



Pengaruh Lingkungan Etika Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing Dengan *Locus of Control* Sebagai Variabel Moderasi

Rheny Afriana Hanif¹ dan Fajar Odiatma²

¹Universitas Riau, email: rhenyafrianahanif@gmail.com

²Universitas Riau, email: fajarodiatma90@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan etika terhadap niat melakukan whistleblowing dengan menggunakan locus of control sebagai variable moderating. Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda, sampel dalam penelitian yakni staff SAMSAT yang ada di Kota Pekanbaru dan Kabupaten Rokan Hulu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan etika berpengaruh positif secara signifikan terhadap niat melakukan whistleblowing dan variable locus of control dapat memperkuat dan memperlemah hubungan antara lingkungan etika terhadap niat melakukan whistleblowing.

Kata kunci: lingkungan etika, locus of control, niat melakukan whistleblowing..

Abstract

This study aims to examine the influence of the ethical environment on the intention of conducting whistleblowing by using locus of control as a moderating variable. The model of analysis used in this study is multiple linear regression, samples in research ie SAMSAT staff in Pekanbaru and Rokan Hulu. The results showed that the ethical environment had a significant positive effect on the intention of doing whistleblowing and the locus of control variable could strengthen and weaken the relationship between the ethical environment and the intention to conduct whistleblowing.

Keywords: ethical environment, locus of control, whistleblowing intention.

1. Pendahuluan

Kejahatan terbesar yang dihadapi Indonesia saat ini adalah korupsi. Perkembangan korupsi sampai saat ini makin mudah ditemukan di berbagai bidang kehidupan. Hal ini dapat dilihat dari jenis dan tempat ditemukannya kasus korupsi. Ada beberapa persoalan yang menjadi penyebab meluasnya kejahatan korupsi di Indonesia. Pertama, karena melemahnya nilai-nilai social, kepentingan pribadi menjadi lebih utama dibanding kepentingan umum, serta kepemilikan benda secara individual menjadi etika pribadi yang melandasi perilaku social sebagian besar orang. Kedua, tidak ada transparansi dan tanggung gugat system integritas publik. Birokrasi pelayanan publik justru digunakan oleh pejabat publik untuk mengejar ambisi potik pribadi, semata-mata demi promosi jabatan dan kenaikan pangkat. Sementara kualitas dan kuantitas pelayanan publik bukan prioritas dan orientasi yang utama [1].

Dengan menyebar luasnya praktek korupsi, korporasi khususnya pemerintah harus mempunyai strategi-strategi jitu guna memberantas korupsi tersebut. Strategi pemberantasan korupsi dapat dilaksanakan melalui pencegahan, pendeteksian, hingga penuntutan. Upaya pencegahan harus lebih dikedepankan dalam menghadapi praktik kejahatan “kerah putih” tersebut. Hal itu bisa diatasi dengan menerapkan tiga terobosan sistem pencegahan, antara lain dengan menguatkan peran internal kontrol pada inspektorat setiap kementerian/ lembaga, mengimplementasikan *Whistleblower system* sehingga setiap pegawai berkesempatan untuk mengadukan tindakan koruptif koleganya namun pelapor diberi perlindungan, serta dengan membangun *hotline* pengaduan masyarakat untuk memberikan kesempatan bagi masyarakat dalam memberikan kontrol terhadap pelayanan publik [8].

Menjadi seorang *whistleblower* harus memiliki hati nurani dan keberanian. Kedua hal tersebut harus ada dalam diri seseorang yang *whistleblower*. Hati nurani ingin mengungkapkan apa yang tidak benar dan keberanian dalam mengungkapkan apa yang sebenarnya atau kesalahan yang terjadi di dalam organisasi tersebut. Seperti yang kita ketahui, *whistleblower* di Indonesia ataupun di Negara lain memiliki pengalaman pahit yang dilaluinya setelah mereka memilih menjadi *whistleblower*, mulai dari pemecatan, ancaman, hingga mendapatkan tuduhan balik atas apa yang diungkapkannya. Dilihat dari nasib *whistleblower* tersebut, sepertinya akan sulit menumbuhkan motivasi bagi pegawai/ karyawan yang mau menjadi *whistleblower* selanjutnya. Dilaporkan 90% dari *whistleblower* kehilangan pekerjaan mereka atau diturunkan jabatannya [10].

