



JRAK

Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis (e-journal)

p-ISSN: 2407-828X e-ISSN: 2407-8298

Vol. 11, No. 2, Juli 2025

<https://jurnal.plb.ac.id/index.php/JRAK/index>

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, TINGKAT KESERiusAN KECURANGAN, INTENSITAS MORAL DAN LINGKUNGAN ETIKA TERHADAP NIAT MELAKUKAN *WHISTLEBLOWING* (Studi Kasus Pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau)

Rika Novriyanti¹, Rama Gita Suci², Annie Mustika Putri³

Universitas Muhammadiyah Riau

Email: 210301080@student.umri.ac.id¹, ramagita@umri.ac.id² dan annemustika@umri.ac.id³

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of organizational commitment, the seriousness of fraud, moral intensity and ethical environment on the intention to do whistleblowing in the Riau Provincial Education Office. Whistleblowing is an important mechanism in disclosing fraudulent acts that can harm organizations and society. This study uses a quantitative approach with a survey method through a questionnaire distributed to 261 employees. The sampling technique in the study used a saturated sampling technique method in which all populations were used as samples, so that a total sample size of 261 respondents was obtained. This research was processed using SPSS 25. Data were analyzed using multiple linear regression to test the relationship between variables. The results of this study indicate that organizational commitment, the seriousness of fraud, and moral intensity have a significant effect on whistleblowing intentions. However, the ethical environment has no effect on whistleblowing intentions. This shows that individuals who have a high commitment to the organization, assess fraud as serious, and have strong moral intensity, are more likely to do whistleblowing. In contrast, the ethical environment in the organization does not directly encourage the intention to report fraud.

Keywords: *ethical environment; moral intelligence; organizational commitment; seriousness of fraud; whistleblowing.*

Pendahuluan

Korupsi masih menjadi masalah besar di Indonesia, terutama dalam sektor pendidikan. Kasus-kasus korupsi terus berkembang dan semakin meluas ke berbagai bidang, termasuk pemerintahan. Praktik korupsi ini sering

terkait dengan penyalahgunaan kekuasaan oleh para pejabat untuk kepentingan pribadi, keluarga, atau kelompok tertentu. Hal ini menunjukkan pentingnya sistem yang dapat meminimalkan celah kecurangan yang merugikan organisasi, serta perlunya

komitmen pegawai terhadap kode etik organisasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka (Ariani, 2024). Sektor pendidikan menjadi salah satu area yang rentan terhadap korupsi. Pengelolaan anggaran, kualitas tenaga pendidik, dan fasilitas belajar menjadi isu utama yang terkait dengan buruknya pelayanan pendidikan di Indonesia. Modus korupsi yang umum terjadi adalah penggunaan dana bantuan yang tidak sesuai dengan peruntukannya, serta manipulasi laporan pertanggungjawaban (LPM). Menurut Indonesia *Corruption Watch* (ICW), pada tahun 2023 tercatat 59 kasus korupsi di sektor pendidikan dengan 130 orang tersangka, dan potensi kerugian negara mencapai lebih dari Rp 132,5 miliar.

Fenomena ini juga tercermin di Provinsi Riau. Dinas Pendidikan Provinsi Riau terlibat dalam sejumlah kasus korupsi, termasuk dugaan penyalahgunaan anggaran oleh Kepala Dinas Pendidikan Provinsi Riau yang melibatkan dana APBD sebesar Rp 2,34 miliar. Selain itu, Kepala Bidang SMK Dinas Pendidikan Provinsi Riau juga diduga terlibat dalam praktik nepotisme serta penyalahgunaan dana pendidikan. Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) mencatat 121 kasus korupsi di Provinsi Riau sepanjang tahun 2023.

Berdasarkan pembahasan di atas, banyaknya kasus pelanggaran menunjukkan bahwa intensi seseorang untuk melapor dapat diukur dari niat, keinginan, dan upaya mereka. Tanpa niat melapor, sistem pelaporan internal tidak akan efektif. Untuk memberantas korupsi, khususnya di sektor pemerintahan, diperlukan strategi yang meliputi pencegahan, pendeteksian, dan penuntutan. Salah satu cara mengurangi kecurangan adalah melalui *whistleblowing*, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti komitmen organisasi, tingkat keseriusan

kecurangan, moralitas individu, dan lingkungan etika.

