

PENGARUH JALUR PELAPORAN DAN *POWER DISTANCE* TERHADAP NIAT MELAKUKAN *WHISTLEBLOWING*

Annisa¹, Sany Dwita²

¹Alumni Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang

²Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang

*Korespondensi: itsmeannisa98@gmail.com

Abstract: *This paper aims at examining the effect of wrongdoing reporting channels (anonymous and non-anonymous). Intention to report fraud via anonymous reporting channel are hypothesized to be higher than through non-anonymous reporting channel. As Hofstede research of Indonesian culture, Indonesia has high score (78) on power distance dimension. This research uses experimental method to 152 students of Undergraduate of Accounting in UNP. By using eight-case scenarios, participants were asked to answer the possibility to whistleblow the unethical behavior that occurred in the organization which was done by their manager or peer. The intention to report fraud via anonymous reporting channel is higher rather than via non-anonymous reporting channel. We also find that low power distance has positive impact for whistleblowing decision. Taken together, these findings contribute to the existing literature on accounting ethics.*

Keywords: *anonymous and non-anonymous reporting channel, power distance, whistleblowing*

How to cite (APA 6th style):

Annisa & Dwita, S. (2020). Pengaruh Jalur Pelaporan dan *Power Distance* Terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing*. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*. 2(4), Seri A. 3419-3433.

PENDAHULUAN

Whistleblowing bukanlah fenomena baru namun sudah lama terjadi di berbagai negara (Nurhidayat, 2017). *Whistleblowing* sangat penting untuk mendeteksi kecurangan yang terjadi dalam sebuah organisasi dan telah diakui oleh seluruh regulator yang ada di seluruh dunia (Putri, 2015). *Whistleblowing* adalah pengungkapan oleh anggota organisasi (sebelumnya atau saat ini) dari praktik ilegal, tidak bermoral, atau tidak sah di bawah kendali atasan mereka, kepada orang atau organisasi yang mungkin dapat mempengaruhi dan melakukan tindakan kecurangan (Near dan Miceli, 1985).

Kasus-kasus yang terjadi secara global dan cukup menarik perhatian masyarakat dunia adalah dengan terbukanya rahasia yang dilakukan Edward Snowden (juli 2013) yang menyuarkan ke publik bahwa NSA mencuri data pengguna internet dan telepon serta menguasai data pribadi perusahaan teknologi besar di AS (Nurhidayat, 2017), tidak teraturnya urusan keuangan dan akuntansi Enron yang dilaporkan Sherron Watkins (2001) (Semendawai dkk,

2011), penipuan saham Tyco (2002)(detik.com), dilaporkannya kecurangan akuntansi Worldcom oleh Chyntia Cooper (2002) (*Wordpress.com*), dan penipuan laporan keuangan Parmalat di Italia (2003) (*liputan6.com*), serta skandal kecurangan HIH *insurance* di Australia (2001) (*wikipedia.org*).

Salah satu kasus *whistleblowing* yang terjadi di Indonesia adalah ; Kasus Yohanes Waworuntu mantan Direktur Utama PT. Sarana Rekatama Dinamika (SRD) yang mengungkapkan skandal pengadaan Sistem Administrasi Badan Hukum (Sisminbakum) Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia sehingga mengakibatkan Yohanes Waworuntu dipecat dan dipenjara selama 3 tahun karena diduga terkait dalam kasus Sisminbakum Kasus Agus Tjondro, yang mengungkap kasus suap kepada sejumlah anggota DPR dalam pemilihan Deputy senior Gubernur BI, Murdiyanto. Agus Tjondro mengaku telah menerima cek pelawat (*traveller cheque*), pengakuan tersebut menjadikan status Agus Tjondro sebagai saksi pelapor atau *whistleblower* dan juga berstatus sebagai tersangka.

Whistleblowing menjadi topik penting ketika ada keterlibatan praktik akuntansi (Emerson et al., 2007) dan karyawan akuntansi kemungkinan besar akan menyaksikan kesalahan serius dalam bekerja (Liyanarachchi, 2008). Taylor (2013) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa literatur akademis cukup banyak membahas *whistleblowing* dalam organisasi, akan tetapi sejumlah pertanyaan tetap muncul mengenai bagaimana menerapkan mekanisme pelaporan yang efektif dan mengapa mekanisme-mekanisme yang memenuhi semua kriteria yang belum mendapatkan imbalan dari kegiatan yang tidak etis untuk dilihat.

Beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan untuk melihat faktor-faktor yang mempengaruhi niat *whistleblowing* sebagian besar difokuskan pada tiga faktor yang mempengaruhi pelaporan : (a) faktor individu, seperti demografi, gender, kepribadian, usia, jenis kelamin, pengembangan moral (Kaplan *et al.*, 2009, Chiu, 2003; Ekmen dkk., 2014); (b) faktor situasional, seperti intensitas moral, keseriusan kesalahan, tingkat ambiguitas kesalahan, posisi *whistleblower* yang relatif rendah dari pelaku kesalahan (Keenan, 2000; Drajoko dan Nahartyo, 2017 ; Priyastiyani dan Halim, 2017) dan (c) faktor organisasi, seperti jalur pelaporan, kebijakan pengungkapan internal, kode etik, sistem kompensasi, serta budaya dan iklim organisasi (Kaplan dan Schultz, 2017; Puni dan Anlesinya, 2017; Taylor dan Curtis, 2013; Wong-On-Wing dan Lui, 2013). Pemahaman tentang proses menjadi rumit karena kompleksitas variabel dan interaksi diantara variabel-variabel tersebut (Sims dan Keenan, 1998.)

Selain tiga faktor umum tersebut, keputusan untuk menjadi *whistleblowing* dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah faktor budaya (Finandari dan Wijayanto, 2016). Pengaruh budaya sangat alami dan otomatis sehingga pengaruhnya terhadap perilaku sering diterima begitu saja. Penelitian selanjutnya memerlukan identifikasi mengenai interaksi dari faktor-faktor tersebut seperti interaksi antara faktor organisasi dan budaya agar terbentuk sistem *whistleblowing* yang efektif. Hal tersebut mengundang peneliti untuk menguji faktor organisasi dan faktor budaya terhadap *whistleblowing*, mengingat belum banyaknya penelitian yang meneliti interaksi faktor organisasi dan budaya. Penting diketahui bahwa kecenderungan *whistleblowing* dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satu faktor dengan implikasi yang signifikan terhadap *whistleblowing* adalah Jalur pelaporan pada organisasi dan *power distance* pada individu.