Etika merupakan spesifik budaya. Apa yang di anggap etis dalam satu budaya dapat dianggap tidak etis di tempat lain. Dasgupta [3] melakukan penelitian terhadap *manager* dan eksekutif di Amerika menemukan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara *locus of control* dan penalaran terhadap niat *whistleblowing*. Namun, Jubb [4] yang melakukan penelitian serupa terhadap *manager* di China menemukan bahwa terdapat hubungan positif antara pertimbangan etis dan niat *whistleblowing* dengan memasukkan variabel *locus of control* sebagai variabel moderasi. Jubb [4] juga menunjukkan bahwa lokasi geografis dan kultur akan mempengaruhi perspektif etis individu. Dengan pertimbangan demikian, maka penulis tertarik untuk meneliti hal serupa di Indonesia. Dengan budaya yang ada di Indonesia, apakah lingkungan etika dan *locus of control* akan berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Trevino [12] menyatakan bahwa organisasi dengan lingkungan etika yang baik dapat berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Etika merupakan hal yang mendasar pada setiap manusia, etika itu bukanlah perasaan mengenai benar atau salah, akan tetapi suatu standar mengenai bagaimana seseorang manusia harus berperilaku (Barnett, 1996). Organisasi dengan lingkungan etika yang baik dapat dilakukan dengan pelatihan etika bagi pegawainya.

Near dan Miceli [8] mengatakan bahwa efektifitas *whistleblowing* bergantung pada dua hal, yaitu faktor invidual dan situasional. Dalam penelitian ini, penulis akan menekankan pada faktor individualnya, yaitu pengaruh lingkungan etika terhadap *intense/* niat untuk melakukan *whistleblowing* dengan menggunakan *locus of control* sebagai variabel moderat.

Locus of control telah sering digunakan sebagai variabel moderasi pada penelitian-penelitian terdahulu baik dalam maupun luar negeri. Diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Chang [2] dengan menggunakan responden manajer-manajer di China, Mesmer-Magnus [6] dengan menggunakan *businessperson* di Taiwan dan US sebagai reponden, dan Sabang [9] dengan menggunakan pegawai salah satu lembaga independen pemerintahan, yaitu Pusat Pelaporan dan Analisis Laporan Keuangan (PPATK).

2. Tinjauan Pustaka

2.1. Lingkungan Etika

Etika yang dapat digunakan sebagai dasar pertimbangan dalam kasus *whistleblowing* adalah etika utilitarianisme. Etika utilitarianisme didefinisikan sebagai memaksimalkan kebahagiaan dan mengurangi penderitaan. Termasuk di dalamnya mempertimbangkan sejauh mana dan berapa besar atau kecilnya kerugian atau keuntungan yang akan dialami perusahaan jika karyawan (akuntan) membocorkan atau mendinginkan kecurangan tersebut [1].

2.2. *Locus Of Control*

Locus of Control atau lokus pengendalian yang merupakan kendali individu atas pekerjaan mereka dan kepercayaan mereka terhadap keberhasilan diri mereka sendiri. Lokus pengendalian ini terbagi menjadi dua yaitu lokus pengendalian internal dan lokus pengendalian eksternal. Lokus pengendalian internal mencirikan seseorang yang memiliki keyakinan bahwa mereka bertanggungjawab atas perilaku kerja mereka di organisasi. Lokus pengendalian eksternal yang mencirikan individu yang mempercayai bahwa perilaku kerja dan keberhasilan tugas mereka lebih dikarenakan faktor di luar diri mereka sendiri yaitu faktor keberuntungan, orang lain, maupun lingkungan organisasi [12].

