh positif signifikan terhadap intensi whistleblowing. Hal ini juga membuktikan hubungan yang searah, jika tingkat keseriusan pelanggaran meningkat satu satuan maka intensi whistleblowing meningkat sebesar 0,035 satuan. Artinya, jika tingkat keseriusan pelanggaran lebih serius, maka niat seseorang untuk melakukan whistleblowing akan meningkat. Hal ini juga dapat dibuktikan dengan melihat penilaian responden atas variabel tingkat keseriusan pelanggaran yang tinggi, dengan membandingkan rerata teoritis sebesar 54 dengan rerata aktual sebesar 81,3333.

### **Pengaruh Jenis Kelamin Terhadap Intensi *Whistleblowing***

Hasil pengujian variabel tingkat keseriusan pelanggaran mempunyai nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,049 dan koefisien regresi sebesar 0,035. Hal ini memberikan arti bahwa H1 diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa tingkat keseriusan pelanggaran berpengaruh positif signifikan terhadap intensi *whistleblowing*. Hal ini juga membuktikan hubungan yang searah, jika tingkat keseriusan pelanggaran meningkat satu satuan maka intensi *whistleblowing* meningkat sebesar 0,035 satuan. Artinya, jika tingkat keseriusan pelanggaran lebih serius, maka niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing* akan meningkat. Hal ini juga dapat dibuktikan dengan melihat penilaian responden atas variabel tingkat keseriusan pelanggaran yang tinggi, dengan membandingkan rerata teoritis sebesar 54 dengan rerata aktual sebesar 81,3333.

### **Pengaruh Suku Bangsa Terhadap Intensi *Whistleblowing***

Hasil pengujian variabel suku bangsa mempunyai nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,482. Hal ini memberikan arti bahwa H3 ditolak, sehingga dapat dikatakan bahwa suku bangsa tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi *whistleblowing*. Artinya, maupun suku bangsanya jawa atau non-jawa tidak akan mempengaruhi niat seseorang untuk tetap melakukan *whistleblowing*. Konsisten dengan penelitian Tavakoli *et al.* (2003) yang menyatakan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara U.S. managers dan Croatian managers dalam hal rasa bertanggungjawab untuk melaporkan pelanggaran.

### **Pengaruh Status Manajerial Terhadap Intensi *Whistleblowing***

Hasil pengujian variabel status manajerial mempunyai nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,038 dan koefisien regresi sebesar 0,156. Hal ini memberikan arti bahwa H4 diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa status manajerial berpengaruh positif signifikan terhadap intensi *whistleblowing*. Hal ini juga membuktikan bahwa terjadinya hubungan yang searah antara status manajerial dan intensi *whistleblowing*, jika status manajerial meningkat satu satuan maka intensi *whistleblowing* juga meningkat sebesar 0,156. Artinya, semakin tinggi status manajerial seseorang maka semakin tinggi niat seseorang untuk melaporkan pelanggaran di *whistleblowing* system. Hal ini juga dapat dibuktikan dengan melihat penilaian responden atas variabel status manajerial yang tinggi, dengan membandingkan rerata teoritis sebesar 54 dengan rerata aktual sebesar 81,3333.

## **E. Kesimpulan**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Tingkat Keseriusan Pelanggaran berpengaruh positif signifikan terhadap intensi

whistleblowing. Artinya, jika tingkat keseriusan lebih serius, maka niat seseorang untuk melakukan whistleblowing akan meningkat. Hasil ini konsisten dengan penelitian Bagustianto dan Nurkholis (2015).

2. Jenis Kelamin tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi whistleblowing. Hasil ini konsisten dengan penelitian Mustapa dan Shaw (2012).
3. Suku Bangsa tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi whistleblowing. Hasil ini konsisten dengan penelitian Tavakoli et al (2003).
4. Status Manajerial berpengaruh positif signifikan terhadap intensi whistleblowing. Artinya, jika status manajerial lebih tinggi, maka niat seseorang untuk melakukan whistleblowing akan meningkat. Hasil ini konsisten dengan penelitian Keenan (2002).

Dari hasil pengujian penelitian ini, peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah objek dan responden penelitian. Untuk variabel suku bangsa dan jenis kelamin, diharapkan responden penelitian dapat seimbang antara jawa dan non-jawa, pria dan wanita. Agar didapatkan hasil penelitian yang berkualitas.
2. Penelitian yang sejenis perlu dilakukan dengan menguji faktor-faktor lain yang mungkin dapat mempengaruhi niat melakukan whistleblowing internal, misalnya iklim etis dan ukuran organisasional, sehingga akan diperoleh hasil penelitian yang lebih baik.
3. Untuk mendapatkan kualitas data dan hasil yang lebih baik, disarankan instrument penelitian tidak hanya menggunakan kuesioner, namun juga wawancara dan survey, karena whistleblowing system di setiap perusahaan/lembaga dapat berbeda penerapannya. Untuk mendapatkan data yang lebih nyata.