Faktor pertama yang mendorong seseorang untuk menjadi whistleblower adalah komitmen organisasi, yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Individu dengan komitmen tinggi cenderung merasa terikat emosional dan akan melaporkan kecurangan untuk menjaga organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat mempengaruhi niat melakukan *whistleblowing*, meskipun ada juga studi yang menyatakan tidak ada pengaruh signifikan. Secara keseluruhan, komitmen individu terhadap organisasi mendorong mereka untuk berkontribusi pada kemajuan organisasi dengan melaporkan tindakan yang merugikan. Tingkat keseriusan kecurangan dapat mempengaruhi seseorang untuk melakukan *whistleblowing*, karena semakin besar dampak dan kerugian yang ditimbulkan, semakin tinggi niat untuk melaporkan kecurangan tersebut. Kecurangan yang dianggap serius dapat merugikan instansi, organisasi, dan masyarakat, sehingga *whistleblowing* dianggap penting, terutama dengan adanya sistem yang efektif untuk memudahkan pelaporan. Penelitian oleh Rusmita (2022) menunjukkan bahwa tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*. Kemudian menurut Liani & Helmayunita (2024) juga menunjukkan bahwa tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*. Meskipun penelitian oleh Fillian (2020) menemukan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara keduanya.

Intensitas moral juga mempengaruhi niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Intensitas moral mencakup penilaian individu terhadap

Pengaruh Komitmen Organisasi, Tingkat Keseriusan Kecurangan, Intensitas Moral Dan Lingkungan Etika Terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing* (Studi Kasus Pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau)

dilema etika dan pengaruhnya terhadap perilaku. Seseorang dengan intensitas moral yang tinggi cenderung lebih memahami dan menilai apakah tindakan tersebut benar atau salah, yang pada gilirannya mempengaruhi niat untuk melaporkan kecurangan. Penelitian oleh Hariyani & Putra (2019) menunjukkan bahwa intensitas moral berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*, karena individu dengan intensitas moral yang baik merasa bertanggung jawab untuk melaporkan pelanggaran. Kemudian menurut Annisyah & Helmayunita (2025) intensitas moral berpengaruh positif terhadap intensitas *whistleblowing*. Namun, penelitian oleh Rahmawati (2022) menemukan bahwa intensitas moral tidak berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

Lingkungan etika juga mempengaruhi kecenderungan seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Lingkungan etika yang kuat dalam suatu organisasi dapat mendorong individu untuk melaporkan kecurangan, sementara lingkungan yang kurang etis dapat menghambatnya. Lingkungan etika mencakup nilai-nilai, sistem hukum, dan kepatuhan anggota organisasi terhadap aturan yang ada, yang menciptakan perilaku etis. Penelitian oleh Sartika & Mulyani (2020) menunjukkan bahwa lingkungan etika berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*. Kemudian menurut Alifah & Wahidahwati (2024) menunjukkan lingkungan etika berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*. Sementara penelitian oleh Ahyaruddin & Asnawi (2017) menyatakan bahwa lingkungan etika tidak berpengaruh terhadap *whistleblowing*.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian kembali dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Tingkat Keseriusan Kecurangan, Intesitas Moral

dan Lingkungan Etika Terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing* (Studi Pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau).

Berdasarkan *gap* tersebut, penelitian ini memiliki beberapa aspek keterbaruan yang membedakannya dari studi-studi sebelumnya, yaitu dari sisi objek dan lokasi penelitian, studi ini secara khusus dilakukan pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau, yang memiliki karakteristik unik berupa tingginya angka kasus korupsi di sektor pendidikan, seperti yang dilaporkan oleh Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) dengan 121 kasus korupsi di Provinsi Riau sepanjang tahun 2023. Lokasi ini belum banyak dieksplorasi dalam kajian tentang niat *whistleblowing*, sehingga memberikan kontribusi kontekstual yang spesifik.