2.3. Pengaduan dalam Konteks Akuntansi

Pengaduan merupakan proses pengungkapan yang dilakukan oleh orang-orang yang mengetahui tentang kejadian-kejadian yang tidak etis atau melanggar aturan, baik aturan organisasi maupun aturan hukum dan melaporkannya kepada orang atau pihak yang dianggap mampu menyelesaikan pelanggaran tersebut. Menurut Tuanakotta [13] manfaat sistem pengaduan adalah sebagai bentuk pengendalian internal bagi organisasi agar terhindar dari praktik-praktik ilegal yang dapat menyebabkan kerugian secara materi bagi organisasi. Tuanakotta [13] menambahkan bagi organisasi yang menjalankan kegiatannya secara etis maka sistem pengaduan merupakan bagian dari sistem pengendalian, tetapi bagi organisasi yang menjalankan kegiatannya dengan tidak etis maka sistem pengaduan merupakan ancaman.

2.4. *Whistleblowing*

Menurut Miceli dan Near [7], serta Near dan Miceli [8], *whistleblowing* adalah suatu pengungkapan oleh anggota organisasi baik yang masih aktif atau yang sudah purnakarya akan adanya perilaku tidak legal, tidak bermoral, atau praktik lain yang tidak sah yang dilakukan oleh anggota organisasi lainnya kepada pihak yang mampu melakukan tindakan koreksi. Perilaku curang di dalam sebuah organisasi apabila tidak diungkapkan serta tidak dikoreksi atau adanya sanksi lanjutan akan merugikan organisasi bersangkutan secara finansial dan juga merusak keseluruhan organisasi [14]. Apabila perilaku *wrongdoing* dibiarkan dalam jangka waktu yang lama, perilaku *wrongdoing* itu akan merusak profitabilitas perusahaan, mencemari reputasi perusahaan, menurunkan moral pegawai, dan kemungkinan organisasi akan menerima denda atau putusan pengadilan karena adanya tuntutan hukum [8].

2.5. Proses *Whistleblowing*

Near and Micelli [8] menjelaskan bahwa ada tiga pihak yang terlibat dalam proses *whistleblowing* yaitu pelapor (*whistleblower*), pelaku pelanggaran, dan pihak yang dilaporkan. Secara umum, *whistleblowing* meliputi empat tahapan, yaitu:

1. *Whistleblower* potensial harus memutuskan apakah aktifitas yang disaksikan merupakan suatu pelanggaran, misalnya aktifitas ilegal, tidak bermoral atau tidak sah. Suatu aktifitas

- akan dianggap sebagai pelanggaran bila bertentangan dengan nilai-nilai dimiliki *whistleblower*, atau terhadap nilai-nilai lain organisasi.
2. *Whistleblower* harus mempertimbangkan beberapa alternatif ketika mengambil keputusan. *Whistleblower* harus mempertimbangkan apakah pelanggaran tersebut dapat dihentikan tanpa adanya pelaporan pelanggaran. *Whistleblower* harus menyadari siapa pihak berwenang yang harus mendapat laporan. *Whistleblower* juga harus mempertimbangkan, apakah ia akan mampu menanggung biaya keuangan dan situasi mental yang ditimbulkan atas adanya pelaporan pelanggaran. *Whistleblower* harus mempertimbangkan pula apakah akan mendapat dukungan mental dan finansial atas adanya pelaporan pelanggaran.
 3. Ketika ada laporan *whistleblowing*, organisasi harus segera bertindak. Organisasi dapat memilih untuk menghentikan tindakan pelanggaran atau mungkin memilih membiarkan pelanggaran tersebut.
 4. Organisasi harus memutuskan apa yang harus dilakukan terhadap *whistleblower*. Organisasi dapat memilih untuk mengabaikan *whistleblower*, atau membungkam *whistleblower*, atau mendiskreditkan tuduhan yang dibuat *whistleblower*. Organisasi juga dapat memilih untuk menghukum atau memberi sanksi kepada pelaku pelanggaran.

