

IMPLEMENTASI *THEORY PLANNED BEHAVIOR* PADA PERILAKU *WHISTLEBLOWING* DENGAN FAKTOR DEMOGRAFI SEBAGAI VARIABEL MODERASI

Ni Nengah Lasmini

Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomika dan Humaniora,
Universitas Dhyana Pura
Email: lasminin@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor yang memengaruhi perilaku *whistleblowing* dengan mengimplemmentasikan *theory planned behavior*. *Whistleblowing* merupakan salah satu cara yang efektif untuk mendeteksi kecurangan, namun tidak banyak orang yang berani menjadi *whistleblower* karena berbagai faktor dan tekanan. Sampel penelitian ini adalah 321 mahasiswa jurusan akuntansi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis struktural. Hasil penelitian menunjukkan, (1) sikap terhadap perilaku berpengaruh pada niat *whistleblowing* dan berpengaruh tidak langsung pada perilaku *whistleblowing*. (2) norma subjektif berpengaruh terhadap niat *whistleblowing* namun tidak berpengaruh secara tidak langsung pada perilaku *whistleblowing*. (3) persepsi kontrol atas perilaku berpengaruh langsung terhadap perilaku *whistleblowing*. (4) persepsi kontrol atas perilaku berpengaruh terhadap niat *whistleblowing* dan berpengaruh tidak langsung pada perilaku *whistleblowing*. (5) hanya gender yang memoderasi pengaruh persepsi kontrol atas perilaku pada niat *whistleblowing* secara signifikan, sedangkan hubungan moderasi gender dan usia pada hubungan antar variabel lainnya tidak berpengaruh.

Kata kunci: Sikap terhadap perilaku, norma subjektif, persepsi kontrol atas perilaku, niat *whistleblowing*, perilaku *whistleblowing*, usia, gender.

ABSTRACT

This research aimed to analysis factors on *whistleblowing* behaviour by implementing *theory planned behaviour*. *Whistleblowing* is one of the most effective solution for detecting financial frauds, but most people still avoiding be a *whistleblower* because of many factors and pressure. Total sample of this research is 321 accounting students in Udayana University. This research shows: (1) attitudes toward behavior affect *whistleblowing* intentions and indirectly influence *whistleblowing* behavior. (2) subjective norms affect *whistleblowing* intentions but do not have an indirect effect on *whistleblowing* behavior. (3) perceived behavior control directly influences *whistleblowing* behavior. (4) perceived behavior control influences *whistleblowing* intentions and indirectly influences *whistleblowing* behavior. (5) only gender that moderates the influence of perceived behavior control on *whistleblowing* intentions significantly, while the relationship of moderation of gender and age on the relationship between other variables has no effect.

Keywords: attitude toward behaviour, subjective norm, perceived behaviour control, *whistleblowing* intention, *whistleblowing* behaviour, ages, gender.

1. Pendahuluan

Lembaga *Transparency International (TI)* merilis data *Corruption Perception Index (CPI)* untuk tahun 2016. Dalam laporan tersebut, ada 176 negara yang diamati lembaga tersebut dengan ketentuan semakin besar skor yang didapat, maka semakin bersih negara tersebut dari korupsi. Skor maksimal adalah 100, Indonesia menempati peringkat ke 90 dengan skor CPI 37. Skor tersebut meningkat satu poin dari tahun 2015 yaitu 36 namun berada di peringkat ke 88, skor rata-rata tahun ini adalah 43. Artinya skor Indonesia masih di bawah rata-rata skor persepsi dunia. Di Asia Tenggara, Indonesia ada di bawah Singapura, Malaysia, dan Brunei (*Transparency International Indonesia*, 2017). Skor CPI Indonesia yang dibawah rata-rata juga mengindikasikan masih tingginya tingkat korupsi dan banyaknya kecurangan di Indonesia.