Metode Penelitian

Jenis, Sumber Data, Populasi dan Sampel

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk mencari hubungan atau pengaruh sebab akibat antar suatu variabel dengan variabel lainnya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN yang bekerja di Dinas Pendidikan Provinsi Riau. Untuk memenuhi kebutuhan penelitian, sampel yang digunakan diambil dengan menggunakan teknik *sampling* jenuh, sehingga sampel yang didapatkan pada penelitian ini sebanyak 261 responden. Setelah data terkumpul, peneliti akan melakukan metode analisis data yang dijelaskan secara terperinci. Penelitian ini menggunakan metode analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, dan uji hipotesis sebagai alat ukur.

Teknik Pengumpulan Data dan Analisis Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Menurut Sugiyono (2018) kuesioner

adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan serangkaian pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk mereka jawab. Penelitian ini melakukan penyebaran kuesioner secara langsung dan menggunakan kuesioner secara *online* (*google form*) dengan menggunakan skala *likert*.

Hasil dan Pembahasan

Tujuan analisis ini adalah untuk melihat bagaimana keadaan variabel penelitian digambarkan secara statistik. Nilai rata-rata, atau mean, nilai maksimum, nilai minimum, dan standar deviasi memberikan gambaran statistik. Hasil dari analisis statistik deskriptif dari penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1 Analisis Statistik Deskriptif

	N	Min	Max	Mean	Std. Dev
X1	174	9	25	18,40	2,925
X2	174	8	25	19,94	2,703
X3	174	14	35	28,20	3,369
X4	174	8	30	25,28	3,605
Y	174	11	40	31,60	3,988

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2025

Berdasarkan data Tabel 1 yang diberikan, variabel komitmen organisasi (X1) memiliki nilai minimum 9 dan maksimum 25, dengan rata-rata 18,40 dan standar deviasi 2,925. Variabel tingkat keseriusan kecurangan (X2) menunjukkan nilai minimum 8 dan maksimum 25, dengan rata-rata 19,94 dan standar deviasi 2,703. Untuk variabel intensitas moral (X3), nilai minimum adalah 14 dan maksimum 35, dengan rata-rata 28,20 dan standar deviasi 3,369. Sementara itu, variabel lingkungan etika (X4) memiliki nilai minimum 8 dan maksimum 30, dengan rata-rata 25,28 dan standar deviasi 3,605. Terakhir, variabel niat melakukan *whistleblowing* (Y) menunjukkan nilai minimum 11 dan maksimum 40, dengan rata-rata 31,60 dan standar deviasi 3,988.

Secara keseluruhan, nilai rata-rata untuk setiap variabel menunjukkan kecenderungan sentral yang positif, sementara standar deviasi yang cukup besar menunjukkan adanya variasi yang signifikan dalam data.

Analisis Regresi Linier Berganda

Konstanta sebesar 6,809 menunjukkan bahwa jika komitmen organisasi (X1), tingkat keseriusan kecurangan (X2), intensitas moral (X3), dan lingkungan etika (X4) bernilai nol, maka niat melakukan *whistleblowing* (Y) akan tetap sebesar 6,809. Setiap penambahan 1 pada komitmen organisasi (X1) akan meningkatkan nilai Y sebesar 0,183, sedangkan penambahan 1 pada tingkat keseriusan kecurangan (X2) akan meningkatkan nilai Y sebesar 0,461. Begitu pula, penambahan 1 pada intensitas moral (X3) akan menaikkan nilai Y sebesar 0,343, dan setiap penambahan 1 pada lingkungan etika (X4) akan meningkatkan nilai Y sebesar 0,101. Semua variabel ini berkontribusi positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

Uji Parsial (Uji T)

Berikut disajikan hasil pengujian secara parsial pada penelitian ini:

- Variabel komitmen organisasi (X1) memperoleh taraf signifikansi $0,045 < 0,050$ dan nilai t hitung $2,018 >$ nilai t tabel 1,974. Hasil tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Maka H_1 dalam penelitian ini **diterima**.
- Variabel tingkat keseriusan kecurangan (X2) memperoleh taraf signifikansi $0,000 < 0,050$ dan nilai t hitung $4,524 >$ nilai t tabel 1,974. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Maka H_2 dalam penelitian ini **diterima**.

