



Determinan Intensi Whistleblowing: Persepsi Dukungan Organisasi sebagai Variabel Moderasi

Septiana Dwi Lestari*, Siti Mutmainah

Universitas Diponegoro, Jl. Prof. Sudarto No.13, Tembalang, Kota Semarang, Jawa Tengah 50275

Correspondance: septianadwilestari.sdl@gmail.com

Received: 18 May 2023; Reviewed: 31 May 2023; Accepted: 15 June 2023

Abstract: *Fraud is a global problem that affects all organizations around the world. The results of the ACFE Indonesia survey show that in Indonesia Fraud the most common Fraud is through the whistleblowing. There are several factors that influence someone to do whistleblowing. This study aims to prove the effect of attitudes, subjective norms, perceived behavioral control, and perceived authentic leadership on whistleblowing and to examine the role of perceived organizational support in moderating these interactions. The sample used is ASN in the Tegal District Government. This study uses purposive sampling for the selection of respondents. The type of data used in this study is primary data. Based on the questionnaire distribution process, the number of samples was 449 respondents. Furthermore, testing the hypothesis in this study using the software WarpPLS 7.0 The results show that attitudes, subjective norms and perceived authentic leadership have a positive effect on intention internal whistleblowing. Meanwhile, perceived behavioral control has no effect on intention internal whistleblowing. Perceived organizational support can weaken the influence of attitudes, perceived behavioral control and perceived authentic leadership on intention internal whistleblowing and cannot moderate subjective norms of intention internal whistleblowing.*

Keywords: *Attitude; Subjective Norm, Perceived Behavioral Control, Perceived Authentic Leadership, Perceived Organizational Support*

Abstrak: *Fraud adalah masalah global yang mempengaruhi semua organisasi di seluruh dunia. Hasil survey ACFE Indonesia menunjukkan bahwa di Indonesia Fraud yang paling banyak terjadi adalah melalui whistleblowing. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi seseorang untuk melakukan whistleblowing. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh sikap, norma subyektif, persepsi kontrol perilaku, dan persepsi kepemimpinan otentik terhadap whistleblowing dan untuk menguji peran persepsi dukungan organisasional dalam memoderasi interaksi tersebut. Sampel yang digunakan adalah ASN di Pemerintah Kabupaten Tegal. Penelitian ini menggunakan purposive sampling untuk pemilihan responden. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Berdasarkan proses penyebaran kuesioner, jumlah sampel adalah 449 responden. Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis dalam penelitian ini dengan menggunakan software WarpPLS 7.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sikap, norma subjektif dan persepsi kepemimpinan autentik berpengaruh positif terhadap intensi whistleblowing internal. Sementara itu, persepsi kontrol perilaku tidak berpengaruh terhadap intensi whistleblowing internal. Persepsi dukungan organisasi dapat melemahkan pengaruh sikap, persepsi kontrol perilaku dan persepsi kepemimpinan autentik terhadap intensi whistleblowing internal dan tidak dapat memoderasi norma subjektif terhadap whistleblowing internal.*

Kata Kunci: *Sikap; Norma Subjektif, Persepsi Kontrol Perilaku, Persepsi Kepemimpinan Autentik, Persepsi Dukungan Organisasi*



PENDAHULUAN

Fraud merupakan masalah global yang memengaruhi semua organisasi di seluruh dunia. Praktik Fraud sering tidak terdeteksi dan sering kali tidak dilaporkan sehingga sulit untuk menentukan cakupan kerugian global (ACFE, 2020). Association of Certified Fraud Examiners (ACFE) Indonesia telah melakukan survei pada tahun 2019, hasilnya menunjukkan bahwa di Indonesia Fraud yang paling banyak terjadi yaitu korupsi dengan presentase mencapai 64,4%. Selain itu, Laporan Indonesia Corruption Watch (ICW) terkait Tren Penindakan Kasus Korupsi Semester I Tahun 2020, pemetaan korupsi berdasarkan lembaga hasil menunjukkan bahwa Pemerintah Kabupaten merupakan lembaga dengan kasus korupsi terbanyak. Sebanyak 62 kasus korupsi terjadi di Pemerintah Kabupaten di berbagai provinsi dengan kerugian sebesar Rp 64,5 miliar.

Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) oleh Badan Pemeriksaan Keuangan (BPK) RI atas Laporan Keuangan Pemerintah Kabupaten Tegal Tahun 2015 mendapat opini wajar dengan pengecualian (WDP). BPK menemukan ketidakpatuhan dan kecurangan dalam pengujian kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan pada Pemerintah Kabupaten Tegal. Temuan tersebut menyebabkan tiga dinas di Pemkab Tegal harus mengembalikan sejumlah uang ke kas daerah. Sedangkan LHP Pemkab Tegal tahun 2021 oleh BPK RI mendapatkan opini wajar tanpa pengecualian (WTP) namun masih terdapat kelemahan atau kekurangan yang masih menjadi temuan tim pemeriksa (jateng.bpk.go.id). Namun dari temuan tersebut Pemkab tegal telah menyusun rencana aksi tindak lanjut hasil audit agar dapat terselesaikan tepat waktu. Fraud pada Pemerintah Kabupaten/ Kota dapat dipicu salah satunya oleh adanya otonomi daerah (Sucahyo, 2014). Otonomi daerah memberikan porsi kewenangan yang lebih besar kepada daerah, jika kewenangan ini tidak diimbangi dengan pengawasan yang baik akan menimbulkan potensi kecurangan (Putri & Mahmud, 2015).

Daerah otonom memberikan kewenangannya untuk mengatur dan mengurus kebutuhan daerah otonom dengan prakarsa sendiri, berdasarkan keinginan masyarakat sesuai dengan peraturan Perundang-Undang. Pada prinsipnya desentralisasi merupakan tugas utama otonomi daerah (Tywoniak, S., et.al., 2009). Otonomi daerah mengarah pada pelimpahan wewenang dari pemerintah pusat kepada pemerintah kabupaten/kota, yang juga dapat memindahkan potensi kecurangan dari pemerintah pusat ke kabupaten/kota. Salah satu upaya yang dapat digunakan untuk mencegah dan mendeteksi Fraud yaitu dengan memanfaatkan mekanisme *whistleblowing*.

Whistleblowing adalah pengaduan yang dilakukan oleh anggota dalam suatu organisasi atas kecurangan, kegiatan atau tindakan tidak bermoral atau tidak sah kepada pihak-pihak yang mungkin dapat mengambil tindakan (Bhal & Dadhich, 2011). *Whistleblower* berperan penting dalam mengungkap perilaku tidak etis di pemerintahan dan menjadikan pemerintahan lebih transparan dan akuntabel kepada publik (Jeon, 2017). Pengaduan dari *whistleblower* terbukti lebih efektif dalam mengungkap Fraud

dibandingkan metode lainnya seperti audit internal, pengendalian internal maupun audit eksternal (Sweeney, 2008). Namun, penelitian lain menyatakan bahwa keputusan untuk melakukan *whistleblowing* memerlukan proses pengambilan keputusan yang sulit dan kompleks bagi seorang *whistleblower* yang juga membutuhkan analisis yang cermat dan banyak pertimbangan (Latan et al., 2016). Kondisi tersebut menjadi dilema etis bagi *whistleblower* ketika berasal dari internal organisasi, sehingga penting bagi *whistleblower* memperoleh dukungan dan perlindungan dari organisasi.

Whistleblowing internal lebih sering didukung oleh pimpinan organisasi (Liu et al., 2015). Hal ini dikarenakan *whistleblowing* eksternal dianggap mengeskpos kesalahan kepada publik dengan mudahnya yang dapat menyebabkan citra organisasi menjadi rusak, sehingga akan merugikan untuk perkembangan organisasi. Oleh karena itu, *whistleblowing* internal lebih sering didukung oleh pimpinan organisasi (Liu et al., 2015). *Whistleblowing* internal memungkinkan untuk segera diidentifikasi dan diperbaiki terjadinya kesalahan yang dilaporkan, tetapi hal ini mungkin dibatasi jika pimpinan organisasi tidak memperkuat perilaku etis (Lewis, 2011). Meskipun suatu organisasi sudah menerapkan sistem *whistleblowing*, namun praktiknya tindakan *whistleblowing* tidak mudah dilakukan. Konsekuensinya tindakan *whistleblowing* dalam hal ini lebih fokus pada tatanan niat atau intensi bukan pada tatanan perilaku. Oleh karena itu, riset ini menguji faktor-faktor yang mempengaruhi intensi *whistleblowing*.