Skandal keuangan yang terjadi meningkatkan perhatian pada kecurangan dan tanggungjawab auditor untuk mendeteksinya, namun penekanan baru dalam mendeteksi kecurangan audit masih kurang efektif (Hays, 2013). Hal tersebut dikarenakan pendeteksian kecurangan seharusnya merupakan tanggungjawab semua pihak baik manajemen maupun karyawan bukan hanya auditor. Berdasarkan laporan ACFC pendeteksian kecurangan untuk perusahaan besar (perusahaan yang memiliki lebih dari 100 karyawan) sebesar 43,5% terdeteksi dari pengaduan oleh *whistleblower*, 12,7% dari review manajemen, 18,8% dari internal audit dan 2,6% eksternal audit (*Association of Certified Fraud Examiners*, 2016). Penelitian yang dilakukan Dyck *et al.* (2009) pada 216 kasus kecurangan menunjukkan sebesar 17% karyawan mengungkapkan kecurangan, sedangkan auditor eksternal hanya sebesar 10%. Pengaduan dari *whistleblower* terbukti lebih efektif untuk mengungkap kecurangan dibandingkan metode lain seperti audit internal ataupun audit eksternal (Trongmateerut dan Sweeney, 2012).

Whistleblowing adalah pelaporan yang dilakukan oleh anggota organisasi aktif maupun nonaktif mengenai pelanggaran, tindakan ilegal atau tidak bermoral kepada pihak di dalam maupun di luar organisasi (Khan, 2009). Keberadaan *whistleblower* memegang peranan penting untuk mengungkapkan skandal keuangan di perusahaan, ada juga yang beranggapan bahwa *whistleblowing* sebagai suatu bentuk tindakan yang baik, yang harus didorong dan bahkan diberi penghargaan (Jalil, 2014). Namun, seringkali *whistleblower* dipandang tidak setia dan menjadi *whistleblower* merupakan pilihan yang tidak mudah karena adanya berbagai risiko (Cho dan Song, 2015). Pandangan yang bertentangan tersebut menyebabkan calon *whistleblower* mengalami dilema dalam menentukan sikap yang dapat mendistorsi minat *whistleblowing* (Parianti, *et al.*, 2016). Tidak ada teori komperhensif untuk menjelaskan perilaku *whistleblowing* sehingga masih perlu dilakukan penelitian mengenai *whistleblowing*. Fishbein and Ajzen (2010) menawarkan *theory of planned behavior (TPB)* sebagai kerangka konseptual untuk diaplikasikan berkaitan dengan perilaku baik dalam bidang kesehatan, keamanan, politik, pemasaran, lingkungan kerja, dan bidang lainnya yang berkaitan dengan ilmu sosial. Menurut Ajzen (2005) bahwa sikap, norma subjektif, dan persepsi kontrol atas perilaku dapat memprediksi niat individu dalam melakukan perilaku tertentu, termasuk dalam menjelaskan perilaku *whistleblowing*.

Sikap seseorang terhadap perilaku terbentuk dari keyakinan terhadap konsekuensi yang diakibatkan perilaku tersebut. Apabila seseorang melakukan perilaku yang akan berdampak positif, maka individu tersebut memiliki sikap

positif, begitu juga sebaliknya. Penelitian Park dan Blenkinsopp (2009) dan Winardi (2013) menemukan sikap dan persepsi kontrol perilaku berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*.

Trongmateerut dan Sweeney (2012) mengungkapkan faktor yang memengaruhi niat *whistleblowing* seseorang berdasarkan teori *Reasoned Action* yaitu sikap dan norma subyektif orang tersebut. Norma subyektif merupakan persepsi yang ditimbulkan dari penilaian-penilaian orang yang penting baginya terkait dengan *whistleblowing*. Kecenderung individu untuk mengungkapkan kecurangan meningkat apabila persepsi yang dirasa atas orang-orang yang penting baginya setuju untuk melaporkan kecurangan. Penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian Carpenter dan Reimers (2005), Uddin dan Gillet (2005), serta Hays (2013) yang menemukan bahwa norma subyektif berpengaruh pada niat *whistleblowing*.