Pengaruh Komitmen Organisasi, Tingkat Keseriusan Kecurangan, Intensitas Moral Dan Lingkungan Etika Terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing* (Studi Kasus Pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau)

- c. Variabel intensitas moral (X3) memperoleh taraf signifikansi $0,000 < 0,050$ dan nilai t hitung $3,706 >$ nilai t tabel $1,974$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa intensitas moral berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Maka H_3 dalam penelitian ini **diterima**.
- d. Variabel lingkungan etika (X4) memperoleh taraf signifikansi $0,182 > 0,050$ dan nilai t hitung $1,340 <$ nilai t tabel $1,974$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan etika tidak berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Maka H_4 dalam penelitian ini **ditolak**.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji koefisien determinasi untuk komitmen organisasi, tingkat keseriusan kecurangan, intensitas moral, lingkungan etika dan niat melakukan *whistleblowing* menunjukkan nilai koefisien R square (R^2) sebesar $0,395$ atau $39,5\%$ yang berarti variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabilitas independen sebesar $39,5\%$, sedangkan sisanya yaitu $60,5\%$ dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar model penelitian ini. Nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen dalam penelitian ini yaitu komitmen organisasi, tingkat keseriusan kecurangan, intensitas moral, dan lingkungan etika dapat menerangkan variabel dependen yaitu niat melakukan *whistleblowing* sebesar $39,5\%$.

Pengaruh antara Komitmen terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing*.

Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Hasil uji t menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki taraf signifikansi $0,045$ yang lebih kecil dari $0,050$ dan nilai t hitung $2,108$ lebih besar daripada t tabel $1,974$, yang membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh

signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Komitmen organisasi mencerminkan hubungan aktif antara pegawai dan organisasi, di mana pegawai yang memiliki komitmen tinggi cenderung berperilaku positif dan berusaha menjaga organisasi dari pelanggaran atau kecurangan yang dapat merugikan. Hal ini mengarah pada niat untuk melakukan *whistleblowing* jika terdapat pelanggaran yang ditemukan dalam organisasi. Temuan ini mendukung teori perilaku terencana (*Theory of Planned Behavior*), yang menyatakan bahwa komitmen organisasi mencerminkan keterikatan emosional karyawan dengan organisasi mereka. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi cenderung bertindak untuk mempertahankan integritas dan tujuan organisasi. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Putri et al., (2024) dan Shanti (2022) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

Pengaruh Tingkat Keseriusan Kecurangan terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing*

Berdasarkan hasil analisis data, ditemukan bahwa tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Hasil uji t menunjukkan bahwa tingkat keseriusan kecurangan memiliki taraf signifikansi $0,000$ yang lebih kecil dari $0,050$ dan nilai t hitung $4,524$ lebih besar dari t tabel $1,974$, yang membuktikan pengaruh signifikan antara tingkat keseriusan kecurangan dan niat untuk melakukan *whistleblowing*. Hal ini berarti semakin serius kecurangan yang terjadi dalam organisasi, semakin besar pula kecenderungan individu untuk melaporkannya. Tingkat keseriusan kecurangan merujuk pada seberapa besar kerugian yang dapat ditimbulkan oleh pelanggaran tersebut bagi organisasi.

Anggota organisasi yang mengetahui kecurangan dengan dampak serius akan lebih cenderung melakukan *whistleblowing* untuk mencegah kerugian lebih lanjut. Temuan ini mendukung teori perilaku terencana (*Theory of Planned Behavior*) yang menyatakan bahwa niat seseorang untuk melakukan suatu tindakan dipengaruhi oleh motivasi dan keseriusan situasi. Hasil observasi di Dinas Pendidikan Provinsi Riau juga menunjukkan hal yang sama, di mana tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Penelitian ini sejalan dengan temuan Rusmita (2022) dan Yahya & Damayanti (2021), yang juga menyatakan bahwa semakin besar dan serius kecurangan, semakin mendorong individu untuk melakukan *whistleblowing* guna menghindari kerugian yang lebih besar bagi organisasi dan bahkan negara.

