

Pengaruh Kompetensi Moral dan Pemberian *Reward* terhadap Intensi *Whistleblowing*

Effect of Moral Competence and Reward on Whistleblowing Intention

Restiana Febianti
Universitas Islam Bandung
restianafeb@gmail.com

Pupung Purnamasari
Universitas Islam Bandung
p_purnamasari@yahoo.co.id

Nopi Hernawati
Universitas Islam Bandung
nopi.hernawati@gmail.com

Abstract. *Abstract. This study shows the influence of moral competency and the provision of rewards on employee intentions in several non-financial BUMNs in the city of Bandung in conducting whistleblowing. This research is a quantitative study using primary data obtained through a questionnaire filled out by respondents, namely employees in several non-financial sector BUMN in the city of Bandung. this study uses descriptive and verification methods. The sampling technique used in this study is convenience sampling. The sample in this study amounted to 38 respondents, who are employees of 4 State-Owned Enterprises (BUMN) in the Non-Financial Sector of Bandung City. Data collection is done by directly visiting the respondents, namely employees of the non-financial sector BUMN in the city of Bandung to fill out the questionnaire. The results of this study indicate that moral competence has a significant effect on the intention of whistleblowing on employees in 4 BUMN Non-Financial Sector in Bandung City. This research also shows the results that giving rewards has an effect on the intention of whistleblowing on employees in 4 BUMN Non-Financial Sector in Bandung City.*

Key Word : *Moral Competence, Reward, Whistleblowing Intention*

Abstrak. Penelitian ini menunjukkan pengaruh dari kompetensi moral dan pemberian *reward* terhadap intensi karyawan di beberapa BUMN sektor non-keuangan di Kota Bandung dalam melakukan *whistleblowing*. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner yang diisi oleh responden yaitu karyawan di beberapa BUMN sektor non-keuangan di Kota Bandung. Penelitian ini metode menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan *convenience sampling*. Adapun sampel dalam penelitian ini berjumlah 38 responden, yang merupakan Karyawan pada 4 Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di Sektor Non Keuangan Kota Bandung. Pengumpulan data dilakukan dengan mendatangi langsung para responden yaitu karyawan pada BUMN sektor non-keuangan di Kota Bandung untuk mengisi kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi moral berpengaruh signifikan terhadap intensi *whistleblowing* pada karyawan di 4 BUMN Sektor Non Keuangan Kota Bandung. Penelitian ini juga menunjukkan hasil bahwa pemberian *reward* berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing* pada karyawan di 4 BUMN Sektor Non Keuangan Kota Bandung.

Kata Kunci: *Kompetensi Moral, Reward, Intensi Whistleblowing*

I. Pendahuluan

Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang merupakan penggerak dan pemberi sumbangan bagi perekonomian ekonomi Indonesia tengah menjadi sorotan akibat masih banyaknya BUMN yang dalam praktek kegiatannya melakukan kecurangan salah satunya yaitu korupsi. Kasus korupsi yang melibatkan pihak BUMN seolah menegaskan bahwa kecurangan di BUMN masih sering terjadi. Kecurangan yang dilakukan pihak perusahaan tentunya dapat merugikan perusahaan itu sendiri.

Cara efektif yang dapat dilakukan untuk mengurangi tingkat kecurangan yang terjadi salah satunya dengan melaporkan kecurangan tersebut kepada pihak yang lebih berwenang atau dikenal dengan *whistleblowing*. *Whistleblowing* atau yang artinya adalah pelaporan kecurangan merupakan suatu tindakan yang biasanya dilakukan oleh karyawan atau pimpinan organisasi untuk melaporkan dan mengungkapkan suatu pelanggaran dan perbuatan yang melawan hukum, kemudian perbuatan tidak etis dan tidak bermoral, serta perbuatan lain yang dapat menyebabkan kerugian pada sebuah organisasi dan pemangku kepentingan lainnya kepada pihak atau lembaga lain yang dapat mengambil tindakan atas pelanggaran tersebut (KKNK, 2008:03). Agar terlaksananya *whistleblowing* tersebut diperlukan partisipasi dari karyawan atau anggota didalam perusahaan tersebut. Seseorang yang melakukan tindakan *whistleblowing* tersebut dikenal dengan sebutan *whistleblower*. Kecenderungan, minat atau keinginan yang disebut sebagai intensi seorang karyawan suatu perusahaan untuk melakukan *whistleblowing* atau untuk menjadi *whistleblower* dapat didorong oleh kemampuan atau keberanian karyawan tersebut untuk mengambil keputusan untuk memecahkan masalah sesuai penilaian apa yang benar dan salah yang disebut dengan kompetensi moral. Kompetensi moral menurut Kohlberg (dalam Podolskiy, 2008:38) merupakan suatu kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mengambil keputusan dan membuat penilaian bermoral (berdasarkan prinsip-prinsip internal) dan untuk bertindak berdasarkan penilaian tersebut. Didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Yanti, dkk. (2017:141) membuktikan bahwa kompetensi moral terbukti dapat memengaruhi intensi *whistleblowing*.

Selanjutnya untuk mendorong intensi atau keinginan, minat dan kecenderungan seseorang untuk melakukan *whistleblowing* dapat didorong oleh pemberian *reward*. Darmanto & Kuntono (2012:74) mengungkapkan *reward* sebagai suatu cara yang objektif yang dapat digunakan untuk menunjukkan bahwa seseorang telah melakukan sebuah tindakan dan perilaku yang menggambarkan nilai positif dengan diberi suatu imbalan yang utama yang dapat berupa uang dan imbalan tambahan yang sejenis yang diperlukan untuk kelangsungan hidupnya serta imbalan tersebut dapat digunakan untuk meningkatkan taraf hidupnya. Prinsip pemberian hadiah atau hukuman atau dikenal dengan Teori Skinner menjelaskan bahwa bila ingin membentuk perilaku yang diharapkan maka perlu adanya penguatan berupa diberikannya hadiah (Waruwu, 2010:84).. Didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Mawarni (2018:87) disebutkan bahwa pemberian *reward* berpengaruh positif terhadap pengungkapan perilaku kecurangan terbukti dimana semakin tinggi *reward* yang diperoleh seorang karyawan, maka dapat memotivasi karyawan untuk mengungkapkan perilaku kecurangan.

Berdasarkan paparan diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah kompetensi moral berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*.
2. Untuk mengetahui apakah pemberian reward berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*.

II. KAJIAN PUSTAKA

Kompetensi Moral

Definisi terpisah dari kompetensi moral adalah dimana kompetensi dimaksudkan untuk menjabarkan perilaku seperti apa yang membuat seseorang menjalankan perannya dengan baik (Amstrong, 2010:106), sedangkan untuk moral didefinisikan sebagai suatu keyakinan tentang benar salah, baik dan buruk, yang sesuai dengan kesepakatan sosial yang mendasari tindakan atau pemikiran (Ibung, 2009:154). Kompetensi moral merupakan kemampuan seseorang untuk mengambil keputusan dalam bertindak dan memecahkan suatu masalah berdasarkan penilaian benar dan salah atau baik dan buruk. Menurut Kohlberg (dalam Podolskiy 2008:38) kompetensi moral diartikan sebagai kemampuan, kapasitas, kekuatan atau kecakapan seseorang untuk membuat keputusan dan penilaian yang bermoral (yaitu, berdasarkan prinsip-prinsip internal) dan untuk bertindak sesuai dengan penilaian tersebut. Pendekatan teori yang menjelaskan perkembangan kompetensi moral adalah teori kognitif yang dikembangkan oleh Piaget yang kemudian teori ini diperbaiki oleh Kohlberg (1981) untuk menjelaskan tahapan perkembangan moralitas yang kemudian digunakan oleh Lind (2008) untuk mengukur konsep kompetensi moral. Menurut Kohlberg terdapat tiga tingkat perkembangan moralitas yang dirinci dalam 6 tahap. Untuk mencapai kesempurnaan moral maka seseorang perlu melalui 6 tahap yang dikembangkan oleh Kohlberg (Podolskiy, 2008:16).

Berdasarkan enam tahapan perkembangan moral diatas kemudian Lind mengembangkan *Moral Competence Test* (MCT) (<https://www.uni-konstanz.de>). *Moral Competence Test* (MCT) merupakan bentuk tes penalaran moral yang terdiri dua cerita dilemma yang menjelaskan mengenai Dilema Pekerja dan Dilema Dokter.

Pemberian Reward

Reward diartikan sebagai tanda yang menunjukkan bahwa hasil kerja dan dedikasi atau dapat disebut pengabdian terhadap sesuatu telah mendapat respon positif bagi orang lain (Sujanto, 2009:54). *Reward* merupakan sebuah bentuk yang dapat berupa uang, penghargaan dan benefit yang diberikan organisasi kepada karyawan yang digunakan untuk memotivasi kinerja dan mendorong loyalitas para karyawan (Luthans, 2006: 153). Mahmudi (2009:47) membagi *reward* kedalam dua bentuk yaitu yaitu, Penghargaan Finansial (*Financial Rewards*): Penghargaan finansial berkaitan dengan gaji dan bonus. Pemberian *reward* dapat diberikan dalam bentuk kenaikan gaji pokok, tambahan honorarium serta bonus, pemberian saham, tunjangan dan insentif. dan Penghargaan Non-Finansial (*Non-Financial Rewards*) : Penghargaan non-finansial ini dapat berupa kesejahteraan, pengembangan karir, penghargaan psikologis dan sosial,

Intensi Whistleblowing

Berkaitan dengan intensi *whistleblowing* ada sebuah teori pendekatan yang menguatkan hubungan antara intensi dengan perilaku sebenarnya yang disebut *Theory of planned behaviour* (TPB). *Theory of planned behaviour* (TPB) merupakan pengembangan dari *Theory Reasoned Action*,). Teori ini merupakan teori yang berusaha membuktikan bahwa intensi atau minat seseorang dapat dijadikan sebagai proksi yang menghubungkan antar sikap dan perilaku serta teori ini juga merupakan teori yang membuktikan bahwa intensi atau minat seseorang lebih akurat dalam memprediksi perilaku yang dipengaruhi oleh niat dan kemudahan (Abdullah, 2017:388). Niat tersebut dipengaruhi oleh tiga hal yaitu sikap, norma subjektif dan kemudahan berperilaku atau disebut persepsi control atas perilaku (Riadini dan Bari, 2018:66).

Artkinson dan Cois (2012:195) adalah dimana intensi merupakan suatu dimensi horizontal yang dapat menggerakkan individu dari tempat individu tersebut berada ke tempat yang diinginkan, atau merupakan sesuatu yang dengan tegas diputuskan bagi masa depan individu tersebut. Boone & Kurtz (2007:63) pemberian informasi (*Whistleblowing*) diartikan sebagai pengungkapan yang dilakukan oleh seorang karyawan kepada badan pemerintah yang berwenang atau media mengenai praktik-praktik organisasi yang ilegal, amoral atau tidak etis.

Sedangkan pihak yang melakukan *whistleblowing* disebut sebagai *whistleblower*. Priyatna (2011:127) *Whistleblower* merupakan seorang individu yang mengangkat keprihatinan mengenai dugaan perbuatan salah di dalam sebuah organisasi.

Pengaruh Kompetensi Moral terhadap Intensi *Whistleblowing*

Podolskiy (2008:37) mengungkapkan bahwa sesungguhnya pengambilan keputusan berperan atau bahkan mendefisikan kompetensi moral. Menurut Podolskiy kompetensi moral berperan penting dalam kesadaran moral seseorang dalam pengambilan keputusan. Berdasarkan pernyataan menurut Podolskiy tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi moral berperan dalam pengambilan keputusan seseorang yang artinya bahwa kompetensi moral dapat mempengaruhi intensi atau minat seseorang untuk melakukan *whistleblowing*.

Didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Yanti, dkk. (2018). Dan MacGregor dan Martin Stuebs (2014) bahwa kompetensi moral dapat mempengaruhi intensi *whistleblowing*.

Sehingga hipotesis pertama yang diambil adalah H1: Kompetensi moral berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*.

Pengaruh Pemberian *Reward* terhadap Intensi *Whistleblowing*

Prinsip Pemberian Hadiah atau yang dikenal dengan Teori Skinner menjelaskan bahwa bila ingin membentuk perilaku yang diharapkan, maka perlu adanya penguatan berupa diberikannya hadiah yaitu konsekuensi yang positif yang dapat meningkatkan kemungkinan bahwa perilaku tersebut akan dilakukan kembali hadiah (Waruwu, 2010:84). Maka dapat dilihat bahwa dengan pemberian *reward* atau penghargaan dapat memotivasi seseorang untuk melakukan tindakan yang diharapkan. Sehingga dengan pemberian maka akan memotivasi niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Mawarni (2018) oleh Xin Yu et al. (2003) membuktikan bahwa pemberian *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengungkapan perilaku kecurangan

Sehingga hipotesis kedua yang diambil adalah H2: Pemberian *Reward* berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*.

III. Metodologi Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah kompetensi moral, pemberian *reward* dan intensi *whistleblowing*. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data primer. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan survey melalui teknik pengumpulan data

dengan kuesioner yang disebarakan kepada karyawan di beberapa perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Kota Bandung.

Penelitian ini terdiri dari dua jenis variable yaitu, variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas terdiri dari kompetensi moral dan pemberian *reward* serta variabel terikat terdiri dari intensi *whistleblowing*. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan, Penelitian Pustaka (*Library Research*) dan Penelitian Lapangan (*Field Research*).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada beberapa Badan Usaha Milik Negara (BUMN) pada Sektor Non-Keuangan Kota Bandung. Sedangkan untuk teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan *Convenience sampling* sehingga sample dalam penelitian ini adalah karyawan pada 4 BUMN Sektor Non Keuangan yang bersedia memberikan informasi terkait penelitian. Dan untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.

IV. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berikut ini disampaikan hasil penelitian tentang pengaruh kompetensi moral dan pemberian reward terhadap intensi *whistleblowing* :

Pengaruh Kompetensi Moral terhadap Intensi *Whistleblowing*

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t) X_1

Model		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	-.808	.230		-3.514
	kompetensi moral	.669	.129	.505	5.200
	pemberian reward	.502	.101	.484	4.981

a. Dependent Variable: intensi *whistleblowing*

Dari tabel hasil *output* SPSS diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel kompetensi moral terhadap intensi *whistleblowing* sebesar 5,200 dan nilai *Sig.* sebesar 0,000. Dikarenakan nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($5,200 > 2,024$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, artinya secara parsial kompetensi moral berpengaruh signifikan terhadap intensi *whistleblowing* pada 4 Badan Usaha Milik Negara Sektor Non keuangan di Kota Bandung. Lalu ditunjukkan bahwa koefisien *beta unstandardizes* variabel kompetensi moral sebesar 0,669 dan *Sig.* sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi moral berpengaruh positif terhadap Intensi *Whistleblowing*. Artinya semakin tinggi kompetensi moral yang dimiliki seseorang maka intensi untuk melakukan *whistleblowing* juga semakin tinggi, dengan demikian hipotesis pertama diterima.

Hasil penelitian ini didukung oleh Podolskiy (2008:37) yang mengungkapkan bahwa sesungguhnya pengambilan keputusan berperan dalam atau mungkin mendefisikan kompetensi moral. Kompetensi moral berperan penting dalam kesadaran moral seseorang untuk pengambilan keputusan. Berdasarkan pernyataan menurut Podolskiy tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi moral berperan dalam pengambilan keputusan yang dilakukan oleh seseorang yang artinya bahwa kompetensi

moral dapat mempengaruhi intensi atau minat seseorang untuk melakukan *whistleblowing*.

Selain itu, hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Yanti, dkk. (2018) yang menyatakan bahwa kompetensi moral dapat mempengaruhi intensi *whistleblowing*. Dalam penelitian tersebut disebutkan bahwa kompetensi moral berperan dalam pengambilan keputusan etis, yang artinya bahwa kompetensi moral tersebut memang terbukti mempengaruhi intensi *whistleblowing*. Penelitian lain yang mendukung hasil penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh MacGregor dan Martin Stuebs (2014) yang menunjukkan bahwa keterlibatan seseorang dalam kebisuan yang salah artinya dengan tetap diam tidak melaporkan apa yang terjadi sangat bervariasi tergantung pada kompetensi moral yang dimiliki masing-masing individu.

Pengaruh Pemberian *Reward* terhadap Intensi *Whistleblowing*

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t) X₂

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-.808	.230		-3.514
	kompetensi moral	.669	.129	.505	5.200
	pemberian reward	.502	.101	.484	4.981

a. Dependent Variable: intensi *whistleblowing*

Dari tabel hasil *output* SPSS di atas diketahui bahwa t_{hitung} untuk variabel pemberian *reward* terhadap intensi *whistleblowing* sebesar 4,981 dan nilai nilai *Sig.* sebesar 0,000. Dikarenakan nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($4,981 > 2,024$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, artinya secara parsial pemberian *reward* berpengaruh signifikan terhadap intensi *whistleblowing* pada 4 Badan Usaha Milik Negara Sektor Non keuangan di Kota Bandung. Selain itu hal ini ditunjukkan juga oleh koefisien beta *unstandardized* variabel Pemberian *Reward* sebesar 0,502 dan *Sig.* sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa pemberian *reward* berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*. Semakin tinggi *reward* yang diberikan maka tingkat intensi untuk melakukan *whistleblowing* pun semakin tinggi.

Tabel 3.

Koefisien Determinasi (*R-Squares*)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.921 ^a	.849	.840	.28209

a. Predictors: (Constant), pemberian reward, kompetensi moral

b. Dependent Variable: intensi *whistleblowing*

Dari tabel hasil *output* SPSS di atas, diketahui nilai koefisien determinasi atau *R square* sebesar 0,849 atau 84,9%. Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi Moral, Pemberian *Reward* secara simultan memberikan pengaruh terhadap variabel Intensi

Whistleblowing sebesar 84,9% sedangkan sisanya sebesar $100\% - 84,9\% = 15,1\%$ merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti.

Penelitian ini didukung oleh Prinsip Pemberian Hadiah atau yang dikenal dengan Teori Skinner yang menjelaskan bahwa bila ingin membentuk perilaku yang diharapkan, maka perlu adanya penguatan berupa diberikannya hadiah yaitu konsekuensi yang positif yang dapat meningkatkan kemungkinan bahwa perilaku tersebut akan dilakukan kembali. Maka dapat dilihat bahwa dengan pemberian reward atau penghargaan maka dapat memotivasi seseorang untuk melakukan tindakan yang diharapkan (Waruwu, 2010:84).. Sehingga dengan pemberian maka akan memotivasi niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing*, yang artinya pemberian reward berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*.

Selain itu, penelitian ini didukung juga oleh penelitian yang dilakukan oleh Mawarni (2018) yang menyebutkan bahwa pemberian reward berpengaruh positif terhadap pengungkapan perilaku kecurangan yang terbukti dimana semakin tinggi reward yang diperoleh seorang karyawan, maka dapat memotivasi karyawan untuk mengungkapkan perilaku kecurangan. Penelitian lain yang mendukung penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Xin Yu et al. (2003) yang membuktikan bahwa pemberian reward seperti insentif dan kontrak kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap intensi seseorang atau kemungkinan seseorang akan melakukan *whistleblowing*.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah disajikan, maka penulis mengambil beberapa kesimpulan kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Kompetensi Moral terbukti berpengaruh signifikan terhadap Intensi *Whistleblowing* pada beberapa Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Sektor Non Keuangan di Kota Bandung dengan
2. Pemberian *Reward* terbukti berpengaruh signifikan terhadap Intensi *Whistleblowing* pada beberapa Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Sektor Non Keuangan di Kota Bandung.

Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah disajikan, maka penulis memberikan saran penelitian sebagai berikut :

- 1) Bagi pihak-pihak di BUMN non keuangan di Kota Bandung sebaiknya untuk mulai memperhatikan kompetensi mora dalam mengambil keputusan. Dan meningkatkan keinginan untu melakukan *whistleblowing* agar tingkat kecurangan pada BUMN dapat berkurang.
- 2) Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian, tidak hanya dalam 4 BUMN sektor non keuangan saja, namun bisa dikembangkan menjadi lebih banyak pada BUMN lainnya juga. Selain itu disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor-faktor lain yang lebih berpengaruh terhadap Intensi *Whistleblowing*.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. W. 2017 Deteriminan Intensi Auditor Melakukan Tindakan *Whistleblowing* Dengan Perlindungan Hukum Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*. *Ekuitas*, 1(3), 385–407.
- Amstrong, Michael. 2010. *Managing People, A Participal Guide For Line Manager*. Jakarta: PT. Buana Ilmu Populer.
- Artkinson & Cois. 2016. *Dinamika Batin Dalam Choacing*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Boone & Kurtz. Terjemahan Ali Akbar Dan Krista. Edisi 11. 2006. *Pengantar Bisnis Kontemporer*. Jakarta: Salemba Empat.
- Darmanto & Kuntono. 2012. *Pembesaran Ikan Lele Dengan Sapta Usaha*. Jakarta: Deepublish.
- Harti Budi Yanti, dkk. 2017. Kompetensi Moral dan Intensi *Whistleblowing*. *Jurnal Media Riset Akuntansi, Auditing & Informasi*. Vol. 17 No.2. 138-141.
- Ibung, Dian. 2009. *Mengembangkan Nilai Moral Pada Anak*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Iga Mawarni S. 2018. *Pengaruh Moral Intentions, Organizational Commitment, Professional Identity Dan Pemberian Reward Terhadap Pengungkapan Perilaku Kecurangan Dengan Etika Kerja Islam Dan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bni Syariah Wilayah Makassar)*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Uin Alauddin: Makassar.
- KKNG. 2008. *Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran*. Jakarta. Komite Nasional Kebijakan Governance.
- LPSK. 2011. *Memahami Whistleblower*. Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (LPSK): Jakarta Pusat.
- MacGregor, dan Stuebs. 2013. *The Silent Samaritan Syndrome: Why the Whistle Remains Unblown*. *Jurnal. J Bus Ethics (2014) 120:149–164*. Hankamer School of Business, Baylor University, Waco
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Podolskiy, Oleg. 2008. *Moral Competence of Contemporary Adolescent: Technology-based Ways of Measurement*. *Disertasi*.
- Priyatna, Haris. 2011. *Wikileaks – Situs Paling Berbahaya Di Dunia*. Bandung: PT. Mizan Pustaka.
- Riadini, Betty. Bari, Abdul. 2018. *Perencanaan Sukses: Urgensi, Model, Dan Implementasi*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Waruwu, Adelise. 2010. *Membangun Budaya Berbasis Nilai*. Yogyakarta: Kanisius
- Yin Xu. 2003. *Reward Systems, Moral Reasoning, And Internal Auditors' Whistleblowing Wrongdoing Behavior*. Norfolk.