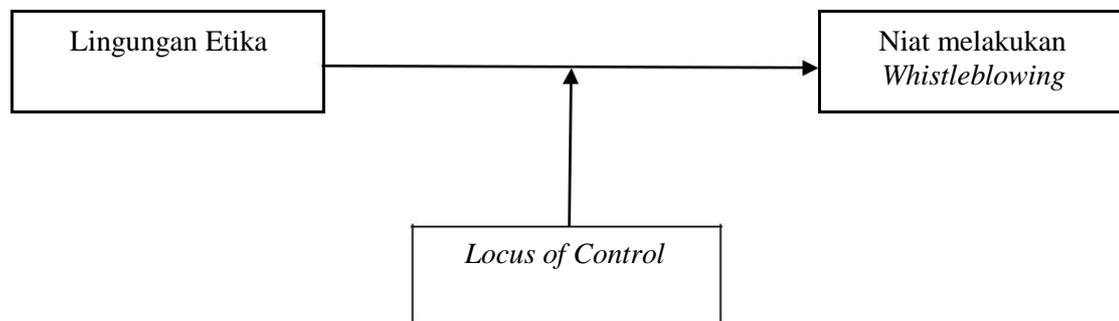
2.6. Hipotesis

H1 : Lingkungan etika berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

H2 : Interaksi lingkungan etika dan *Locus of Control* berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

2.7. Model Penelitian

Model penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai penelitian yang dilakukan oleh peneliti untuk menguji pengaruh lingkungan etika terhadap niat melakukan *whistleblowing* dengan *locus of control* sebagai variable moderasi.



Gambar 1. Model Penelitian

3. Metodologi Penelitian

3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di SAMSAT kota Pekanbaru dan Kabupaten Rokan Hulu yang akan disebarakan kuesioner ke seluruh staff SAMSAT di Kota Pekanbaru dan Kabupaten Rokan Hulu.

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi yaitu kelompok elemen yang lengkap yang biasanya berupa orang, objek, transaksi atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian [11]. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Kepolisian yang ada di Kota

Pekanbaru. Mulai dari Kepolisian Resort Kota Pekanbaru dan Kepolisian Daerah Kota Pekanbaru.

Sugiyono [11] menyebutkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh atau juga dikenal dengan istilah sensus, yaitu menjadikan semua populasi sebagai sampel. Untuk mewakili SAMSAT di Wilayah Kota Pekanbaru dan Wilayah Kabupaten Rokan Hulu sebagai unit analisis dalam penelitian ini, maka responden dalam penelitian ini adalah seluruh staff SAMSAT Kota Pekanbaru dan Kabupaten Rokan Hulu yang berjumlah 130 orang.

3.3. Jenis dan sumber Data

Jenis data yang dikumpulkan dan diolah adalah data kuantitatif dan Sumber data penelitian ini adalah sumber data primer.

3.4. Teknik Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif
2. Uji Asumsi Klasik
3. Analisis Regresi

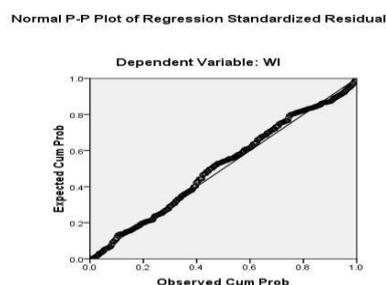
4. Hasil Dan Pembahasan

Adapun tingkat pengembalian kuesioner adalah 69,23%, yaitu 90 responden mengembalikan kuesioner dengan keadaan 90 kuesioner yang layak untuk diteliti. Sesuai dengan aturan ukuran sampel yang memadai yaitu lebih besar dari 30 dan kurang dari 500, maka dapat dikatakan ukuran sampel penelitian ini sudah sesuai. Seperti tercantum dalam Sekaran (2007) yang menyatakan bahwa aturan-aturan dalam penentuan ukuran sampel diantaranya adalah *sample size large than 30 and less than 500 are appropriate for research*.

4.1. Hasil Uji Asumsi Klasik

4.1.1. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini dilakukan dua pengujian tersebut. Hasil pengujian uji normalitas dengan analisis grafik adalah sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas data dengan Normal P-P Plot

Dari gambar 2 menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Sehingga dengan analisis grafik *normal p-plot*, dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

4.1.2. Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini.

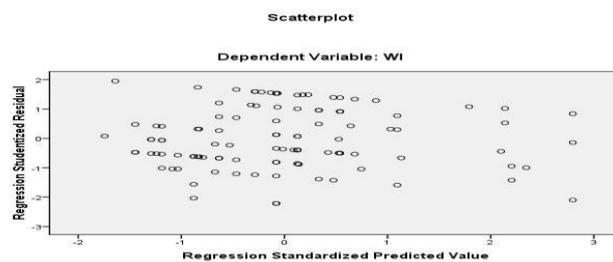
Tabel 1. Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
EE	.676	1.663
LOC	.244	4.814

Sumber: Data Olahan (2017)

Berdasarkan tabel 1 diatas, hasil perhitungan nilai VIF dan *Tolerance* menunjukkan bahwa nilai VIF < 10 dan nilai *Tolerance* > 0,1. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terjadi multikolinieritas atau bebas dari multikolinieritas.