Pengaruh Intensitas Moral terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing*

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa intensitas moral berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Hasil uji t menunjukkan bahwa intensitas moral memiliki taraf signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,050 dan nilai t hitung 3,706 yang lebih besar dari t tabel 1,974, yang membuktikan pengaruh signifikan antara intensitas moral dan niat untuk melakukan *whistleblowing*. Artinya, semakin tinggi intensitas moral seseorang, semakin besar niat untuk melakukan *whistleblowing*. Intensitas moral berkaitan dengan penilaian individu terhadap dilema etika dan keputusan moral dalam situasi tertentu. Penelitian ini sejalan dengan teori perilaku terencana (*Theory of Planned Behavior*) yang menjelaskan bahwa persepsi kontrol perilaku seseorang, yang dipengaruhi oleh intensitas moral, memengaruhi keputusan etis yang

diambil. Hasil observasi di Dinas Pendidikan Provinsi Riau menunjukkan bahwa intensitas moral juga berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Amrullah & Kaluge (2019) dan Hariyani & Putra (2018), yang menyatakan bahwa semakin tinggi intensitas moral seseorang, semakin peduli individu tersebut terhadap keadaan di lingkungan organisasinya, sehingga lebih cenderung melaporkan kecurangan yang terjadi.

Pengaruh Lingkungan Etika terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing*

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa lingkungan etika tidak berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi lingkungan etika sebesar 0,182 lebih besar dari 0,050 dan nilai t hitung 1,340 lebih kecil dari t tabel 1,974, yang menyimpulkan bahwa lingkungan etika tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap niat *whistleblowing*. Ini menunjukkan bahwa meskipun organisasi memiliki standar pada lingkungan etika yang baik, hal tersebut tidak cukup untuk mendorong pegawai melaporkan tindakan kecurangan. Di Dinas Pendidikan Provinsi Riau, struktur organisasi yang jelas, kode etik diterapkan secara konsisten dalam tindakan nyata, maka tujuan untuk menjaga integritas dan *profesionalisme* akan tercapai dan pegawai tidak akan terdorong untuk melakukan niat *whistleblowing* karena beranggapan setiap orang memiliki kode etik dan paham akan konsekuensi dari melanggar kode etik tersebut. Hasil penelitian ini tidak mendukung teori perilaku terencana (*Theory of Planned Behavior*) yang mengaitkan lingkungan etika dengan niat *whistleblowing*, dan bertentangan dengan penelitian oleh Khairunnisa (2023), yang menyatakan bahwa lingkungan etika yang kuat dapat

Pengaruh Komitmen Organisasi, Tingkat Keseriusan Kecurangan, Intensitas Moral Dan Lingkungan Etika Terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing* (Studi Kasus Pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau)

mendorong individu untuk melaporkan tindakan kecurangan. Hasil observasi di Dinas Pendidikan Provinsi Riau juga menunjukkan bahwa meskipun lingkungan organisasi mendukung transparansi dan kejujuran, risiko dan konsekuensi dari tindakan *whistleblowing* tetap menghambat niat pegawai. Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Nofrizaldi & Liani & Helmayunita (2024), Muslim et al. (2022), dan Ahyaruddin & Asnawi (2017), yang menyatakan bahwa meskipun kesadaran etika tinggi, tanpa adanya tindakan lanjut yang jelas, *whistleblowing* cenderung tidak terjadi.

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi, tingkat keseriusan kecurangan, intensitas moral, dan lingkungan etika terhadap niat melakukan *whistleblowing* di Dinas Pendidikan Provinsi Riau, dengan 174 responden yang merupakan ASN di instansi tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi, tingkat keseriusan kecurangan, dan intensitas moral berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*, sementara lingkungan etika tidak berpengaruh signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun lingkungan etika yang baik penting, faktor seperti komitmen terhadap organisasi, keseriusan kecurangan, dan intensitas moral lebih mendukung tindakan *whistleblowing*. Keterbatasan penelitian ini antara lain adalah fokus pada satu instansi, penggunaan kuesioner yang berpotensi menimbulkan bias sosial, serta hanya menguji empat variabel, yang membuat hasilnya tidak dapat digeneralisasi ke semua organisasi. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi variabel tambahan yang

memengaruhi niat *whistleblowing* serta menggunakan metode kualitatif.