## F. Daftar Pustaka

- Ajzen, I. 1991. The Theory of Planned Behaviour. *Organizational Behaviour and Human Decision Processes* 50:179-211.
- Avianti.Ilya. 2015. OJK Terima 10 Laporan Whistle Blowing System. diakses dari (<http://bisniskeuangan.kompas.com/read/2015/05/12/151052226/OJK.Terima.10.Laporan.Whistle.Blowing.System>) pada tanggal 10 Maret 2017.
- Avianti. Ilya. 2016. Rentan Penyalahgunaan Wewenang, Publik Diminta Awasi OJK dari (<http://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20161116120730-78-172991/rentan-penyalahgunaan-wewenang-publik-diminta-awasi-ojk/>) pada tanggal 10 Maret 2017.
- Association of Certified Fraud Examiners (ACFE). 2016. Report to the Nation. (<https://www.acfe.com/rtn2016/docs/2016-report-to-the-nations.pdf>) pada tanggal 10 maret 2017.
- Bagustianto, Rizky & Nurkholis. 2015. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing (Studi Pada PNS BPK RI)*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Brief, A. P. dan S. J. Motowidlo. 1986. Prosocial Organizational Behaviours. *Academy of Management Review* 11(4): 710-725.

- Dr. Nur Indriantoro, M.Sc., Akuntan, Drs. Bambang Supomo, M.Si. Akuntan, 2002. *Metedologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Edisi Pertama, Penerbit BPFPE.
- Kaplan, S. E. dan S. M. Whitecotton. 2001. An Examination of Auditors' Reporting Intentions When Another Auditor is Offered Client Employment. *A Journal of Practice and Theory* 20 (1): 45-63.
- Keenan, John P. 2002. Whistleblowing: A Study of Managerial Differences. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, Vol. 14, No. 1: Pp. 17-32.
- Koentjaraningrat. 2000. *Kebinekaan suku bangsa dan Kebudayaan Indonesia*. Penerbit Universitas Terbuka: Jakarta.
- Kreshastuti, Destriyana Kurnia. Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi intensi auditor untuk melakukan whistleblowing (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Semarang) Semarang: *e-Journal Universitas Diponegoro*. 2014.
- Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (LPSK). 2011. *Memahami Whistleblower*. Penerbit Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (LPSK): Jakarta Pusat.
- Miceli, M. P. dan J. P. Near. 1985. Characteristics of Organizational Climate and Perceived Wrongdoing Associated with Whistle-Blowing Decisions. *Personnel Psychology* 1985(38): 525-544.
- Miceli, M. P., J. P. Near, dan C. R. Schwenk. 1991. Who Blows The Whistle and Why?. *Industrial & Labor Relation Review* 45(1): 113-130.
- Mustapha, Mazlina & Ling Sing Siaw. 2012. Will Final Year Accountancy Students Whistle Blow? A Malaysian Case. *International Journal of Trade, Economics and Finance*. Vol. 3, No. 5: Pp. 327-331.
- Napitupulu, Beatrice dan Bernawati. Pengaruh Faktor Organisasional, Faktor Individual, Dan Faktor Demografi Terhadap Intensi Whistleblowing. Surabaya: *e-Journal Universitas Airlangga*. 2016.
- Schminke, Marshall et al., 2003. The Impact of Gender and Setting on Perceptions of Others' Ethics. *Sex Roles*. Vol. 48, No. 7/8: Pp 361-375.
- Septianty, Windy. Pengaruh Faktor Organisasional, Individual, Situasional, dan Demografis Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing Internal. Manado: *Simposium Nasional Akuntansi*, 2013.
- Tavakoli, A.A et al., 2003. Culture and Whistleblowing An Empirical Study of Croatian and United States Managers Utilizing Hofstede's Cultural Dimensions, *Journal of Business and Ethics*, Vol.1 , No. 2: Pp. 49-64.
- Winardi, R. D. 2013. The Influence of Individual and Situational Factors on Lower-Level Civil Servants' WhistleBlowing Intention in Indonesia. *Journal of Indonesian Economy and Business* 28(3): 361-376.
- Zainuddin Maliki, 2006. *Bias Gender Dalam Pendidikan Sosiologi Pendidikan*. Jakarta.