Whistleblowing bisa berjalan efektif dan bisa mendeteksi serta mencegah terjadinya tindakan kecurangan dalam suatu organisasi bukan perkara yang mudah. Hal ini dapat dilihat dari penelitian Deloitte seperti yang di kutip oleh Alberch *et al.* (2014), menyimpulkan bahwa banyak *whistleblowing* gagal untuk mendeteksi pelanggaran salah satunya disebabkan oleh

kurangnya anonymous. Anonymous sangat diperlukan untuk menjaga kerahasiaan identitas pelapor pelanggaran/kecurangan (*whistleblower*). Jika pegawai harus melaporkan tindakan kecurangan melalui jalur internal yang tidak menjamin *anonymous*, mereka mungkin tidak akan memberikan informasi.

Kaplan *et al* (2009) dan Seifert *et al* (2010) dalam penelitiannya mengatakan seseorang akan terdorong untuk melaporkan tindakan pelanggaran ketika disediakan jalur pelaporan *anonymous*. Kaplan *et al* (2012) juga menemukan karyawan terdahulu akan menjadi *whistleblower* yang mendapatkan retaliasi setelah menggunakan jalur pelaporan *non-anonymous*, intensi untuk melaporkan tindakan kecurangan dapat didorong dengan disediakannya jalur *anonymous* dimana identitas pelapor disembunyikan. Keberadaan jalur pelaporan *anonymous* akan membuat penurunan tingkat kekhawatiran individu akan adanya ancaman dari pihak yang dilaporkan.

Penelitian Putri (2012) mendukung penelitian Kaplan (2009) dan Seifert *et al* (2010) menyatakan bahwa individu lebih memilih menggunakan jalur pelaporan *anonymous* untuk melaporkan tindakan kecurangan. Seseorang akan merasa lebih aman dan terlindungi apabila identitasnya tidak diketahui dan disembunyikan ketika mereka melaporkan tindakan kecurangan. Penelitian lain yang juga meneliti mengenai pengaruh jalur pelaporan *non-anonymous* terhadap niat melaporkan tindakan kecurangan adalah penelitian yang dilakukan oleh Xu dan Zeigenfuss (2009).

Selain jalur pelaporan yang dapat mendorong niat seseorang melakukan *whistleblowing* juga bisa dipengaruhi oleh *power distance*. *Power distance* dijelaskan sebagai sejauh mana anggota lembaga dan organisasi yang kurang kuat dalam suatu negara mengharapkan dan menerima bahwa kekuasaan di distribusikan secara tidak merata (Hofstede, 2005). Budaya *power distance* tinggi meningkatkan persepsi konsekuensi negatif terhadap tindakan *whistleblowing*, seiring *whistleblower* dipandang sebagai pengkhianat dari pada sebagai pahlawan (Puni, 2017)

Setiap organisasi mempunyai budaya organisasi yang berbeda-beda dan telah mengakar pada dirinya. Budaya dapat mempengaruhi perilaku seseorang (Puni dan Anlensinya, 2017). Sejumlah penelitian lintas budaya dalam akuntansi mengacu pada dimensi nilai Hofstede. Berdasarkan dimensi Hofstede (2011) indeks untuk mengukur enam dimensi budaya disetiap negara yaitu; *power distance*, *individualism*, *masulinity*, *uncertainty avodance*, *long term orientation*, dan *indualgence*.

Sebagian besar penelitian tentang *power distance* digunakan untuk menjelaskan perbedaan perilaku antar budaya, kontras persepsi *power distance* dari peran yang sama di berbagai negara. *Power distance* di defenisikan sebagai sejauh mana anggota di suatu organisasi yang kurang kuat dalam suatu negara mengharapkan dan menerima bahwa kekuasaan di dalam organisasinya di distribusikan secara tidak merata (Hofstede, 2001). Menurut Santoso (2019) *power distance* adalah adanya jarak kekuasaan antara atasan dan bawahan terhadap atasan. Budaya *power distance* kebanyakan ditimbulkan karena adanya perbedaan jabatan, kekuasaan, kemampuan finansial dikarenakan atasan memiliki kekuatan superior yang lebih tinggi dibandingkan dengan bawahan dan sering kali terjadi di perusahaan-perusahaan umumnya.

Hofstede (2011) menyatakan bahwa Indonesi merupakan negara yaang memiliki tingkat budaya *power distance* dengan pelaku kesalahan semakin besar niat untuk melakukan *whistleblowing*. Sementara penelitian Puni dan Anlensinya (2017) mengimplikasikan bahwa budaya *power distance* tinggi akan membuat karyawan tidak melapaorkan kecurangan yang diamati dan tindakan tidak etis lainnya. Penelitian sebaliknya oleh Smith dan Hume (2005)

membuktikan bahwa individualisme adalah penentu kuat persepsi etika di antara akuntan publik daripada *power distance*. Dengan demikian, kesimpulan yang dapat ditarik adalah hasil penelitian terdahulu menunjukkan efek budaya *power distance* dapat bervariasi.

Penelitian Liyanarachchi (2009) dan Scholtens (2003) yang menyarankan untuk menguji kembali mahasiswa akuntansi sebagai calon karyawan akuntan/auditor perusahaan baik sektor privat atau pemerintahan di negara lain guna mendorong karyawan akuntan/auditor yang lebih memenuhi standar etika yang tinggi, tidak konsistennya hasil penelitian yang menggunakan variabel *power distance* (Smith dan Hume, 2005; Cohen et al., 2001; Mesmer-Magnus dan Viswesvaran, 2005; Puni dan Anlensinya, 2017) terhadap niat melakukan *whistleblowing* serta tingginya tingkat *power distance* di Indonesia dengan skor 78 dan berada pada urutan ke-9 dari 53 negara yang menunjukkan *power distance* masih tinggi (Hofstede, 2019) menyebabkan variabel *power distance* menarik untuk diteliti.

Tingginya tingkat *power distance* di Indonesia, ditambah dengan adanya fakta bahwa korupsi, praktik yang tidak etis, dan skandal yang tidak lazim di negara ini, menyebabkan timbulnya pertanyaan praktik atau kepercayaan seperti apa yang tertanam di dalam lingkungan budaya yang mencegah seseorang ingin membongkar kegiatan tidak etis yang dilakukan atasan dalam organisasi meskipun ada Undang-Undang perlindungan bagi pengungkap kegiatan tidak etis tersebut (Hofstede, 2019). Oleh karena itu, penelitian ini mencari kecenderungan *whistleblowing* dalam budaya *power distance* dengan fokus khusus pengetahuan calon akuntan di Indonesia dan bagaimana praktik tersebut mencegah atau menghalangi perilaku *whistleblowing* dalam organisasi.