Persepsi kontrol atas perilaku yang dirasa berkaitan dengan tingkat kemudahan yang dirasakan untuk melakukan perilaku. Seorang karyawan akan melakukan perilaku *whistleblowing* didasarkan pada kesempatan dan sumber yang dimiliki dan tingkat kemampuan yang dimiliki untuk menghadapi rintangan dan halangan tersebut. Persepsi kemampuan mengontrol perilaku adalah persepsi atau kemampuan diri individu mengenai untuk mengontrol suatu perilaku, salah satunya perilaku *whistleblowing*. Hays (2013) dan Rustiriani (2015) menemukan persepsi kontrol berpengaruh pada niat *whistleblowing* dan berpengaruh terhadap perilaku *whistleblowing*.

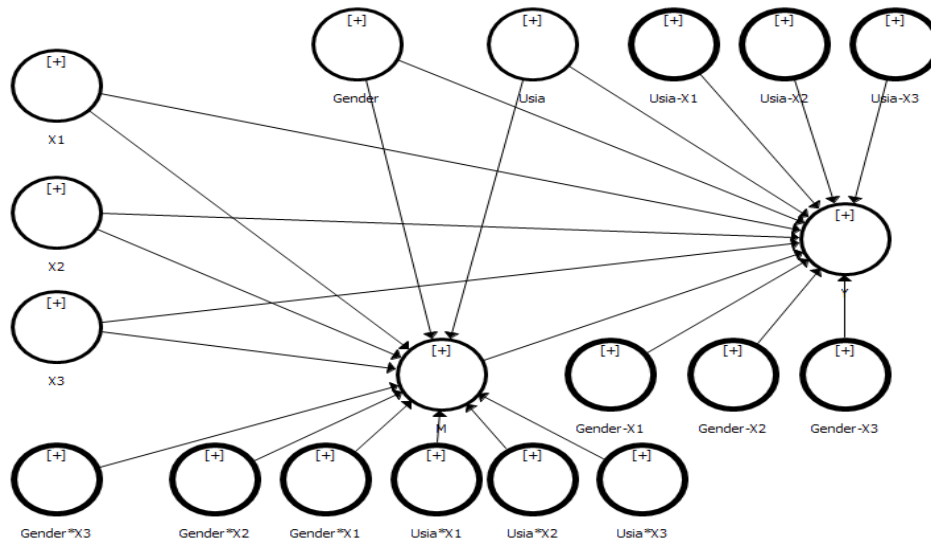
Menurut *theory of planned behavior* ini, niat untuk melakukan sesuatu mempengaruhi keputusan individu untuk melakukan suatu perilaku. Semakin kuat niat individu untuk berperilaku *whistleblowing* maka besar kemungkinan niat tersebut diaktualisasikan dalam bentuk suatu perilaku. Penelitian Rustiarini (2015) dan Parianti, dkk. (2016) menemukan niat berpengaruh terhadap perilaku *whistleblowing*.

Selain variabel-variabel dalam *theory of planned behavior*, faktor-faktor *demographic* seperti gender dan usia juga dapat mempengaruhi niat maupun perilaku seseorang. Seperti dalam *Unified Theory of Acceptance and Use of Technology (UTAUT)*, gender dan usia berperan sebagai moderator dalam hubungan determinan inti di model UTAUT (Venkatesh et al., 2003). Oleh karena UTAUT juga dikembangkan berdasarkan *theory of planned behavior*, maka gender dan usia ditambahkan sebagai moderator dalam hubungan determinan inti di model *theory of planned behavior*.

Penelitian mengenai persepsi mahasiswa terhadap *whistleblowing* dengan mengaplikasikan teori *planned behavior* masih jarang dilakukan di Indonesia dan masih adanya hasil penelitian yang bervariasi mengenai *whistleblowing*. Penelitian ini juga bentuk pengembangan dari model dasar *theory of planned behavior* dengan penambahan *gender* dan *usia* sebagai moderator. Penelitian mengenai *whistleblowing* penting dilakukan juga karena masih sedikit pelaku *whistleblower* karena tingginya tingkat resiko menjadi *whistleblower* sehingga penting untuk memahami faktor-faktor perilaku *whistleblower* agar dapat dirancang kebijakan dan sistem *whistleblowing* yang implementatif, efektif, dan efisien untuk mencegah maupun menghentikan tindak korupsi.

2. Metode

Model penelitian sesuai dengan Gambar 1.



Gambar 1 Model Penelitiann

Indikator dan item pertanyaan untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini seperti pada tabel 2.1.

Tabel 2.1. Indikator Dan Item Pertanyaan Masing-Masing Variabel

Variabel	Indikator	Sumber
Sikap terhadap perilaku (X1)	<i>Important</i>	Hays, 2013
	<i>Beneficial</i>	Hays, 2013
	<i>Goodness</i>	Hays, 2013
Norma subjektif (X2)	Orang terdekat	Rustiarini, 2015
	Orang yang dianggap penting	Hays, 2013
	Orang yang pendapatnya dihargai	Hays, 2013
	Orang yang dihormati dan dikagumi	Hays, 2013
Persepsi kontrol atas perilaku (X3)	Tingkat motivasi	Rustiarini, 2015
	Kepercayaan diri	Hays, 2013
	Tingkat kontrol diri	Hays, 2013
Niat <i>whistleblowing</i> (M)	Tingkat kemudahan	Hays, 2013
	Tingkat keseriusan kasus	Schultz, 1993
	Tingkat tanggung jawab	Schultz, 1993
Perilaku <i>whistleblowing</i> (Y)	Tingkat resiko	Schultz, 1993
	Tingkat keinginan	Schultz, 1993
	Pandangan tentang perilaku <i>whistleblowing</i>	Parianti, et al., 2016
	Nilai kebenaran dan profesionalisme	Parianti, et al., 2016
	Kecenderungan menjadi <i>whistleblower</i>	Parianti, et al., 2016
	<i>Whistleblowing</i> mendorong perilaku etis	Parianti, et al., 2016

Karakteristik *gender* atau jenis kelamin digolongkan menjadi 2 (dua) kategori yaitu "1" untuk laki-laki dan "0" untuk perempuan. Sedangkan usia adalah merupakan usia dari masing-masing responden.

3. Hasil dan Pembahasan

Variabel eksogen pada *p-value* 5% dinyatakan signifikan pada variabel endogen apabila nilai *p-value* lebih kecil dari tingkat alpha yang telah ditetapkan ($\alpha=0,05$). Hasil uji pengaruh langsung dan efek moderasi masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 3.1.

Tabel 3.1. Ringkasan Pengaruh Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Gender -> M	0,040	0,044	0,058	0,685	0,494
Gender -> Y	0,006	0,016	0,056	0,107	0,915
Gender*X1 -> M	0,139	0,127	0,072	1,926	0,054
Gender*X2 -> M	0,135	0,118	0,086	1,575	0,115
Gender*X3 -> M	-0,181	-0,166	0,066	2,739	0,006
Gender-X1 -> Y	-0,084	-0,078	0,076	1,109	0,267
Gender-X2 -> Y	0,132	0,106	0,093	1,413	0,158
Gender-X3 -> Y	-0,097	-0,083	0,063	1,541	0,123
M -> Y	0,266	0,265	0,085	3,136	0,002
Usia -> M	0,081	0,072	0,060	1,341	0,180
Usia -> Y	-0,012	-0,019	0,058	0,215	0,830
Usia*X1 -> M	-0,066	-0,069	0,076	0,871	0,384
Usia*X2 -> M	-0,003	-0,018	0,121	0,027	0,979
Usia*X3 -> M	0,067	0,066	0,067	1,002	0,316
Usia-X1 -> Y	-0,126	-0,140	0,092	1,359	0,174
Usia-X2 -> Y	0,090	0,112	0,138	0,647	0,518
Usia-X3 -> Y	0,002	-0,012	0,091	0,023	0,982
X1 -> M	0,316	0,308	0,081	3,887	0,000
X1 -> Y	0,284	0,271	0,081	3,523	0,000
X2 -> M	0,273	0,277	0,081	3,353	0,001
X2 -> Y	0,179	0,179	0,087	2,051	0,040
X3 -> M	0,181	0,180	0,062	2,922	0,003
X3 -> Y	0,159	0,154	0,070	2,273	0,023

Hasil uji pengaruh tidak langsung variabel laten dapat dilihat pada Tabel 3.2

Tabel 3.2. Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Gender -> M -> Y	0,011	0,010	0,015	0,683	0,494
Gender*X1 -> M -> Y	0,037	0,033	0,022	1,713	0,087
Gender*X2 -> M -> Y	0,036	0,033	0,028	1,260	0,208
Gender*X3 -> M -> Y	-0,048	-0,045	0,025	1,951	0,051
Usia -> M -> Y	0,021	0,020	0,019	1,143	0,253
Usia*X1 -> M -> Y	-0,018	-0,019	0,023	0,764	0,445
Usia*X2 -> M -> Y	-0,001	-0,005	0,034	0,026	0,980
Usia*X3 -> M -> Y	0,018	0,018	0,020	0,895	0,371
X1 -> M -> Y	0,084	0,080	0,032	2,620	0,009
X2 -> M -> Y	0,072	0,077	0,041	1,786	0,074
X3 -> M -> Y	0,048	0,047	0,021	2,274	0,023

Penelitian ini mampu memberikan dukungan empiris niat *whistleblowing* berpengaruh pada perilaku *whistleblowing* secara positif, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Parianti, *et al.* (2016), maka semakin tinggi niat *whistleblowing* akan mampu meningkatkan kecenderungan perilaku *whistleblowing*.

Pengaruh sikap terhadap perilaku pada niat *whistleblowing* dalam penelitian ini adalah positif, hal ini sejalan dengan penelitian Hays (2013), Parianti, *et al.*, (2016) Park dan Blenkinsopp (2009) dan Carpenter dan Reimers (2005) menunjukkan bahwa seseorang cenderung melakukan *whistleblowing* jika mengetahui bahwa konsekuensi dari perilaku tersebut adalah dihargai. Berdasarkan hasil uji statistik persepsi sikap terhadap perilaku secara tidak langsung berpengaruh pada perilaku *whistleblowing* melalui niat *whistleblowing*. Jadi sikap terhadap perilaku berpengaruh pada perilaku *whistleblowing* melalui niat *whistleblowing*. Hal ini berarti semakin baik persepsi sikap terhadap suatu perilaku mahasiswa akuntansi maka semakin tinggi niat *whistleblowing* yang berdampak pada semakin tingginya kecenderungan berperilaku *whistleblowing*. Hasil penelitian ini mampu memberikan dukungan pada teori perilaku terencana.

Hasil pengujian pengaruh tidak langsung niat terhadap perilaku *whistleblowing* melalui niat menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Penelitian ini hanya mampu memberikan bukti empiris pada teori perilaku terencana mengenai pengaruh norma subjektif pada niat *whistleblowing* namun tidak mampu memberikan dukungan empiris pengaruh norma subjektif pada niat *whistleblowing* dan akhirnya berdampak pada perilaku *whistleblowing*. Parianti *et al.*, (2016), Park dan Blenkinsopp (2009) dan Hays (2013) juga menemukan norma subjektif berpengaruh pada niat *whistleblowing*, sedangkan Rustiarini (2015) menemukan norma subjektif tidak berpengaruh pada niat *whistleblowing*. Alasan norma subjektif hanya mampu mempengaruhi niat *whistleblowing* dan tidak mampu mempengaruhi perilaku *whistleblowing* secara tidak langsung sejalan dengan budaya *individualism* yang merupakan bentuk kemandirian atau kemerdekaan

individu dari kelompoknya, individu akan berperilaku sesuai dengan ketertarikan mereka secara pribadi, dimana dalam budaya individu, tujuan individu tidak harus sesuai dengan tujuan kelompok (Hofstede dan Hofstede, 2005).

Pengujian pengaruh persepsi kontrol atas perilaku pada niat *whistleblowing* menunjukkan hasil yang positif, ini berarti semakin tinggi persepsi kontrol atas perilaku maka semakin tinggi pula niat *whistleblowing* yang dirasa. Hal ini sejalan dengan teori *planned behaviour*, penelitian Winardi (2013), Rustiarini (2015) dan Parianti, et al. (2016) menemukan bahwa persepsi kontrol perilaku berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*. Park dan Blenkinsop (2009) menemukan bahwa persepsi kontrol perilaku yang dirasakan memiliki pengaruh positif signifikan pada niat *whistleblowing*. Senada dengan penelitian Hays (2013) menyatakan bahwa persepsi kontrol atas perilaku memiliki hubungan kuat dengan niat untuk melakukan *whistleblowing*. Pengaruh langsung persepsi kontrol atas perilaku pada perilaku *whistleblowing* juga berpengaruh positif. Ajzen (1991) dan Parianti, et al. (2016) menemukan persepsi kontrol atas perilaku berpengaruh positif pada perilaku *whistleblowing*. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian Chang (1998) yang menyatakan bahwa persepsi kontrol atas perilaku merupakan prediktor kuat dari perilaku seseorang. Hasil pengujian juga diperoleh hasil persepsi kontrol atas perilaku juga berpengaruh pada perilaku *whistleblowing* melalui niat *whistleblowing*. Hal ini sejalan dengan teori perilaku terencana (Ajzen, 1991)

Untuk pengujian moderasi, dari semua hubungan moderasi yang terbentuk, hanya hubungan moderasi gender terhadap pengaruh persepsi kontrol atas perilaku pada niat *whistleblowing* yang menunjukkan hasil yang signifikan. Dimana gender perempuan memperkuat pengaruh persepsi kontrol atas perilaku pada niat *whistleblowing* dibandingkan gender laki-laki. Fortune (2014) juga membahas dalam artikelnya mengenai kaitan gender dengan *whistleblowing*, dengan judul "Are women more likely than men to be whistleblowers?" Temuan ini dapat dijadikan acuan awal untuk penelitian yang lebih spesifik mengenai kaitan gender dengan *whistleblowing*. Ketidakkampuan gender dan usia memoderasi hubungan lainnya disebabkan karena jumlah sampel yang tidak cukup banyak untuk mampu mewakili tiap-tiap *gender* dan tingkatan usia.

4. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, simpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Pertama sikap terhadap perilaku berpengaruh pada niat *whistleblowing* dan berpengaruh tidak langsung pada perilaku *whistleblowing*. Kedua, norma subjektif berpengaruh terhadap niat *whistleblowing* namun tidak berpengaruh secara tidak langsung pada perilaku *whistleblowing*. Ketiga, persepsi kontrol atas perilaku berpengaruh langsung terhadap perilaku *whistleblowing*. Keempat, persepsi kontrol atas perilaku berpengaruh terhadap niat *whistleblowing* dan berpengaruh tidak langsung pada perilaku *whistleblowing*. Kelima, hanya *gender* yang memoderasi pengaruh persepsi kontrol atas perilaku pada niat *whistleblowing* secara signifikan, sedangkan hubungan moderasi *gender* dan usia pada hubungan antar variabel lainnya tidak berpengaruh.

Pustaka Acuan

- Ajzen, Icek. 1991. The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. Vol. 50, No. 2, pp. 179-211.
- Ajzen, Icek. 2005. Laws of human behavior: symmetry, compatibility, and attitude behavior correspondence. in a. Beauducel, B. Biehl, M. Bosniak, W. Conrad, G. Schonberger, & D. Wagener (Eds.), *Multivariate Research Strategies* (pp. 3-19). Aachen, Germany: Shaker Verlag.
- Association of Certified Fraud Examiners. 2016. *Report to the Nation*. Retrieved from <http://www.acfe.com/>
- Carpenter, Tina. D., dan Reimers, Jane. L. 2005. Unethical and fraudulent financial reporting: Applying the theory of planned behavior. *Journal of Business Ethics*. Vol. 60, No. 2, pp. 115-129.
- Cho, Y.J, dan Song, H.J. 2015. Determinants of Whistleblowing Within Government Agencies. *Journal of Public Personel Management*. Vol. 44, No. 4, pp. 450-472.
- Fishbein, M., dan Ajzen, Icek. 1975. *Belief, Attitude, Intention and Behavior: an Introduction to Theory and Research*. United States of America: Addison-Wesley Publishing Company, inc.
- Hays, Jerry B. 2013. "An Investigation of the motivation management accountants to report fraudulent accounting activity: applying the theory of planned behavior" (*dissertation*). Nova Southeastern University. www.proquest.com.
- Hofstede, G. & Hofstede, G. J. 2005. *Cultures and Organizations: Software of the Mind* (Rev. 2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Jalil, Fitri Yani. 2014. Pengaruh Komitmen Profesional dan Sosialisasi Antisipatif Mahasiswa Audit Terhadap Perilaku Whistleblowing. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 4, No. 2, pp. 198-209.
- Khan, M.A. 2009. Auditors and Whistleblowing Law. *Accountant Today*. April 2009, pp. 12-14.
- Park, H., Blenkinsopp, J., Oktem, M.K., dan Omurgoulsen, U. 2008. Cultural Orientation and Attitudes Towards Different Forms of Whistleblowing: a comparison of South Korea, Turkey and the UK. *Journal of Business Ethics*, Vol. 82, No.4, pp. 929-939.
- Park, H. dan Blenkinsopp, J. 2009. Whistle-blowing as planned behavior – a survey of South Korean police officers. *Journal of Business Ethics*, Vol.85, No.4, pp. 545-556.
- Parianti, I., Suartana, W., dan Badera, D.N. 2016. Faktor-faktor yang Memengaruhi Niat dan Perilaku Whistleblowing Mahasiswa Akuntansi. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, Vol. 5, No. 12, pp. 4209-4236.
- Rustiarini, Ni Wayan dan Sunarsih, Ni Made. 2015. Fraud dan Whistleblowing: Pengungkapan Kecurangan oleh Auditor Pemerintah. *Simposium Nasional Akuntansi XVIII*
- Sellers, Patricia. 2014. *Are women more likely than men to be whistleblowers?* (Serial Online), 30 September 2014, [cited 10 October 2018]. Available from: URL: <http://fortune.com/2014/09/30/women-whistleblowers/>
- SPAP SA 240. 2013. *Tanggung jawab auditor terkait dengan kecurangan dalam suatu audit atas laporan keuangan*. Ikatan Akuntan Publik Indonesia.
- Transparency International Indonesia. 2017. *Corruption Perceptions Index 2017*. <http://www.ti.or.id/index.php/publication/2017/01/25/corruption-perceptions-index-2016> diunduh tanggal 13 April 2017.
- Trongmateerut, P. dan J. T. Sweeney. 2012. The Influence of Subjective Norms on Whistle- Blowing: A Cross-Cultural Investigation. *Journal of Business Ethics*. Vol.112, No. 3, pp. 437-451.

- Uddin, Nancy, dan Gillett, Peter. R. 2002. The effects of moral reasoning and self-monitoring on CFO intentions to report fraudulently on financial statements. *Journal of Business Ethics*. Vol. 40, No. 1, pp. 15-32.
- Venkatesh, V., Morris, M. G., Davis, G. B., & Davis, F. D. (2003). *User acceptance of information technology: Toward a unified view*. *MIS Quarterly*, 27(3), 425-478.
- Winardi, Rijadh D. 2013. The Influence of Individual and Situational Factors on Lower-Level Civil Servants' Whistle-Blowing Intention in Indonesia. *Journal of Indonesian Economy and Bussiness*. Vol.28, No. 3, pp. 361-376.