4.1.3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Scatterplot

Berdasarkan gambar 3, dapat dilihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak (tidak membentuk pola tertentu) di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.2. Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 2. Hasil Uji Parsial Hipotesis Satu dan Dua

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.957	.350		28.473	.000
Zscore(EE)	.630	.273	.284	2.305	.024
AbsX1_X2	.739	.360	.237	2.054	.043

Dependent Variable: MW

Sumber: Pengolahan Data Hasil Penelitian

a. Hipotesis 1: Lingkungan etika berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada Tabel 2 diperoleh koefisien etika sebesar + 1,33 yang menunjukkan adanya pengaruh positif antara etika terhadap *whistleblowing intention*. Pengaruh positif variabel etika terhadap *whistleblowing intention* menunjukkan bahwa, semakin tinggi tingkat etika maka *whistleblowing intention* akan semakin meningkat. Untuk mengetahui perbandingan signifikansi variabel etika, hasil uji t dilakukan dengan cara melihat nilai probabilitas (*p value*). *p value* pada variabel etika adalah ,024 ($< 0,05$), dengan demikian dapat dilihat bahwa hasil uji *p value* sejalan dengan uji t yang menyatakan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Chang [2]. Kedua penelitian tersebut menunjukkan bahwa etika mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *whistleblowing intention*. Tetapi bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sabang [9] yang menyatakan bahwa pertimbangan etika berpengaruh negatif secara signifikan terhadap *internal whistleblowing intention* dan penelitian yang dilakukan oleh Kaptein [5] yang menyatakan bahwa penalaran moral/ *ethical judgement* tidak berpengaruh terhadap *whistleblowing intention*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian ini mendukung hipotesis pertama. Artinya l i n g k u n g a n etika berpengaruh signifikan terhadap *whistleblowing intention*.

b. Hipotesis 2: Interaksi lingkungan etika dan *Locus of Control* berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada Tabel 2 diperoleh koefisien variabel *moderating locus of control* sebesar 0,793 menunjukkan bahwa variabel *moderating locus of control* secara signifikan tidak berpengaruh terhadap *whistleblowing intention*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel *locus of control* tidak memoderasi antara etika dan *whistleblowing intention*. Untuk mengetahui perbandingan signifikansi variabel *moderating locus of control*, hasil uji t dilakukan dengan cara melihat nilai probabilitas (*p value*). *p value* pada variabel etika adalah ,043 ($< 0,05$), dengan demikian dapat dilihat bahwa hasil uji *p value* sejalan dengan uji t yang menyatakan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh C h a n g [2] yang menyatakan bahwa variabel *locus of control* dapat memoderasi variabel etika terhadap *whistleblowing intention*. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sabang [9] pada responden PPATK mendapatkan hasil yang sama dengan penelitian ini dalam variabel *locus of control*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian ini menerima hipotesa kedua. Dengan kata lain, *locus of control* merupakan variabel pemoderasi antara lingkungan etika dan *whistleblowing intention*.

4.3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (*adjusted R²*)

Uji koefisien determinasi (*adjusted R²*) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar (presentase) variasi variable independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu [11]. Apabila nilai koefisien determinasi (*adjusted R square*-nya) lebih besar dari 0,05 atau mendekati 1 maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen [11].

**Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.375 ^a	.140	.108	2.09630

a. Predictors: (Constant), PC, SW, LSW

b. Dependent Variable: WI

Angka koefisien korelasi (R^2) pada tabel 3 sebesar 0,108 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen sangat kuat karena memiliki nilai korelasi diatas 0,05. *Standar Error of the Estimate* (SEE) sebesar 2,096. Makin kecil nilai SEE akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen [11].

5. Kesimpulan Dan Saran

5.1. Kesimpulan

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa Lingkungan Etika berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* dan untuk hipotesis kedua membuktikan bahwa Locus of Control dapat memoderasi Lingkungan Etika terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan beberapa keterbatasan pada penelitian ini, peneliti menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Mencoba mengeksplorasi variabel lain yang mungkin mempengaruhi niat melakukan *whistleblowing* sehingga dapat menyempurnakan model penelitian ini dan memprediksi secara lebih akurat. Variabel-variabel lain yang mungkin menarik untuk diuji antara lain status *whistleblower*, tanggungjawab pelaporan (*Personal Responsibility Of Reporting*), pertimbangan etis (*ethical judgement*), motivasi penghargaan (*Reward*), dukungan dari peraturan internal organisasi, rekan kerja/atasan, dan lain sebagainya.
2. Mendisain penelitian mengenai niat melakukan *whistleblowing* yang fokus pada saluran *whistleblowing* yang spesifik. Misalkan fokus pada *internal whistleblowing* atau *external whistleblowing*.
3. Melakukan penelitian dengan menggunakan sampel yang lebih luas, besar jumlahnya, sehingga diharapkan hasil penelitian selanjutnya dapat digeneralisasi pada Kepolisian di seluruh Indonesia.

Daftar Pustaka

- [1] Barnett, T., Bass, K. and Brown, G. (1996) *Religiosity, Ethical Ideology, and Intentions to Report a Peer's Wrongdoing*, *Journal of Business Ethics*, vol 15, pp.1161–1174.
- [2] Chang, M. K. (1998). Predicting unethical behavior: A comparison of the theory of reasoned action and the theory of planned behavior. *Journal of Business Ethics*. Vol. 17, No. 16, pp. 1825-1834.
- [3] Dasgupta dan Kesharwani. 2010. *Whistleblowing: A survey of Literature*. The IUP Journal of Cooperate Governance. Vol. IX. No. 4. Proquest Database.

- [4] Jubb, Peter B. 1999. *Whistleblowing: A Restrictive Definition and Interpretation*. Journal of Business Ethics. Proquest Database.
- [5] Kaptein, Muel. (2011) From Inaction to External Whistleblowing : The Influence of The Ethical Culture of Organizations On Observed Wrongdoing. *Journal of Business Ethics*. Vol 98, No. 3, 513-530.
- [6] Mesmer-Magnus, J. R., dan Viswesvaran, C., *Whistleblowing in organizations: An examination of correlates of whistleblowing intentions, actions, and retaliation*. *Journal of Business Ethics*, Vol. 62, No. 3, pp. 277–297. 2005.
- [7] Miceli et al. 1992. *Who Blows the Whistle and Why?*. ILR Review. Industrial and Labor Relations Review.
- [8] Near, J. P, dan M. P. Micelli. 1994. *Effective Whistle-Blowing*. *Academy of management, The Academy of Management Review*.
- [9] Sabang, Muh. Iskandar, 2013. Kecurangan, Status Pelaku Kecurangan, Interaksi Individu-Kelompok, dan Minat Menjadi *Whistleblower* (Eksperimen pada Auditor Internal Pemerintah. Tesis. Malang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
- [10] Semendawai, Abdul Haris. Et al. 2011. *Memahami Whistleblower*. Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (LPSK) Jakarta.
- [11] Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.[]
Thiessen, C. D. 1998. *Whistleblowing in Private and Public Sectors: Should Canada adopt a modified form of the American Whistleblowing Legislation?*. Thesis in University of Manitoba.
- [12] Trevino, LK. 1990. *A cultural perspective on changing and developing organizational ethics*. In *Research in organizational change and development*, Vol. 4, ed. R. Woodman and W. Passmore, 195 – 230. Greenwich, CT: JAI Press.
- [13] Tuanakotta, Theodorus M, 2010. *Akuntansi Forensik dan Audit Investigatif*. Edisi 2. Jakarta: Salemba Empat.
- [14] Winardi, Rijadh Djatu., *The Influence of Individual and Situational Factors on Lower-Level Civil Servants' Whistle-Blowing Intention in Indonesia*. *Journal of Indonesian Economy and Business*. Vol. 28 (3); 361-376. 2013.