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi untuk pengembangan teori dengan menyarankan bahwa kehadiran seorang *whistleblower* penting untuk kelangsungan kegiatan dalam suatu organisasi agar berjalan dengan baik tanpa ada kecurangan dengan menggunakan sikap mahasiswa S1 jurusan Akuntansi Universitas Negeri Padang. Mahasiswa S1 akuntansi ini merupakan responden pada penelitian ini karena penelitian ini merupakan penelitian kuasi eksperimen yang bertujuan menguji apakah terdapat perbedaan pemahaman yang relevan atas sikap yang dicobakan pada Mahasiswa S1 akuntansi dan karyawan bagian keuangan ketika mendapat perlakuan atau kasus *whistleblowing*.

RIVIEW LITERATUR DAN HIPOTESIS

Prosocial Organizational Behavior (POB) Theory

Prosocial Organizational Behavior Theory adalah salah satu teori yang mendukung *whistleblowing* yang diungkapkan secara konseptual dan empiris (Alleyne et al., 2013). Brief (1986) menjelaskan *prosocial organizational behavior* sebagai perilaku/tindakan yang dilakukan oleh anggota sebuah organisasi terhadap individu, kelompok, atau organisasi yang ditunjukkan untuk meningkatkan kesejahteraan individu, kelompok.

Dozier (1986) mendeskripsikan *whistleblowing* adalah bentuk dari perilaku prososial yang berkaitan dengan perilaku egois dan altruistik. Dengan kata lain, tindakan *whistleblowing* tidak sepenuhnya merupakan tindakan altruistik karena juga ditujukan untuk kepentingan pribadi. *Whistleblowing* dapat dilihat sebagai perilaku prososial karena umumnya juga akan bermanfaat untuk orang (atau organisasi) selain dari *whistleblower* (Dozier, 1985).

Penner dkk (1995) menyatakan bahwa perilaku prososial terbagi menjadi dua elemen, yaitu elemen *other oriented empathy* (komponen efektif dan kognitif), dan elemen *helpfulness* (tendensi sifat bekerjasama, saling membantu, saling berbagi, dan bertindak sukarela). Secara umum perilaku prososial adalah perilaku yang memberikan keuntungan kepada individu secara

langsung whistleblowing telah dicirikan sebagai prososial dan secara lebih sempit sebagai perilaku masyarakat organisasi (Organizational Citizenship Behavior/OCB) (Trevino, 2001). Baron (2005) menyatakan bahwa perilaku proposial adalah suatu tindakan yang menguntungkan dengan menolong orang lain tanpa harus menyediakan suatu keuntungan langsung pada orang yang melakukan tindakan tersebut dan bisa menimbulkan resiko bagi orang yang menolong.

Teori Keadilan

Teori Keadilan pertama kali dikemukakan oleh John Rawls. Keadilan (justice) adalah pikiran yang muncul ketika seseorang menerima sesuatu ketika mereka dan orang-orang disekitarnya berhak mendapatkannya (Runing, 2011). Sesuatu yang dapat diterima ini dapat berupa manfaat atau yang menyusahkan atau juga *outcome* yang sifatnya *non-moneter* seperti status serta tanggung jawab. Seseorang akan peduli tidak hanya pada apa yang akan mereka terima tetapi juga peduli pada apa yang orang lain terima.

Teori keadilan menyatakan bahwa individu mendefinisikan keadilan tidak hanya menurut *outcome* yang diterima tetapi juga menurut prosedur yang mereka gunakan untuk menentukan *outcome* seseorang, hal ini disebut dengan keadilan prosedural (Runing, 2011). Hal ini mengarah pada pengertian bahwa keadilan dapat dikategorikan menjadi keadilan yang berfokus pada isi (keadilan distributif) dan keadilan yang berfokus pada proses (keadilan prosedural) (Greenberg, 1990 dalam Runing, 2011). Keadilan distributif berkaitan dengan keadilan jumlah upah yang karyawan terima. Keadilan prosedural berkaitan dengan keadilan proses atau kebijakan organisasional (Kwon et al., 2008).

Whistleblowing

Prevalensi kejahatan korporasi dan meningkatnya skandal *high-profile* baru-baru ini telah menimbulkan anggapan umum bahwa skandal dapat diungkap di hampir setiap institusi atau perusahaan melalui *whistleblowing* (Puni, 2017). Secara umum, whistleblowing didefinisikan sebagai perilaku yang ditandai dengan niat serta tindakan ketika karyawan dihadapkan dengan kesalahan dan atau kecurangan dalam organisasi (Bjorkelo, 2010 dalam erkmen dkk, 2014).

Menurut Near dan Miceli (1985) mendefinisikan *whistleblowing* sebagai pengungkapan yang dilakukan oleh karyawan organisasi atau mantan karyawan organisasi atas suatu praktik ilegal, tidak bermoral, atau tanpa legitimasi hukum dibawah kendali pimpinan mereka kepada individu atau organisasi yang dapat menimbulkan efek tindakan perbaikan. *Whistleblowing* merepresentasikan sebuah proses pengaruh, yaitu seorang anggota organisasi berupaya menghasilkan kekuasaan untuk mengubah perilaku beberapa anggota organisasi (Near dan miceli, 1995).

Whistleblower dapat membantu organisasi untuk memperbaiki kegiatan yang salah dan berbahaya, seperti produk yang tidak aman atau untuk mencegah praktik penipuan dan dengan demikian, untuk menghindari konsekuensi merugikan dalam jangka panjang (Near dan Miceli, 1985). Menjadi *whistleblower* bukanlah perkara yang mudah karena pihak *whistleblower* akan menghadapi dilema etis antara harus “meniup peluit” atau membiarkan kecurangan tersebut tetap tersembunyi (Bagustianto, 2014).

Jalur pelaporan

Jalur pelaporan terbagi dua yaitu *anonymous* dan *non-anonymous*. Jalur pelaporan *anonymous* merupakan jalur pelaporan pelanggaran dimana identitas pelapor akan disembunyikan,

sedangkan jalur pelaporan *non-anonymous* adalah jalur pelaporan yang identitas pelapor diketahui khalayak umum atau tidak dirahasiakan. Jalur pelaporan disediakan dengan tujuan dapat memberikan rasa aman bagi pelapor sehingga pegawai dapat melaporkan kecurangan dengan rasa takut. Menurut Kaplan *et al* (2009) keefektifan jalur pelaporan secara *anonymous* tergantung pada (1) tingkat dimana pegawai menemukan kecurangan atau petunjuk-petunjuk kecurangan (2) keinginan pegawai untuk melaporkan temuannya ke penerima yang tepat.

Miceli *et al.*, (2009) berspekulasi bahwa peningkatan diancam pembalasan dapat mempengaruhi apakah pelapor melaporkan secara internal (misalnya, saluran pelaporan didalam pemerintahan) atau (misalnya, ke saluran pelaporan yang tidak dibawah kendali pemerintahan) mengenai saluran pelaporan *anonymous* dan *non-anonymous*, Ayers dan Kaplan (2005) melaporkan bahwa maksud pelaporan adalah sama. Kaplan (2007) menemukan bahwa ketersediaan jalur pelaporan *anonymous* cenderung mengurangi kemungkinan pelaporan ke jalur pelaporan *non-anonymous*. Sementara kedua studi ini dipertimbangkan berbagai jenis kesalahan, tidak ada situasi yang secara eksplisit dianggap individu, berdasarkan faktor kontekstual tertentu, mungkin terutama ragu untuk melaporkan kesalahan (Kaplan, 2007).

Power distance

Power distance dapat didefinisikan sebagai sejauh mana anggota dan institusi yang lemah dalam suatu organisasi mengharapkan dan menerima bahwa kekuasaan di distribusikan secara tidak merata (Hofstede, 1980 : & Hofstede, 2005). *Power distance* adalah ukuran relatif jarak dalam posisi diantara dua pihak-dalam kasus ini, antara pengamat dan pelaku kesalahan (Taylor, 2013). *Power distance* adalah sejauh mana individu menerima perbedaan dalam peringkat, status, hak istimewa dan kekuasaan dalam masyarakat (Rao dan Pearce). *Power distance* merupakan salah satu variabel yang mengilustrasikan keterkaitan budaya dan hubungan sebab akibat karena adanya disparitas kekuatan yang membedakan manusia dalam jabatan disuatu organisasi (Farhan *et al.*, 2007).

Taylor dan Curtis (2013) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *power distance* mempunyai dua bentuk, *power distance* rendah dan *power distance* tinggi. *Power distance* rendah menunjukkan adanya kesetaraan antara atasan dan bawahan dalam kekuasaan, tidak menerima perbedaan jabatan, dan tidak takut menghadapi atasan. *Power distance* tinggi menunjukkan perbedaan secara luas antara atasan dan bawahan serta memberikan penghormatan kepada atasan secara besar.

Power distance membawa implikasi etis yang penting (Goodwin, 1999). *Power distance* yang tinggi dapat menyebabkan seseorang tidak mau menantang perilaku tidak etis dari atasan, sementara *power distance* yang rendah kemungkinan akan mendorong individu untuk menantang perilaku yang tidak etis tersebut dengan *whistleblowing* (Curtis *et al.*, 2012). Puni dan Anlensinya (2017) menemukan bahwa *power distance* tinggi meningkatkan persepsi negatif terhadap *whistleblowing* serta menganggap bahwa *whistleblower* sebagai pengkhianat bukan pahlawan.

Karyawan lebih cenderung untuk melaporkan rekan mereka daripada atasan, karena melaporkan rekan kerja tidak mempunyai rasa tekanan untuk menjadi *whistleblowing* (Taylor dan Curtis, 2013). Laporan tentang perilaku tidak etis yang dilakukan oleh *whistleblower* merupakan pengaruh dari tekanan kepatuhan yang diperoleh ketika orang yang berbuat salah adalah atasan (Deloitte & Touche, 2007). Penelitian tentang pengaruh terkait *power distance* atas *whistleblower* ada beberapa bukti awal menunjukkan bahwa pada *power distance* rendah lebih mungkin daripada *power distance* tinggi untuk melakukan *whistleblowing* (Taylor dan Curtis,

2013).

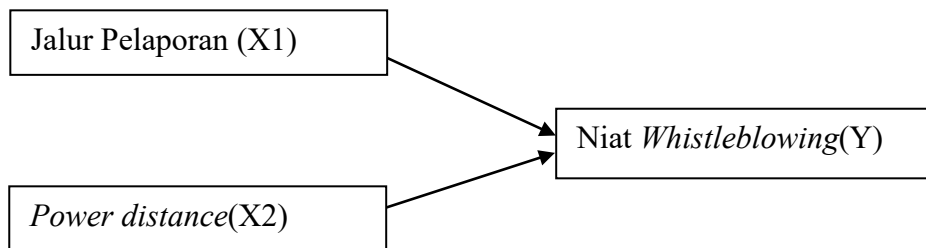
Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran penelitian dan teori yang ada maka peneliti menduga

H1: Individu yang menggunakan jalur pelaporan *anonymous* akan lebih cenderung menunjukkan niat melakukan *whistleblowing* dibandingkan individu yang menggunakan jalur pelaporan *non-anonymous*.

H2: Individu yang berada pada *power distance* rendah Akan menunjukkan niat melakukan *whistleblowing* yang berbeda dengan individu yang berada pada *power distance* tinggi

Kerangka konseptual



Gambar 1. Model penelitian

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dan tergolong jenis penelitian kausatif, serta menggunakan data primer yang dikumpulkan dengan desain penelitian kuasi eksperimen. Penelitian ini bertujuan untuk melihat seberapa jauh pengaruh variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Kuasi eksperimen (eksperimen semu) menggunakan seluruh subjek dalam kelompok belajar (Intact group) untuk diberi perlakuan (treatment), bukan memakai pengambilan subjek acak (Cooper dan Schindler, 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa S1 jurusan akuntansi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang angkatan 2016/2017. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 152 mahasiswa jurusan Akuntansi

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling. Berikut kriteria yang ditentukan dalam purposive sampling: Mahasiswa yang dipilih hanya angkatan tahun 2016 & 2017 di Universitas Negeri Padang, karena angkatan tahun tersebut sedang mengikuti proses perkuliahan, Mahasiswa akuntansi yang menjalankan kuliah pada jenjang S1, karena jenjang merupakan tingkat pendidikan yang siap memasuki dunia kerja, dan di asumsikan akan menjadi calon staf akuntansi/auditor baik di perusahaan atau sektor publik, Mahasiswa akuntansi yang sudah mengambil mata kuliah etika bisnis dan profesi akuntan, akuntansi sektor publik, akuntansi manajemen, dan auditing, sehingga dapat di asumsikan bahwa mahasiswa sudah mengetahui dan memiliki pemahaman yang baik mengenai akuntansi, etika bisnis dan profesi akuntan, sektor publik, serta masalah pengauditan.

Penentuan sampel menurut Surakhmad (1994) dalam Riduwan (2010:65) dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$S = 15\% + \frac{1000 - n}{1000 - 100} \cdot 50\% - 15\%$$

Keterangan:

S= Jumlah sampel yang diambil

n= Jumlah anggota populasi

Pada penelitian ini untuk jumlah anggota populasi sebanyak 152 orang mahasiswa, maka jumlah minimum sampel dalam penelitian ini adalah:

$$\begin{aligned}
 S &= 15 \% + \frac{1000 - 152}{1000 - 100} \cdot 50\% - 15\% \\
 S &= 15 \% + \frac{848}{900} \cdot (35\%) \\
 S &= 15 \% + 0,94 \cdot (35\%) \\
 S &= 15 \% + 32,5\% \\
 S &= 47,9\%
 \end{aligned}$$

Jumlah sampel yang digunakan adalah menjadi $152 \times 47,9\% = 72,8 = 73$ responden. Responden minimal yang digunakan dalam penelitian ini adalah 73 orang. Karena pada penelitian ini memiliki 8 skenario eksperimen yang berbeda dan untuk memudahkan proses analisis data, maka jumlah responden dijadikan 128 orang, sehingga masing-masing skenario eksperimen menggunakan 16 responden.

Desain kuasi eksperimen yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain faktorial 2x2. Variabel independen terdiri dari respon organisasi dan *power distance*. Variabel respon organisasi dimanipulasi menjadi *power distance* rendah dan *power distance* tinggi.

Tabel 1
Desain Faktorial 2x2

	<i>Power distance</i>	
	Tinggi	Rendah
Jalur Pelaporan	<i>Anonymous</i>	WSB 1
	<i>Non-anonymous</i>	WSB 2
		WSB 3
		WSB 4

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian di adopsi dari Taylor dan Curtis (2013) dan Liyanarachchi (2009), Liyanarachchi (2011). Sebelum menggunakan instrumen ini, peneliti terlebih dahulu menerjemahkan instrumen tersebut dari Bahasa Inggris ke Bahasa Indonesia setelah instrumen diterjemahkan, peneliti meminta saran dari beberapa senior serta teman mengenai instrumen penelitian yang sudah diterjemahkan tersebut. Kemudian memodifikasi instrumen tersebut dengan merubah ilustrasinya sesuai kebutuhan.

Sebelum melakukan penelitian, peneliti melakukan uji coba pada 20 mahasiswa/i akuntansi angkatan 2016 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri. Uji coba dilakukan agar mendapatkan kuesioner yang layak untuk diberikan kepada sampel. Kriteria mahasiswa/i yang digunakan untuk uji coba sama dengan karakteristik sampel. Kuesioner penelitian ini terdiri dari IV bagian. Bagian I berisi kata pengantar dari peneliti. Bagian II berisi data untuk mendapatkan info demografi partisipan. Bagian III berisi penjelasan secara umum tentang variabel yang diteliti. Bagian IV berisi tentang skenario pendek tentang jalur pelaporan dan *power distance*,

Instrumen penelitian ini terdiri dari delapan versi, semua versi dari kasus ini dimulai dengan deskripsi dari kantor pemerintahan daerah dengan kebijakan *whistleblower* yang jelas dan mendorong karyawan untuk melaporkan kesalahan yang diamati. kuesioner tersebut mengilustrasikan bahwa di kantor pemerintahan daerah terkait mempunyai kebijakan bahwa

karyawan dapat melaporkan pelanggaran/kecurangan/perilaku tidak etis yang diamati melanggar kode etik kepada seseorang yang berwenang di organisasi atau melalui *hotline* karyawan perusahaan.

(1) Skenario versi pertama dan kelima menggambarkan pelapor yang akan melaporkan kabid (*power distance tinggi*) dengan menggunakan jalur pelaporan (*anonymous*) (2) Skenario kedua dan keenam menggambarkan pelapor yang melaporkan rekan kerja (*power distance tinggi*) menggunakan jalur pelaporan (*non-anonymous*). (3) Skenario ketiga dan ketujuh menggambarkan pelapor yang melaporkan rekan kerja (*power distance rendah*) menggunakan jalur pelaporan (*anonymous*). (4) Skenario keempat dan kedelapan menggambarkan pelapor yang melaporkan rekan kerja (*power distance rendah*) menggunakan jalur pelaporan (*non-anonymous*).

Pengecekan manipulasi untuk jalur pelaporan dilakukan dengan mengajukan pertanyaan : “Apakah identitas pelapor kasus akan dirahasiakan dikantor pemerintahan daerah tempat anda bekerja?”. Pengecekan manipulasi *power distance* dengan pertanyaan “Siapakah yang melakukan pelanggaran?”. Responden dikatakan lulus uji manipulasi apabila merespon sesuai dengan kasus yang telah diberikan dengan mencentang salah satu pilihan.

Untuk menghindari terjadinya bias pada permasalahan data, sudut pandang/perspektif orang pertama digunakan dalam ilustrasi yang disajikan. Sudut pandang orang pertama digunakan karena akan menjadikan responden sebagai tokoh dalam skenario dan responden juga akan merasa melakukan setiap ilustrasi yang dibuat (Salamadian, 2017). Penelitian terdahulu yang menggunakan instrumen ini menampilkan sudut pandang/perspektif orang ketiga. Kepada responden berusaha untuk memberikan ilustrasi bahwa responden seolah-olah melihat dan mengetahui keadaan yang ada di lingkungan kerjanya secara langsung baik ketika menjadi karyawan baru atau lama. Namun, untuk penelitian ini menggunakan variabel jalur pelaporan dan *power distance* dan merupakan jenis penelitian kuasi eksperimen, dengan memanipulasi variabel. Variabel yang dimanipulasi secara terencana oleh peneliti atas dasar pertimbangan ilmiah yang dapat dipertanggungjawabkan secara terbuka guna memperoleh perbedaan efek dalam variabel terikat maka lebih tepat jika dibawakan langsung ke diri responden itu sendiri agar dapat merasakan situasi skenarionya (Sukardi, 2013). Oleh karena itu, peneliti menggunakan sudut pandang orang pertama tunggal dalam skenario kuesioner penelitian ini.

Prosedur Penelitian

Pembagian, pengisian, dan pengembalian kuesioner dilakukan secara *online* menggunakan *google form*, terlebih dahulu peneliti akan membuat grup melalui aplikasi *Whatsapp* yang berisikan mahasiswa akuntansi 2017 dengan tujuan untuk mempermudah pembagian kuesioner dan mempermudah komunikasi dengan partisipan. Selanjutnya peneliti memperkenalkan diri kepada responden. Kemudian peneliti akan memberikan penjelasan secara umum mengenai tujuan dari penelitian ini serta sikap dan peran yang akan dimainkan oleh para responden. Setelah penjelasan mengenai tata cara pelaksanaan penelitian, peneliti akan mengirimkan link dari *google form* yang akan diisi oleh responden.

Pengukuran Variabel

Variabel terikat atau Variabel dependen, merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Niat melakukan *whistleblowing* adalah variabel terikat dalam penelitian ini. *Whistleblowing* merupakan pengungkapan informasi yang dilakukan oleh anggota (sebelumnya dan saat ini) didalam organisasi atas praktik ilegal, tidak bermoral, atau tidak sah dibawah kendali atasan mereka kepada individu atau organisasi yang mungkin

dapat mengambil tindakan perbaikan. Instrumen *whistleblowing* terdiri dari skenario yang mencerminkan dilema etis etika melakukan tindakan *whistleblowing*. Variabel ini diukur dengan meminta pendapat responden atas niat melakukan *whistleblowing* yang diukur dengan skala Likert 1-7 (1= sangat tidak mungkin, 7=sangat mungkin) yang menggantikan tinggi atau rendah dalam niat melakukan *whistleblowing*.

Variabel Jalur pelaporan dibagi menjadi dua yaitu *anonymous* dan *non-anonymous*. Jalur pelaporan *anonymous* adalah jalur pelaporan pelanggaran yang digunakan oleh pegawai untuk melaporkan tindakan pelanggaran/kecurangan yang ada didalam organisasinya, dengan tidak menyertakan identitas aslinya atau menggunakan identitas samaran, jalur pelaporan *non-anonymous* adalah jalur pelaporan pelanggaran yang membutuhkan identitas pelapor dan menggunakan formulir serta memberikan informasi identitas mengenai pelapor (Park et al., 2008)

Jalur pelaporan diukur dengan membagi partisipan menjadi dua perlakuan yang dimanipulasi yaitu jalur pelaporan *anonymous* dan jalur pelaporan *non-anonymous*. Dua skenario berbeda menjelaskan masing-masing respon organisasi yang berbeda juga. Jalur pelaporan ini diukur dengan menggunakan skala nominal dimana jalur pelaporan *anonymous* diberi simbol 1 dan jalur pelaporan *non-anonymous* diberi simbol 2.

Variabel *power distance* diukur dengan membagi partisipan menjadi dua bagian yang dimanipulasi yaitu *power distance* tinggi dan *power distance* rendah, kemudian meminta pendapat partisipan atas perilaku etis dalam skenario yang diberikan. *Power distance* ini juga menggunakan skala nominal dimana *power distance* tinggi diberi simbol 1 dan *power distance* rendah diberi angka 2.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan Uji asumsi klasik, uji asumsi klasik dilakukan bertujuan untuk mendapatkan keyakinan bahwa data dalam penelitian layak atau tidak untuk dilakukan pengolahan data secara lebih lanjut, Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas dan uji homogenitas.

Tabel 2
Hasil Uji Normalitas dan Homogenitas

Levene's Test of Equality of Error Variances			
Variabel Dependen : Niat Melakukan <i>whistleblowing</i>			
F	df1	df2	Sig.
0,134	3	88	0,939

Sumber : *Data primer yang diolah, 2020*

Tabel 2 digunakan untuk menguji hipotesis nol yang menyatakan bahwa *variance* dari group dalam penelitian ini adalah sama (merupakan asumsi dari ANOVA). Jadi dalam hal ini tabel 2 menguji apakah *variance* dari ke empat skenario manipulasi secara signifikan berbeda. Hasil nilai *levене statistic* (F) sebesar 0,134 dengan signifikansi 0,939 diatas 0,05 ($p > 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak dapat menolak hipotesis nol (tidak signifikan) atau dengan kata lain *varince* dari ke delapan skenario nol (tidak signifikan) atau dengan kata lain *variance* dari ke delapan skenario manipulasi adalah sama (memenuhi asumsi ANOVA).

Tabel 3
Hasil Uji Hipotesis

Variabel Dependen: Niat Melakukan *whistleblowing*

Source	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	149,408	3	49,803	96,865	0,000
Intercept	2749,370	1	2749,370	5347,474	0,000
JP	49,341	1	49,341	95,967	0,000
PWD	54,746	1	54,746	106,479	0,000
JP*PWD	52,309	1	52,309	101,740	0,000
Error	45,245	88	0,514		
Total	3202,000	92			
Corrected Total	194,652	91			

Sumber : *Data primer yang diolah, 2020*

Tabel menggambarkan pengaruh keseluruhan dari eksperimen. Pada kolom *source*, *sum of squares* dan *mean square* dari model sebesar (SSm dan MS=49,341 dan 54,746) sedangkan *mean square* sebesar 54,746 dan 54,746. *Sum of square* dari model menggambarkan total pengaruh eksperimen sedangkan *mean square* dari model menggambarkan rata-rata pengaruh eksperimen. Pada *source error (within-group)* memberikan detail variasi *unsystematic* dari data. Besarnya residual *sum of square* (SSr) adalah 45,245 dan besarnya residual *mean square* (MSr) adalah 0,514 pengujian apakah nilai rata-rata *whistleblowing* antar variabel sama dengan menggunakan nilai rasio F untuk kombinasi *between-group effect*.

Dari hasil pengujian ANOVA di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi untuk variabel Jalur pelaporan adalah 0,090 lebih dari 0,05 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa **hipotesis pertama diterima**, artinya individu yang berada di jalur pelaporan *anonymous* akan menunjukkan niat melakukan *whistleblowing* dibandingkan individu yang berada di lingkungan jalur pelaporan *non-anonymous*. Sedangkan **hipotesis kedua diterima**, hal ini terlihat dari nilai signifikansi *power distance* adalah 0,000 lebih dari 0,05 ($p < 0,05$). Individu yang berada di lingkungan budaya *power distance* rendah tidak menunjukkan niat melakukan *whistleblowing* dibandingkan individu yang berada di lingkungan budaya *power distance* tinggi.

HASIL PENELITIAN

Perbedaan pengaruh jalur pelaporan terhadap niat melakukan *whistleblowing*

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa jalur pelaporan *anonymous* akan menunjukkan niat melakukan *whistleblowing* yang berbeda dibandingkan dengan individu yang menggunakan jalur pelaporan *non-anonymous*. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengolahan data menggunakan uji *one way* ANOVA. Hasil tabel menunjukkan F hitung sebesar 95,967 dan diperkuat dengan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$.

Hasil penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa individu yang menggunakan jalur pelaporan *anonymous* memiliki keberanian untuk menjadi *whistleblowing* dibandingkan individu yang menggunakan jalur pelaporan *non-anonymous*. Hal ini mengindikasikan bahwa individu yang mengetahui adanya kecurangan akan merasa lebih aman untuk menyampaikan laporan terkait kecurangan tersebut, karena dengan menggunakan jalur pelaporan *anonymous* dapat menjamin kerahasiaan identitas pelapor dan dapat menyampaikan laporannya dengan menggunakan nama samaran. Adanya jaminan kerahasiaan identitas pelapor dapat diartikan sebagai salah satu faktor yang dapat memenuhi kebutuhan rasa aman, kebutuhan tidak akan terpenuhi jika pelapor masih merasakan kekhawatiran ataupun ketakutan atas ancaman atau pembalasan dari pelaku kecurangan, sebagaimana yang telah dikutip oleh Robbins (2008).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri (2012) yang menyatakan bahwa individu lebih memilih menggunakan jalur pelaporan *anonymous* untuk melaporkannya. Seseorang akan merasa lebih aman dan terlindungi apabila identitasnya disembunyikan ketika mereka melaporkan tindakan pelanggaran. Selain itu, penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Kaplan dan Schultz (2007) bahwa dengan adanya jalur pelaporan *anonymous* dapat mengurangi keinginan orang untuk melaporkan tindakan pelanggaran melalui jalur pelaporan *non-anonymous*.

Perbedaan pengaruh *power distance* terhadap niat melakukan *whistleblowing*

Hasil dari pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa individu pada budaya *power distance* rendah akan menunjukkan niat melakukan *whistleblowing* yang berbeda dibandingkan dengan individu yang berada pada budaya *power distance* tinggi. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengolahan data menggunakan uji *one way ANOVA*. Hasil tabel menunjukkan F hitung sebesar 14,571 sedangkan nilai signifikansi diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$.

Hasil penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa individu yang berada di *power distance* rendah dianggap lebih memiliki keberanian atau suka terhadap tantangan ketika melihat suatu temuan kesalahan dibandingkan *power distance* yang lebih memikirkan risiko yang dihadapinya dalam lingkungan pekerjaan. Karyawan lebih bersedia melaporkan rekan kerja mereka, karena tekanan dari teman sebaya tidak cukup untuk menekan perilaku *whistleblowing*. Namun, seperti diteorikan *power distance* tinggi yang ada di perusahaan tampaknya menghasilkan tekanan kepatuhan, dibuktikan dengan adanya keengganan karyawan untuk melaporkan atasan. Karyawan lebih sering berinteraksi dengan manajer daripada mitra karena itu karyawan bisa mengamati perilaku yang dilakukan manajer (perilaku buruk) yang dapat mengancam kualitas perusahaan.

Sejalan dengan penelitian Taylor dan Curtis (2013), Puni dan Anlesinya (2017) dan Wong-On Wing dan Lui (2013) bahwa budaya *power distance* mempengaruhi keputusan untuk melakukan *whistleblowing*. Budaya yang kekuasaannya terdistribusi secara tidak merata membuat hierarki kekuasaan mengerucut sehingga pada lapisan paling bawah merasa ada tekanan ketika hendak melaporkan atasan.

SIMPULAN, KETERBATASAN, SARAN, IMPLIKASI

Simpulan

Berdasarkan hasil temuan penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa individu yang menggunakan jalur pelaporan *anonymous* akan menunjukkan niat melakukan *whistleblowing* dari pada individu yang menggunakan jalur pelaporan *non-anonymous*. dan budaya *power distance* rendah akan menunjukkan niat melakukan

whistleblowing berbeda dengan individu yang berada pada budaya *power distance* tinggi.

Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan antara lain sebagai berikut :

(1)Subjek penelitian adalah mahasiswa akuntansi tahun 2017 dan 2016 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang diasumsikan secara kognitif dapat berperan sebagai auditor, sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan untuk setiap kondisi.(2) Penelitian kuasi eksperimen ini menggunakan skenario sebagai ilustrasi dalam dunia nyata, skenario ini juga terbatas karena mengandung bias yang tidak bisa sepenuhnya sesuai dengan kondisi lapangan. (3) Responden dalam penelitian kuasi eksperimen ini sebagian kecil kurang memahami prosedur penelitian yang dijelaskan melalui sugesti perlakuan/*treatment* yang peneliti berikan, sebagai sebagian kecil tidak lolos uji manipulasi (4)Penelitian di Indonesia yang meneliti mengenai variabel independen pada penelitian ini masih terbatas, sehingga menyulitkan peneliti untuk mencari referensi dan menyamakan keadaan antara luar negeri dan dalam negeri.

Saran

Berdasarkan penelitian ini maka bisa diajukan beberapa saran yang dihasilkan dari penelitian ini:

(1)Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memberikan *treatment*/perlakuan terhadap responden kuasi eksperimen secara lebih baik dan merancang prosedur yang efektif sehingga memicu responden dalam mengerjakan kuesioner serta responden dapat memahami dengan baik *treatment*/perlakuan yang diberikan dan lolos uji manipulasi (2)Penelitian selanjutnya yang ingin meneliti ulang mengenai respon organisasi dapat mempertimbangkan pendekatan yang lebih bernuansa dengan memvariasikan jenis respon. Serta menggunakan sampel yang lebih besar misalkan karyawan dalam perusahaan atau auditor internal maupun auditor eksternal.(3)Peneliti selanjutnya agar dapat menggunakan variabel independen lain yang mungkin memiliki pengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing* seperti intensitas moral, tekanan ketaatan, kepercayaan kepada pemimpin, penalaran moral, konflik peran, tingkat keseriusan kesalahan, dan komunikasi interpersonal organisasi. (4) Peneliti selanjutnya juga diharapkan meneliti mengenai interaksi ketiga faktor *whistleblowing* yaitu faktor individu, situasional dan organisasi, agar menghasilkan informasi yang lebih layak dan lebih luas mengenai *whistleblowing*.

Implikasi

Penelitian ini memiliki implikasi yang dihasilkan yaitu : (1) Bagi organisasi, agar dapat membentuk budaya organisasi yang tidak mencerminkan adanya jarak kekuasaan yang sangat jauh, sebaiknya kekuasaan di distribusikan secara merata bukan terpusat. (2) Bagi organisasi, agar dapat menemukan cara untuk memicu karyawan dengan karakter individu tertentu untuk ikut berpartisipasi mewujudkan organisasi yang bebas dari tindak kecurangan melalui tindakan *whistleblowing* .(3)Bagi akademisi, agar dapat menanamkan nilai-nilai moral jujur, keberanian dan tanggung jawab kepada mahasiswa agar terbentuk sikap etis dalam dunia yang ditekuninya. (4)Bagu pemerintah, agar dapat menerapkan aturan hukum yang kuat untuk melindungi seseorang atau sekelompok orang yang melakukan tindakan *whistleblowing* agar kasus-kasus kecurangan seperti korupsi berkurang.

DAFTAR PUSTAKA

- ACFE. 2016. *Report to the nations on occupational fraud and abuse: 2016 global fraud study*: association of Certified Fraud Examiners.
- ACFE Indonesia. 2016. "Survai Fraud Indonesia". ACFE Indonesia Chapter, Vol. 60.
- Alleyne, p., Weekes-Marshall, D., & Arthur, R (2013). Exploring Factors Influencing Whistleblowing Intentions Among Accountants In Barbados. *Journal Of Eastern Caribbean Studies*.
- Alleyne, Philmore, dkk. (2019). Does group cohesion moderate auditors whistleblowing intentions? *Journal of International Accounting, Auditing and Taxation*. 34. 69-90.
- Arens, A. A., R. J. Elder, dan M. S. Beasley. 2008 "Auditing dan jasa Assurance". Jakarta: Erlangga.
- Bagustianto, Rizki, dan Nurkholis 2014. "Faktor-faktor yang mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk Melakukan Tindakan whistleblowing (studi pada PNS BPK RI)". *jurnal simposium Nasional Akuntansi XVIII*.
- Bagustianto, R. dan N. Kholis. 2015. Faktor-faktor yang mempengaruhi minat pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk melakukan tindakan whistleblowing (studi pada PNS BPK RI). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 3 (1).
- Bouville, Mathieu. 2007. "whistleblowing and Morality". *Journal of business Ethics*. 2008 (81): 579-585.
- Brief, A.P. dan Motowidlo, stephan J. 1986. Prosocial Organizational Behaviours *Academy of Management Review*. Vol. 1.1, 4, 710-725.
- Dozier, J. B. and M. P. Miceli: 1985, Pontential Predictors of Whistleblowing: A Prosocial Behaviour Perspective *Academy of Management Review*. Vol 10, 823-836.
- Hanif, Reny Afriani dan Fajar Odiatma, (2017). Pengaruh Lingkungan Etika terhadap niat whistleblowing dengan *Locus of control* sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis* Vol 10, 2
- Hoffman, W. michael and Robert E, 2008, A Business Ethics Theory of Whistleblowing. *Journal of Business and Environmental Ethics*. Bentley University. Walman MA. USA, Vol 45-59.
- Hofstede, G. H. (2011). Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model in Context. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2 (1) at <http://dx.doi.org/10.9707/23070919.1014>.
- Kaplan, S., dan J.J. Schultz. 2007. Intentions to report questionable Acts: An Examination of the influence of Anonimous reporting Channel, Internal Audit Quality, and Setting. *Journal of Business Ethic*, Vol 71, 109-124.
- Kaplan, S., dan J. J Schultz. 2007. Intentions to report quwstionable acts: An Examination of procedural safeguards on intentions to anonimly report fraud. *Auditing: A Journal of Practice and Theory*, Vol 28. 109-124.
- Kaplan, S., Pany K., Samuels, J., & Zhang, J. 2009. An examination of the effects of procedural safeguards on intentions to anonimly report fraud. *Auditing: A Journal of Practice and Theory*, Vol 28 . Pp 273-288.
- Kingle, R. S. 1996 "Physician communication as a motivational tool for long-term patient compliance: Reinforcement expectancy theory". Vol., No., hlm
- Kompas.Com. (2019). Kasus pengadaan pesawat dirut anak perusahaan Garuda dipanggil KPK. Diakses 29 maret 2020.
- Liyanarachchi, G dan Newdick C. 2009. The Impact of Moral Reasoning and Retaliation on Whistleblowing: New Zealand Evidence. *Journal of Business Ethics*. Vol. 89:37-57.

- Medium.Com (2019).Kasus papa minta saham dan kondisi whistleblowing diindonesia.Diakses pada 19 februari 2020 dari <https://medium.com>.
- Near, J.P., and M.P. 1985. "Organizational Dissidence:The case of Whistleblowing". *Journal Of Businnes, Ethics*, Vol 4, No. 11, 1-16.
- Nurhidayat, Ilham. 2017."Dilematika *whistleblower* birokrat: Pahlawan atau pengkhianat?".*Birokrat menulit.org*.Diakses 23 januari 2020.
- Putri, C. M. 2012."Pengujian Keefektifan Jalur Pelaporan Pada Structural Model Dan Reward Model Dalam mendorong whistleblowing: Pendekatan Eksperimen" *Simposium Nasional Akuntansi*, Vol. 15, No. 97.1-24.
- Puni, Albert dan Anlesinya, Alex.(2017). Whistleblowing Propensity in power distance Societies.*Journal of Global Responsibility*. 29.
- Running, Hunik.(2011). Jarak Kekuasaan sebagai Pemoderasi Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan pada Supervisor.*Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*.4(3).
- Sweeney, P. 2008 "Hotlines Helpful for Blowing The Whistle" *Financial Executive*. 4 (4) 28-31.
- Seifert, D. L. 2006. "The influence of organizational justice on the perceived likelihood of whistleblowing", Washington State University Pulman.
- Seifert, D. L., J.T. Sweeney, J. Joireman, dan J.M Thornton 2010."The influence of organizational justice on accountant whistleblowing".*Accounting. Organizations and Society*, Vol. 35, No 7, 707-717.
- Taylor, E. Z., & Curtis, M. B. (2013).Whistleblowing in audit firms : organizational response and power distance. *Behavioral Resear h in Accounting*, 25 (2), 21-43. Doi 10.2308/bria-50415.
- Transparency Internasional. 2019. Corruption Perception Indeks 2018. <http://www.transparency.org>.02 Januari 2020 (11:00).
- Wong-On-Wing, Bernard dan Lui, Gladie. (2013). Beyond Cultural Values: An Implicit Thery to Cross-Cultural Reserch in Accounting Ethics. *American Accounting Association*.25 (1), 15-36.
- Xu, Y., dan D.E. Ziegenfuss. 2008 "reward system, moral reasoning, and internal auditor'reporting wrongdoing" *journal of Business and Psychology*, Vol.22, No. 4, 323-331.
- Zalmi, W. D. (2019).Pengaruh komitmen Profesional, locus of control, dan sosialisasi antisipatif mahasiswa terhadap whistleblowing.*Jurnal Ekplorasi Akuntansi*. Vol. 5: 290-305.