DAFTAR PUSTAKA

- ACFE. Indonesia. (2020). Survei Fraud Indonesia 2019. *Indonesia Chapter #111*,
Ahyaruddin, Muhammad, & Asnawi, Mizan. (2017). Pengaruh Moral Reasoning dan Ethical Environment Terhadap Kecenderungan Untuk Melakukan Whistleblowing. *Jurna; Akuntansi & Ekonomika*, 7(1), 1–20.
Alifah, Nur, & Wahidahwati. (2024). Pengaruh Lingkungan Etika, Sifat Machiavellian, Personal Cost, dan Komitmen Organisasi Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 13(9).
Amrullah, MM, & Kaluge, D. (2019). Implementasi Theory of Planned Behavior dalam Mendeteksi Whistle-Blowing Intentions di Sektor Publik. *Arthavidya Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 6(1).
Annisyah, Tiara, & Helmayunita, Nayang. (2025). Pengaruh Personal Cost of Reporting , Intensitas Moral, dan Job Satisfaction terhadap Intensi Whistleblowing pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Bukittinggi. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi (JEA)*, 7(2), 447–465.
Ariani, Ni Putu. (2024). *Pengaruh Komitmen Profesional, Komitmen Organisasi, Personal Cost, Moral Reasoning dan Tingkat Keseriusan Kecurangan Terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing (Studi pada Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Gianyar dan Klungkung)*. Universitas Mahasaraswati Denpasar.
Hariyani, E, & Putra, A. A. (2019). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Etika Profesi terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing (Survei pada Auditor Internal Bank BJB Kantor Pusat)*.
Hariyani, Eka, & Putra, Adhitya Agri.

- (2018). Pengaruh Komitmen Profesional, Lingkungan Etika, Intensitas Moral, Personal Cost terhadap Intensi untuk Melakukan Whistleblowing Internal (Studi Empiris pada OPD Kabupaten Bengkalis). *Jurnal Akuntansi*, 11(2), 17–26.
- Ibrahim, Isdar. (2024). *Analisis Efektivitas dan Kontribusi Penerimaan Pajak Bumi dan Bangunan Terhadap Pendapatan Asli Daerah Kabupaten Luwu*. Universitas Muslim Indonesia Makasar.
- Liani, Yolla Yelman, & Helmayunita, Nayang. (2024). Pengaruh Sifat Machiavellian, Komitmen Profesional, dan Tingkat Keseriusan Kecurangan terhadap Niat Melakukan Whistleblowing. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 6(1), 72–85. <https://doi.org/10.24036/jea.v6i1.1169>
- Putri, Veronica Widyana, Lasdi, Lodovicus, Effendi, Bahtiar, Mulia, Teodora Winda, Katolik, Universitas, Mandala, Widya, Satu, Universitas, & Telkom, Univesitas. (2024). *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital PENGARUH PEMBERIAN REWARD, KOLEKTIVISME DAN KOMITMEN*. *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital*. (November 2008), 21–32.
- Rahmawati, Herina. (2022). *Faktor Penentu Tindakan Whistleblowing Aparatur Sipil Negara Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur*. Universitas Islam Negri Sunan Ampel Surabaya.
- Rusmita, Ni Wayan. (2022). Pengaruh Sifat Machiavellian, Komitmen Profesional dan Tingkat Keseriusan Pelanggaran Terhadap Niat Untuk Melakukan Whistleblowing (Studi Empiris Pada BPK RI Perwakilan Provinsi Bali) (Studi. *Hita Akuntansi Dan Keuangan*, 93–108.
- Sartika, Dewi, & Mulyani, Fitrah. (2020). Pengaruh Sifat Machiavellian, Lingkungan Etika, Komitmen Organisasi, dan Tingkat Keseriusan Kecurangan Terhadap Nait Melkakukan Whistleblowing (Studi Empiris pada BPKAD di Kota Padang). *MENARA Ilmu*, XIV(01), 24–39.
- Shanti, Yunita Kurnia. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Tingkat Kecurangan terhadap melakukan Whistle Blowing dengan sifat Machiavellian Sebagai Moderasi. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 22(22), 1–13.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan kombinasi (mixed methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Yahya, Nurul, & Damayanti, Fitri. (2021). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Whistleblowing Intention dengan Retaliasi Sebagai Variabel Moderasi. *Akuntabilitas*, 14(1), 43–60. <https://doi.org/10.15408/akt.v14i1.20803>

Copyright holder:

Rika Novriyanti, Rama Gita Suci, Annie Mustika Putri (2025)

First publication right:

JRAK: Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis (e-journal)

This article is licensed under:

