



**Website:**

ejournal.umm.ac.id/index.php/jaa

**Afiliasi:**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Universitas Nahdlatul Ulama  
Surabaya, Jawa Timur, Indonesia

**\*Correspondence:**

hidayatul.khusnah@unusa.ac.id

**DOI:** 10.22219/jaa.v4i2.15385

**Sitasi:**

Khusnah, H., & Jannah, R. (2021).  
Dampak Self Efficacy, Moral  
Intention Dan Budaya Etis  
Organisasi Terhadap Whistleblowing  
Intention. *Jurnal Akademi Akuntansi*,  
4(2), 221-228.

**Proses Artikel**

**Diajukan:**

28 Januari 2021

**Direviu:**

4 Februari 2021

**Direvisi:**

26 Oktober 2021

**Diterima:**

26 November 2021

**Diterbitkan:**

30 November 2021

**Alamat Kantor:**

Jurusan Akuntansi Universitas  
Muhammadiyah Malang  
Gedung Kuliah Bersama 2  
Lantai 3.  
Jalan Raya Tlogomas 246,  
Malang, Jawa Timur,  
Indonesia

P-ISSN: 2715-1964

E-ISSN: 2654-8321

**Type Artikel:** Paper Penelitian

**DAMPAK *SELF EFFICACY*, MORAL  
INTENTION DAN BUDAYA ETIS ORGANISASI  
TERHADAP *WHISTLEBLOWING INTENTION***  
Hidayatul Khusnah<sup>1\*</sup>, Rimatul Jannah<sup>2</sup>

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to investigate the influence of Self Efficacy, Moral Intention and Organizational Ethical Culture on Whistleblowing Intention. The data used in this study are primary data obtained through distributing questionnaires to respondents, namely external auditors who work in public accounting firms in Surabaya. The sampling method uses non-probability sampling with saturated sampling technique. The sample consists of 33 external auditors who work in the Public Accounting Firm in Surabaya. The analytical tool used to test the hypothesis is multiple linear regression analysis. The results showed that self-efficacy, moral intention, and organizational culture simultaneously had a positive effect on whistleblowing intention. Self-efficacy and moral intention partially do not affect whistleblowing intention, while organizational ethical culture partially has a positive effect on whistleblowing intention.*

**KEYWORDS:** *Self-efficacy; Moral Intention; Organizational Ethical Culture; Whistleblowing Intention.*

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menginvestigasi pengaruh *Self Efficacy*, *Moral Intention* dan Budaya Etis Organisasi terhadap *Whistleblowing Intention*. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran angket kuesioner kepada responden yaitu auditor eksternal yang bekerja di Kantor Akuntan Publik yang ada di Surabaya. Metode pengambilan sampel menggunakan *non-probability sampling* dengan teknik sampel jenuh. Sampel terdiri dari 33 auditor eksternal yang bekerja di Kantor Akuntan Publik yang ada di Surabaya. Alat analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linear berganda Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy*, *moral intention* dan budaya etis organisasi secara simultan berpengaruh positif terhadap *whistleblowing intention*. *Self efficacy* dan *moral intention* secara parsial tidak berpengaruh terhadap *whistleblowing intention*, sedangkan budaya etis organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap *whistleblowing intention*.

**KATA KUNCI:** *Self Efficacy; Moral Intention; Budaya Etis Organisasi; Whistleblowing Intention.*



© 2021 Hidayatul Khusnah, Rimatul Jannah

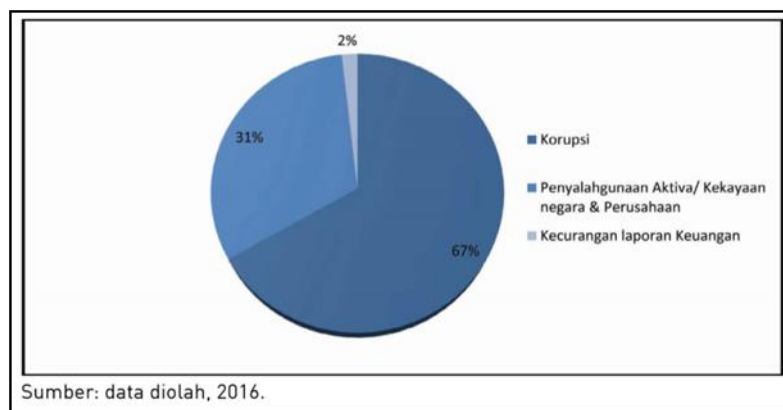
Jurnal Akademi Akuntansi is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

## PENDAHULUAN

*Whistleblowing* pada saat ini sedang ramai diperbincangkan. Banyak orang yang berlomba-lomba untuk melakukan tindakan pengungkapan kecurangan. *Whistleblowing* di Indonesiapun sudah menjadi wujud komitmen untuk menyelenggarakan pemerintahan yang bersih dan bebas dari *fraud*, terutama tindak korupsi. Adanya *whistleblowing* akan mendorong pengungkapan, mencegah penyimpangan atau penyalahgunaan kewenangan dan meningkatkan sistem pengawasan ([rb.pom.go.id](http://rb.pom.go.id)).

Pada saat ini, masalah-masalah yang dihadapi oleh seorang akuntan sangat berpengaruh pada kepercayaan masyarakat terhadap profesi akuntan dalam melaksanakan tugasnya ([Fidyawati, 2016](#)). Seiring dengan berkembangnya kompleksitas di perusahaan swasta maupun sektor publik dapat menyebabkan risiko terjadinya kecurangan (*fraud*) yang semakin tinggi.

*Fraud* merupakan bahaya laten yang mengancam dunia, *fraud* banyak ditemukan di perusahaan swasta maupun sektor publik di Indonesia. Berdasarkan hasil penelitian *Assosiation of Certified Fraud Examiners* (ACFE) global menunjukkan bahwa setiap tahun rerata 5% dari pendapatan organisasi menjadi korban *fraud*. Hal ini dibuktikan dengan data yang diperoleh melalui survei yang dilakukan oleh ACFE Indonesia.



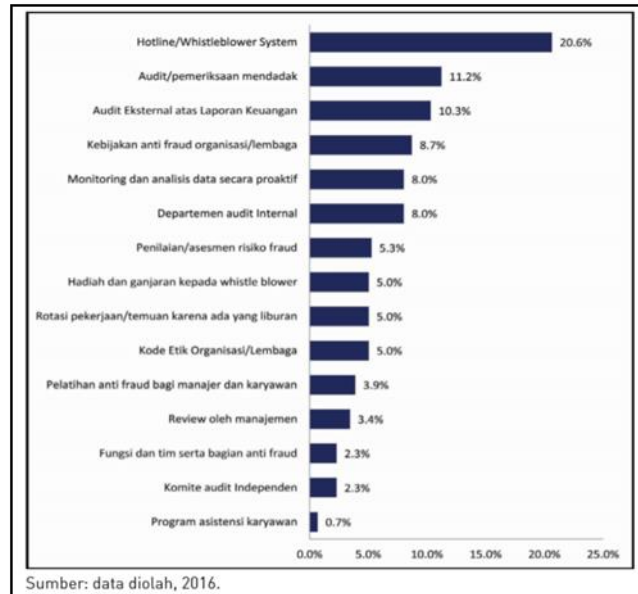
**Gambar 1.**  
Grafik *Fraud*  
Terbanyak di  
Indonesia

**Sumber: ACFE (*Assosiation of Certified Fraud Examiners*) Indonesia**

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh ACFE Indonesia, *fraud* yang paling banyak terjadi di Indonesia adalah korupsi dengan persentase sebesar 67%. Berdasarkan data tersebut tampak korupsi merupakan *fraud* dengan tingkat paling tinggi dibandingkan *fraud* penyalahgunaan aktiva atau kekayaan Negara dan perusahaan, dan juga *fraud* kecurangan laporan keuangan.

Kejahatan dan *fraud* juga banyak terjadi di kota-kota besar salah satunya adalah Surabaya. Kejahatan yang banyak terjadi diantaranya adalah tindak kejahatan penggelapan, korupsi, pencurian biasa, pencurian dengan kekerasan, penggelapan dalam keluarga serta penggelapan harta pailit juga merupakan kasus yang banyak terjadi di Surabaya ([Surabaya.go.id](http://Surabaya.go.id)). Banyaknya kasus pelanggaran yang terjadi, mencerminkan bahwa sikap dan perilaku etis masyarakat masih buruk ([Sari dan Laksito, 2014](#)).

Pengendalian *fraud* dapat dilakukan dengan beberapa metode pencegahan diantaranya adalah *whistleblowing*, pemeriksaan audit eksternal atas laporan keuangan, kebijakan anti *fraud* organisasi, kode etik organisasi dan lain sebagainya. Berikut adalah data *fraud control* berdasarkan survei yang dilakukan oleh ACFE Indonesia.



Gambar 2.  
Data Fraud  
Control

Sumber: ACFE (*Assosiation of Certified Fraud Examiners*) Indonesia

Berdasarkan data ACFE Indonesia tahun 2016, pengendalian *fraud* atau metode yang paling baik dan efektif adalah mekanisme melalui *whistleblowing*. Menurut laporan *Nation on Occupational Fraud and Abuse* tahun 2018, pendeteksian yang paling sering dilakukan untuk melakukan pengungkapan kecurangan (*fraud*) adalah melalui aduan, internal audit dan ulasan manajemen. Aduan merupakan alat deteksi *fraud* yang paling umum dilakukan dalam mengungkap tindak kecurangan dengan persentase 40% dari total kasus dan 50% kasus korupsi terdeteksi melalui aduan (*whistleblowing hotline*).

*Whistleblowing* merupakan langkah maju dalam mencegah terjadinya kecurangan atau *fraud* pada setiap kebijakan atau program pemerintah yang harus dilakukan seiring kemajuan teknologi dan kebutuhan terkini berdasarkan perkembangan lingkungan pengendalian yang ada (Purwantini et al. 2017). Beberapa faktor yang diprediksi memiliki pengaruh terhadap *whistleblowing intention* adalah *self efficacy*, *moral intention* dan budaya etis organisasi

## LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### *Self Efficacy* terhadap *Whistleblowing Intention*

Bandura (1995) mengungkapkan bahwa individu yang memiliki *self efficacy* tinggi akan cenderung mencapai suatu tujuan yang lebih baik karena individu tersebut memiliki tujuan yang jelas, emosi yang stabil dan kemampuannya untuk memberikan atas aktivitas atau perilaku dengan sukses. *Self efficacy* yang tinggi menunjukkan tingkat niat untuk melakukan *whistleblowing* yang tinggi pula. Teori diatas erat kaitannya dengan beberapa penelitian yang menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap *whistleblowing intention*. Purwantini et al. (2017) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Hal tersebut didukung oleh beberapa penelitian diantaranya, penelitian yang telah dilakukan oleh Hidayati (2016), Putra dan Wirasedana (2017). Seseorang yang memiliki kemampuan diri yang tinggi dan keyakinan diri yang kuat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan masalah akan terdorong melakukan intensi *whistleblowing*. Semakin tinggi *self efficacy* seseorang semakin tinggi pula keberanian dalam mengungkapkan kecurangan yang terjadi, karena dorongan dari dirinya sendiri terhadap kemampuan yang dimilikinya. Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

*H<sub>1</sub>: Self efficacy berpengaruh positif terhadap whistleblowing intention*

### **Moral Intention terhadap Whistleblowing Intention**

Intensitas moral merupakan komponen moral atau isu moral yang dapat membentuk suatu tindakan dalam proses pengambilan keputusan. *Moral intention* berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Seseorang yang memiliki moral yang baik akan melakukan pengungkapan kecurangan yang terjadi (Sari dan Ariyanto, 2017). Hal tersebut sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *moral intention* berpengaruh terhadap *whistleblowing intention* diantaranya, penelitian yang dilakukan oleh Fidyawati (2016), Krehastuti dan Prastiwi (2014), Zakaria (2015), Sari dan Ariyanto (2017) yang menyatakan bahwa *moral intention* berpengaruh terhadap niat untuk melakukan pengungkapan (*whistleblowing intention*).

*Moral intention* berpengaruh terhadap niat seseorang dalam melakukan pengungkapan. Seseorang yang memiliki moral yang baik akan cenderung melakukan pengungkapan kecurangan demi kebaikan suatu organisasi atau perusahaan. Hal tersebut dapat dilihat berdasarkan tanggung jawab profesi atas organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja. Semakin tinggi intensitas moral yang dimiliki oleh seseorang, semakin tinggi pula pengambilan keputusan untuk melakukan pengungkapan dikarenakan mereka memiliki rasa tanggung jawab untuk melaporkannya. Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

*H<sub>2</sub>: Moral intention berpengaruh positif terhadap whistleblowing intention*

### **Budaya Etis Organisasi terhadap Whistleblowing Intention**

Budaya etis yang baik dan perlindungan baik yang diberikan kepada pelaku *whistleblower* akan merangsang kemungkinan terjadinya *whistleblowing intention* (Zakaria, 2015). Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zakaria (2015), dan Khusnah (2020) menemukan bahwa budaya etis organisasi berpengaruh terhadap *whistleblowing intention*.

Budaya etis suatu organisasi berpengaruh terhadap niat seseorang untuk melakukan pengungkapan kecurangan. Budaya etis organisasi yang baik akan meningkatkan kewajiban mereka untuk melindungi kepentingan organisasi mereka. Semakin tinggi tingkat budaya etis organisasi, semakin tinggi pula niat untuk melakukan pengungkapan tindak kecurangan. Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

*H<sub>3</sub>: Budaya etis organisasi berpengaruh positif terhadap whistleblowing intention.*

## **METODE**

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif yang bertujuan untuk memperoleh data yang berbentuk angka dan analisis data dengan prosedur statistik. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah *self efficacy*, *moral intention* dan budaya etis organisasi, sedangkan variabel dependennya adalah *whistleblowing intention*. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh auditor eksternal yang bekerja di Kantor Akuntan Publik yang ada di Surabaya. Metode pengambilan sampel menggunakan *non-probability sampling* dengan teknik sampel jenuh. Sampel penelitian terdiri dari

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode survei yaitu metode pengumpulan data primer yang diperoleh secara langsung dari sumber asli melalui kuesioner, dilanjutkan dengan penyebaran kuisisioner kepada responden yang berkaitan dengan objek yang diteliti dan selanjutnya kuisisioner dikembalikan kepada peneliti. Instrumen dalam penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner yang berisi

pertanyaan/ Pernyataan mengenai *self efficacy*, *moral intention*, budaya etis organisasi dan *whistleblowing intention* yang ditujukan kepada auditor eksternal yang bekerja di Kantor Akuntan Publik yang ada di Surabaya 33 auditor eksternal yang bekerja di Kantor Akuntan Publik yang ada di Surabaya. Data dalam penelitian ini diolah menggunakan data yang sudah diperoleh dari responden dan diolah menggunakan program aplikasi *Statistical Package For Sosial Science (SPSS)* Versi. 25 dengan analisis regresi linear berganda.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Hipotesis**

**Uji F**

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai  $F < 0,05$  nilai F sebesar  $0,011 < 0,05$  artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara *self efficacy*, *moral intention* dan budaya etis organisasi terhadap *whistleblowing intention*. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan semua variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	50,464	3	16,821	4,393	,011 <sup>b</sup>
Residual	111,051	29	3,829		
Total	161,515	32			

**Tabel 1.**  
Uji F  
ANOVA

**Uji t**

Hasil penelitian didapat melalui sumber data yang diambil berdasarkan jawaban kuesioner yang disebarkan pada auditor eksternal yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) di Surabaya yang berjumlah 46 Kantor Akuntan Publik. Kantor Akuntan Publik yang bersedia untuk mengisi kuesioner berjumlah 33 dengan jumlah kuesioner sebanyak 33. Berdasarkan uji t yang telah dilakukan ditemukan hasil sebagai berikut:

Model	Standardized Coefficients	T	Sig.
	Beta		
1 (Constant)		2,737	,010
Self Efficacy	-,050	-,230	,41
Moral Intention	,303	1,647	,055
Budaya Etis Organisasi	,459	2,457	,01

**Tabel 2.**  
Uji t *Coefficients*

Berdasarkan tabel diatas diketahui hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *self efficacy* memiliki nilai signifikan sebesar 0,41. Nilai *P-Value* penelitian lebih besar dari 0,05, sehingga

keputusan uji adalah  $H_1$  ditolak, maka disimpulkan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing intention*.

Variabel *moral intention* memiliki nilai signifikan sebesar 0,055. Nilai *P-Value* penelitian lebih besar dari 0,05, sehingga keputusan uji adalah  $H_2$  ditolak, maka disimpulkan bahwa *moral intention* tidak berpengaruh terhadap *whistleblowing intention*.

Variabel budaya etis organisasi memiliki nilai signifikan sebesar 0,01. Nilai *P-Value* penelitian lebih kecil dari 0,05, sehingga keputusan uji adalah  $H_3$  diterima dan disimpulkan bahwa variabel budaya etis organisasi berpengaruh positif terhadap *whistleblowing intention*.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Berdasarkan hasil uji determinasi koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 3.**  
Koefisien  
Determinasi  
Model  
Summary<sup>b</sup>

Model	R	$R^2$	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate	Durbin Watson
1	0,559 <sup>a</sup>	0,312	0,241	1,957	2,278

Berdasarkan hasil uji determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa nilai adjusted R sebesar 0,241. Hal ini menjelaskan bahwa 24,1% variabel *whistleblowing intention* dapat dijelaskan oleh variabel *self efficacy*, *moral intention* dan budaya etis organisasi, sedangkan sisanya dapat dijelaskan oleh faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Pembahasan

#### Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap *Whistleblowing Intention*

Variabel *self efficacy* memiliki nilai signifikan sebesar 0,41 dan nilai t hitung sebesar  $-0,230 < t$  tabel 1,699 yang menunjukkan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap niat seseorang untuk melakukan pengungkapan kecurangan (*whistleblowing intention*). Hal tersebut kemungkinan disebabkan oleh adanya ancaman ataupun rasa takut atas konsekuensi dari pengungkapan tersebut, sehingga seseorang tidak mau melakukan hal yang seharusnya dilakukan. [Liyonarachchi & Newdick \(2009\)](#) menambahkan bahwa *retaliation* (pembalasan) merupakan salah satu alasan seseorang tidak melakukan tindakan pengungkapan kecurangan. Hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh [Hartono dan Cahaya \(2017\)](#) yang menyatakan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap *whistleblowing intention*. [Hartono dan Cahaya \(2017\)](#) menambahkan bahwa hal tersebut disebabkan karena Pegawai Negeri Kepolisian beranggapan bahwa dalam melakukan pengungkapan kecurangan tidak hanya membutuhkan kemampuan diri (*self efficacy*), akan tetapi dengan cara bersatu padu.

#### Pengaruh *Moral Intention* Terhadap *Whistleblowing Intention*

*Moral intention* memiliki nilai signifikan sebesar 0,055 dan nilai t hitung sebesar  $1,647 < t$  tabel 1,699 yang menunjukkan bahwa *moral intention* tidak berpengaruh terhadap *whistleblowing intention*. Hal ini kemungkinan terjadi karena individu memperhatikan kepentingan yang lebih luas, konsekuensi dari tindakan pengungkapan kecurangan yang akan merugikan banyak pihak dan *retaliation* (pembalasan) atas tindakan pengungkapan tersebut yang dapat berpengaruh pada keluarga maupun kerabat ([Liyonarachchi & Newdick, 2009](#)). Hal ini didukung oleh penelitian [Ahyaruddin dan Asnawi \(2017\)](#) yang menyatakan bahwa *moral intention* tidak berpengaruh terhadap *whistleblowing intention*. [Ahyaruddin dan Asnawi \(2017\)](#) menyatakan bahwa semakin tinggi atau semakin rendah tingkat *moral* yang dimiliki oleh seorang auditor tidak berpengaruh terhadap keputusan



untuk melakukan pengungkapan kecurangan, karena keputusan individu tidak hanya dipengaruhi oleh tingkat moral yang dimiliki individu tersebut, melainkan dipengaruhi hal lain.

### **Pengaruh Budaya Etis Organisasi Terhadap *Whistleblowing Intention***

Budaya etis organisasi memiliki nilai signifikan sebesar 0,01 dan nilai t hitung sebesar 2,457 > t tabel 1,699 yang menunjukkan bahwa variabel budaya etis organisasi berpengaruh terhadap *whistleblowing intention*. Hal ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh [Hidayati \(2016\)](#) dan [Purwantini et al. \(2017\)](#) yang menyatakan bahwa budaya etis organisasi berpengaruh positif terhadap *whistleblowing intention*. Budaya organisasi etis akan mendorong seseorang untuk melakukan tindakan pengungkapan kecurangan. Semakin tinggi budaya etis organisasi yang dimiliki seseorang, semakin tinggi pula niat seseorang untuk melakukan tindakan pengungkapan kecurangan (*whistleblowing intention*).

### **SIMPULAN**

Penelitian ini meneliti tentang pengaruh *self efficacy*, *moral intention* dan budaya etis organisasi terhadap *whistleblowing intention*. Analisis penelitian dilakukan dengan menggunakan metode *Statistical Package For Sosial Science* (SPSS) dengan analisis regresi linear berganda Ver. 25. Populasi dalam penelitian ini adalah auditor eksternal yang bekerja di Kantor Akuntan Publik yang ada di Surabaya.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap *whistleblowing intention*. Simpulan yang kedua menemukan bahwa *moral intention* tidak berpengaruh terhadap *whistleblowing intention*. Kesimpulan terakhir yaitu budaya etis organisasi berpengaruh positif terhadap *whistleblowing intention*.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ahyaruddin, M., Asnawi, M. (2017). Pengaruh *Moral Reasoning* dan *Ethical Environment* Terhadap Kecenderungan untuk Melakukan *Whistleblowing*. *Jurnal Akuntansi*, vol. 7, no. 1, pp. 18-19.
- Bandura, A. (1995). *Self Efficacy in Changing Societies*. New York: *Cambridge University Press*.
- Fidyawati, F. (2016). Pengaruh Orientasi Etika, Komitmen Profesi, dan Intensitas Moral Terhadap Niat untuk Menjadi *Whistleblower* (Studi Pada Persepsi Mahasiswa Akuntansi S1 di Kota Bandung. Skripsi Strata 1 Universitas Islam Bandung, pp. 2-8.
- Hartono, T., & Cahaya, FR. (2017). *Whistleblowing Intention* Sebagai Alat Anti Korupsi dalam Institusi Kepolisian. *Akuisisi: Jurnal Akuntansi*, vol. 13, no. 2, pp. 45-61.
- Hidayati, TH., dan Pustikaningsih, A. (2016). Pengaruh Komitmen Profesi dan *Self Efficacy* Terhadap Niat untuk Melakukan *Whistleblowing*. *Jurnal Nominal*, vol.5, no. 1, pp. 97-100.
- [Http://acfe-indonesia.or.id/wp-content/uploads/2017/07/Survai-Fraud-Indonesia-2016\\_Final.pdf](http://acfe-indonesia.or.id/wp-content/uploads/2017/07/Survai-Fraud-Indonesia-2016_Final.pdf). Diakses pada tanggal 26 September 2018, pukul 11.41.
- [Https://integrityindonesia.com/id/blog/2018/06/30/deteksi-fraud-50-kasuskorupsi-terdeteksi-melalui-aduan/](https://integrityindonesia.com/id/blog/2018/06/30/deteksi-fraud-50-kasuskorupsi-terdeteksi-melalui-aduan/). Diakses pada tanggal 20 Desember 2018, pukul 09.03.
- [Https://www.surabaya.go.id/id/](https://www.surabaya.go.id/id/). Diakses pada tanggal 18 September 2018, pukul 09.42.

- Khusnah, H. (2020). "Organizational Ethical Culture, Moral Reasoning: Pengaruhnya Terhadap Ethical Decision Making Dan Whistleblowing Intention." *Business and Finance Journal* 5(1): 35–45.
- Kreshastuti, DK., dan Prastiwi, A. (2014). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Intensi Auditor Untuk Melakukan Tindakan *Whistleblowing* (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Semarang). *Diponegoro Journal of Accounting*, vol. 3, no. 2, pp. 2-8.
- Liyanarachchi, G., and Newdick, C. (2009). *The Impact of Moral Reasoning And Retaliation on Whistle-Blowing: New Zealand Evidence*. *Journal of Business Ethics*, vol. 89, no. 1, pp. 37-57.
- Purwanti, AH., Waharini, FM., dan Anisa, F. (2017). Analisis Determinasi Intensi *Whistleblowing* Internal: Studi pada Industri di Magelang. URECOL, pp. 55-61.
- Putra, DD., dan Wirasedana, IWP. (2017). Pengaruh Komitmen Profesional, *Self Efficacy*, dan Intensitas Moral Terhadap Niat Untuk Melakukan *Whistleblowing*. E-Jurnal Akuntansi, vol. 2017, no. 1, pp. 1488-1490.
- Rb.pom.go.id. Diakses pada tanggal 14 september 2018, pukul 13.27.
- Sari, DN., Laksito, H. (2014). Profesionalisme Internal Auditor dan Intensi Melakukan *Whistleblowing*. *Diponegoro Journal of Accounting*, vol. 3, no. 3, pp. 1.
- Zakaria, M. (2015). *Antecedent Factors of Whistleblowing in Organizations*. *Procedia Economics and Finance*, vol. 28, no. 1, pp. 230-234.