Beberapa penelitian telah dilakukan untuk membuktikan faktor-faktor yang memengaruhi intensi seseorang untuk melakukan *whistleblowing* yaitu dengan memanfaatkan perspektif *Theory of Planned Behavior* atau Teori Perilaku Terencana (Tudu, 2020); (Tuan Mansor et al., 2020); (Mustafida, 2020); (Yuswono & Hartijasti, 2018); (Latan et al., 2016). Namun, penelitian tersebut lebih banyak menyoroti determinan intensi *whistleblowing* dan hasilnya cenderung beragam dan seringkali bertentangan serta mengabaikan variabel lain seperti variabel persepsi dukungan organisasi sebagai variabel moderasi. Beberapa hasil penelitian menyatakan bahwa sikap, norma subjektif, persepsi kontrol perilaku berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing* internal (Sarikhani & Ebrahimi, 2021, Tudu, 2020; Yuswono & Hartijasti, 2018). Berbeda dengan penelitian Wiranita (2019) menunjukkan hasil penelitian sikap dan persepsi kontrol perilaku berpengaruh negatif terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Penelitian yang dilakukan oleh Tuan Mansor et al., (2020) menunjukkan hasil bahwa sikap dan persepsi kontrol perilaku tidak berpengaruh terhadap niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing*.

Faktor lain yang mempengaruhi intensi seseorang untuk melakukan *whistleblowing* menurut Anugerah et al., (2019) yaitu persepsi kepemimpinan autentik. Faktor kepemimpinan merupakan hal penting untuk meningkatkan intensi seseorang untuk melaporkan pelanggaran. Kepemimpinan positif, seperti kepemimpinan autentik diperlukan untuk mempromosikan *whistleblowing* di antara pegawai. Kepemimpinan

otentik merupakan integrasi dari teori kepemimpinan transformasional dan etis (Avolio et al., 2005). Kepemimpinan autentik identik dengan pimpinan yang dapat dipercaya, jujur, dan memiliki keselarasan antara tindakan dengan nilai-nilai. Oleh karena itu, pemimpin autentik diharapkan untuk mempromosikan *whistleblowing* internal karena mereka dapat mempengaruhi perilaku etis bawahannya (Kyei-Poku & Yang, 2020). Penelitian terkait persepsi kepemimpinan autentik yang dilakukan oleh (Liu et al., 2015; Anugerah et al., 2019, Anita et al., 2020) menyatakan bahwa kepemimpinan autentik berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing* internal. Berbeda dengan penelitian Survana (2021) menyatakan bahwa kepemimpinan autentik tidak berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing* internal.

Penelitian-penelitian tersebut memberi kontribusi yang bermanfaat dalam menjelaskan intensi seseorang melakukan *whistleblowing*. Namun sayangnya penelitian tersebut kurang memperhatikan faktor kontekstual yang diyakini dapat memoderasi determinan intensi melakukan *whistleblowing*. Alleyne et al (2013) mengusulkan persepsi dukungan organisasi yang diturunkan dari teori dukungan organisasi (Aselage & Eisenberger, 2003) sebagai variabel moderasi yang memperkuat sikap, norma subjektif, dan persepsi kontrol perilaku seseorang. Para peneliti meyakini bahwa persepsi dukungan organisasi dapat memiliki efek moderasi pada hubungan antara sikap, norma subjektif, persepsi kontrol perilaku dan intensi *whistleblowing* (Alleyne et al, 2015; Latan et al, 2016; Mustafida, 2020; Tudu, 2020).

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh sikap, norma subjektif, persepsi kontrol perilaku, dan persepsi kepemimpinan autentik terhadap intensi *whistleblowing* internal dan menguji peran persepsi dukungan organisasi dalam memoderasi interaksi tersebut. Penelitian ini dilakukan pada ASN di Pemerintah Kabupaten Tegal. Hal ini dikarenakan, masih terdapat beberapa temuan oleh BPK RI meskipun sudah mendapatkan opini wajar tanpa pengecualian. Selain itu, Pemkab Tegal juga mendapat apresiasi terbaik di Koordinasi Wilayah (Korwil) VII Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) dalam perbaikan tata kelola aset. Perbaikan tata kelola aset sebagai salah satu upaya pencegahan korupsi dan penyalahgunaan aset Negara. Selain itu, Pemkab Tegal juga mendapat penghargaan terbaik keempat se-Jawa Tengah dalam Praktik pencegahan korupsi. Penghargaan atas pencapaian Maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) di Kabupaten Tegal ini mencapai level 3. Artinya Pemerintah Kabupaten Tegal telah berhasil mewujudkan sistem pengendalian internal yang mencegah korupsi secara efektif (setda.tegalkab.go.id). Salah satu upaya pencegahan korupsi di Pemkab Tegal yaitu dengan penerapan sistem *whistleblowing*.

Penelitian ini berkontribusi untuk menambah atau memperluas temuan-temuan tentang *whistleblowing* dari perspektif individu dan faktor kontekstual yang dapat memoderasi interaksi faktor individu dengan *whistleblowing*. Bagi praktisi atau

pemerintah, penelitian ini diharapkan memberi masukan atau ide dalam membangun sistem pengaduan kecurangan.

METODE

Jenis penelitian ini penelitian kuantitatif dengan menggunakan tolak ukur pengukuran skala untuk semua indikator pada variabel-variabel penelitian untuk menguji hipotesis menggunakan data primer yang diperoleh dari Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemerintah Kabupaten Tegal. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh staf atau pegawai yang bekerja pada Pemerintah Kabupaten Tegal. Sampel pada penelitian ini adalah staf atau pegawai pada Organisasi Pemerintah Daerah Kabupaten Tegal yang memenuhi kriteria sampel. Teknik pengampilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling, dimana pemilihan sampel didasarkan pada kriteria tertentu. Kriteria sampel yang dibutuhkan : (1) ASN yang bekerja di Organisasi Pemerintah Daerah (OPD) di Kabupaten Tegal yang sudah menerapkan sistem *whistleblowing*; (2) ASN non guru dan non tenaga kesehatan yang telah bekerja minimal 1 tahun; dan (3) ASN dengan Golongan II/d dan III/a. Hal ini dikarenakan Gol III/a dan III/b terdiri dari staf pelaksana yang mengetahui teknis kegiatan dan pengelola keuangannya. Sampel pada penelitian ini berjumlah 449 responden.

Sumber data diperoleh melalui survey kuisisioner. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara membagikan kuisisioner secara langsung maupun online melalui *google form* yang didistribusikan dengan cara membagikan *link google form* melalui media online seperti WhatsApp, email, dan direct message Instagram kepada responden. Analisis data dilakukan dengan bantuan program Warp-PLS. Analisis data pada penelitian ini menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) sebagai teknik analisis yang memperkenalkan hubungan terpisah untuk setiap konstruk endogen. Pendekatan pemodelan yang digunakan yaitu Partial Least Square (PLS) dengan bantuan software WarpPLS 7.0 (Sholihin, et.al, 2013). Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan beberapa teknik diantaranya analisis deskriptif, pengujian outer model, pengujian inner model, dan pengujian hipotesis. Operasional variabel dan pengukuran variabel disajikan pada tabel 1.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2 menyajikan profil responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Berdasarkan tabel 1 dapat disimpulkan bahwa berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah perempuan 52,8%. Dari sisi usia, 47,88% berusia antara 31-40 tahun. Responden sebagian besar memiliki tingkat pendidikan sarjana yaitu sebesar 63,47%. Responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini sebagian besar mempunyai pangkat/gol.ruang Penata Muda (III/a) sebesar 56,79% dan lama bekerja 38,85% persen responden memiliki pengalaman kerja lebih dari antara ≥ 13 tahun.

Table 1. Operasionalisasi Variabel dan Pengukuran Variabel

Variabel	Indikator	Skala	Referensi
<i>Internal Intention Whistleblowing</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1.Melaporkan ke pihak berwenang di dalam organisasi. 2.Menggunakan media pelaporan di dalam organisasi 3.Menyediakan informasi kepada pimpinan di dalam organisasi 4.Memberitahukan kepada atasan langsung. 	Likert	Park & Blenkinsopp (2009) yang dikembangkan oleh <i>Latan et al</i> (2016)
<i>Attitude</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1.Rekan-rekan kerja saya akan setuju apabila saya melakukan pelaporan pelanggaran. 2.Orang-orang yang saya anggap penting, akan berpendapat harus melakukan pelaporan apabila mengetahui ada tindak pelanggaran. 3.Orang-orang yang pendapatnya saya hargai atau teladani akan setuju adanya pelaporan pelanggaran. 4.Ketika orang-orang yang saya anggap penting dalam hidup melihat adanya pelanggaran, mereka akan melaporkan pelaku pelanggaran. 5.Orang-orang yang dekat dengan saya, dan pendapatnya saya hargai, akan menyetujui adanya pengaduan pelanggaran. 	Likert	Trongmateerut dan Sweeney (2012) yang dikembangkan oleh <i>Suryono dan Chariri</i> (2016)
<i>Perceived Behavioral Control</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1.Pelaporan yang menghambat organisasi (atau mengabaikannya) 2.Kesulitan yang akan dihadapi dalam proses pelaporan 3.Pelaporan cenderung tidak efektif dalam mengakhiri kesalahan 4.Pembalasan oleh organisasi 5.Mampu mengatasi keadaan meskipun dikucilkan oleh rekan kerja 	Likert	Park & Blenkinsopp (2009) yang dikembangkan oleh <i>Yuswono dan Hartijasti</i> (2018)
<i>Perceived Authentic Leadership</i>	<p>4 komponen terdiri dari:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.<i>Self Awareness</i> (Kesadaran Diri) 2.<i>Internalized Moral Perspective</i> (Internalisasi Perspektif Moral) 3.<i>Balance Processing</i> (Pemrosesan yang seimbang) 	Likert	Authentic Leadership Questionner (ALQ) yang diadopsi dari penelitian <i>Rita Anugerah</i> (2019) dengan menggunakan

	4. <i>Relational Transperancy</i> (Relasi yang Transparan)		instrumen yang dikembangkan oleh Aji (2013)
Perceived Orgazational Supports	1. Organisasi peduli terhadap kepuasan kerja saya di tempat kerja	Likert	Eisenberger (1986) <i>et al</i> yang dikembangkan oleh Latan <i>et al.</i> , (2016)
	2. Organisasi peduli terhadap pendapat yang saya utarakan		
	3. Organisasi akan memberikan bantuan jika saya memerlukan bantuan dalam kasus tertentu yang penting		
	4. Pertolongan selalu tersedia dari organisasi ini ketika saya menghadapi masalah dalam pekerjaan		
	5. Organisasi secara maksimal mempertimbangkan tujuan dan nilai pegawai		

Sumber: Data diolah, 2022.

Table 2. Profil Responden

No	Uraian	Kriteria	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki - Laki	212	47,2
		Perempuan	237	52,8
2	Usia	20-30 Tahun	104	23,16
		31- 40 Tahun	215	47,88
		41- 50 Tahun	116	25,84
		> 51 Tahun	14	3,12
3	Pendidikan Terakhir	SMA	128	28,51
		Diploma	32	7,13
		Sarjana	285	63,47
		Magister	4	0,89
		Lain-lain		
4	Pangkat/Gol. Ruang	Pengatur Tk. I (II/d)	193	42,98
		Penata Muda (III/a)	255	56,79
5	Lama kerja	1-4 Tahun	133	29,62
		5-8 Tahun	43	9,58
		9-12 Tahun	121	26,95
		≥ 13 Tahun	152	33,85

Sumber: Data diolah, 2022.

Berdasarkan tabel 3, dapat dideskripsikan jumlah responden (N) yang valid untuk variabel intensi whistleblowing internal sebanyak 449 responden. Pada variabel intensi whistleblowing internal, jawaban minimum responden sebesar 16 sedangkan jawaban maksimum sebesar 28 dengan rata - rata sebesar 25,43 dan standar deviasi sebesar

2,64. Sehingga dari 4 item pernyataan responden banyak yang memilih setuju. Variabel sikap, jawaban minimum responden sebesar 10 sedangkan jawaban maksimum sebesar 14 dengan rata – rata sebesar 12,76 dan standar deviasi sebesar 1,20. Sehingga dari 2 item pernyataan responden banyak yang memilih setuju. Variabel norma subjektif, jawaban minimum responden sebesar 19 sedangkan jawaban maksimum sebesar 28 dengan rata – rata sebesar 25,49 dan standar deviasi sebesar 1,96. Sehingga dari 5 item pernyataan responden banyak yang memilih setuju. Variabel persepsi kontrol perilaku, jawaban minimum responden sebesar 44 sedangkan jawaban maksimum sebesar 70 dengan rata – rata sebesar 62,74 dan standar deviasi sebesar 4,93. Sehingga dari 10 item pernyataan responden banyak yang memilih setuju. Variabel persepsi kepemimpinan autentik, jawaban minimum responden sebesar 65 sedangkan jawaban maksimum sebesar 112 dengan rata – rata sebesar 100,20 dan standar deviasi sebesar 9,45. Sehingga dari 16 item pernyataan responden banyak yang memilih setuju. Variabel persepsi dukungan organisasi, jawaban minimum responden sebesar 20 sedangkan jawaban maksimum sebesar 35 dengan rata – rata sebesar 31,29 dan standar deviasi sebesar 2,86. Sehingga dari 5 item pernyataan responden banyak yang memilih setuju.

Tabel 3. Statistik Deskriptif

	Statistik Deskriptif					
	N	Jumlah indikator	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Sikap	449	2	10	14	12,76	1,20
Norma Subjektif	449	5	19	28	25,49	1,96
Persepsi Kontrol Perilaku	449	10	44	70	62,74	4,93
Persepsi Kepemimpinan Autentik	449	16	65	112	100,20	9,45
Persepsi Dukungan Organisasi	449	5	20	35	31,29	2,86
Intensi <i>Whistleblowing</i>	449	4	16	28	25,43	2,64

Sumber: Data diolah, 2022.

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Convergent validity dari model pengukuran dapat dilihat dari korelasi antara skor indikator dengan skor konstruksinya (loading factor) dengan kriteria nilai loading factor dari setiap indikator lebih besar dari 0,7 dapat dikatakan valid. Selanjutnya untuk nilai p-value apabila $< 0,05$ dianggap signifikan. Suatu konstruk dikatakan valid jika nilai AVE $> 0,50$ (Ghozali dan Latan, 2014:95). Melihat validitas diskriminan, Ghazali dan Latan (2014:95) mensyaratkan nilai cross loading $> 0,70$ maka pernyataan tersebut dikatakan valid. Syarat dikatakannya reliable sutau variable apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,50$ (Ghazali dan Latan, 2014:95). Berdasarkan Tabel menunjukkan hasil pengujian validitas dan reliabilitas menunjukkan masing-masing indikator variabel memiliki AVE $> 0,50$ dan cross loading $> 0,7$ dan Cronbach's Alpha $> 0,50$ dengan demikian indikator tersebut

dapat dinyatakan valid sebagai pengukur variabel latennya dan dapat digunakan dalam penelitian.

Table 4: Evaluasi Model Pengukuran

Variabel laten	Item Pernyataan	Loading Factor	P-Value	Keterangan	AVE	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Sikap	SIK1	0,957	< 0,001	Valid	0,749	0,666	0,857
	SIK2	0,957	< 0,001	Valid			
Norma Subjektif	NS1	0,859	< 0,001	Valid	0,601	0,778	0,857
	NS2	0,865	< 0,001	Valid			
	NS3	0,871	< 0,001	Valid			
	NS4	0,841	< 0,001	Valid			
	NS5	0,860	< 0,001	Valid			
Persepsi Kontrol Perilaku	PKP1	0,765	< 0,001	Valid	0,513	0,758	0,839
	PKP2	0,806	< 0,001	Valid			
	PKP3	0,853	< 0,001	Valid			
	PKP4	0,824	< 0,001	Valid			
	PKP5	0,822	< 0,001	Valid			
	PKP6	0,834	< 0,001	Valid			
	PKP7	0,806	< 0,001	Valid			
	PKP8	0,835	< 0,001	Valid			
	PKP9	0,789	< 0,001	Valid			
	PKP10	0,797	< 0,001	Valid			
Persepsi Kepemimpinan Autentik	PKA1	0,898	< 0,001	Valid	0,514	0,81	0,863
	PKA2	0,906	< 0,001	Valid			
	PKA3	0,904	< 0,001	Valid			
	PKA4	0,894	< 0,001	Valid			
	PKA5	0,889	< 0,001	Valid			
	PKA6	0,883	< 0,001	Valid			
	PKA7	0,876	< 0,001	Valid			
	PKA8	0,885	< 0,001	Valid			
	PKA9	0,887	< 0,001	Valid			
	PKA10	0,890	< 0,001	Valid			
	PKA11	0,880	< 0,001	Valid			
	PKA12	0,870	< 0,001	Valid			
	PKA13	0,844	< 0,001	Valid			
	PKA14	0,849	< 0,001	Valid			
	PKA15	0,780	< 0,001	Valid			
	PKA16	0,734	< 0,001	Valid			
Persepsi	PDO1	0,890	< 0,001	Valid	0,509	0,758	0,838

Determinan Intensi Whistleblowing: Persepsi dukungan organisasi sebagai variabel moderasi

Dukungan Organisasi	PDO2	0,904	< 0,001	Valid			
	PDO3	0,919	< 0,001	Valid			
	PDO4	0,867	< 0,001	Valid			
	PDO5	0,863	< 0,001	Valid			
Intensi Whistleblowing Internal	IWB1	0,880	< 0,001	Valid			
	IWB2	0,897	< 0,001	Valid	0,579	0,635	0,804
	IWB3	0,894	< 0,001	Valid			
	IWB4	0,862	< 0,001	Valid			

Sumber: Data diolah, 2022.

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Evaluasi struktural (inner model) yang meliputi uji kecocokan model (model fit), path coefficient, dan R2. Pada uji kecocokan model terdapat 3 indeks pengujian, yaitu average path coefficient (APC), average R-squared (ARS) dan average varians factor (AVIF) dengan kriteria APC dan ARS diterima dengan syarat p-value.

Tabel 5. Evaluasi Model Struktural

Hasil R-Square		
Intensi Whistleblowing Internal	0,571	
Hasil Uji Model Fit		
	Hasil	P-Values
APC	0,174	0,001
ARS	0,579	<0,001
AARS	0,571	<0,001
AVIF	3,978	
AFVIF	1,932	

Sumber: Data diolah, 2022.

Berdasarkan Tabel diketahui bahwa nilai R-Square sebesar 57,1% menunjukkan bahwa besaran variabel eksogen memengaruhi variabel endogen dan sebesar 42,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian. nilai APC sebesar 0,174 dan nilai p-value sebesar 0,001, nilai ARS sebesar 0,579 dan nilai p-value sebesar < 0,001. Nilai AVIF dan AFVIF masing-masing sebesar 3,978 dan 1,932 ≤ 3,3, tidak ada masalah multikolinieritas antar indikator dengan variabelnya.

Hasil Pengujian Hipotesis

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa *Path Coeffisients* dan p-values dari SKP ke IWB sebesar 0,127 dan 0,003, *Path Coeffisients* dan p-values dari NS ke IWB sebesar 0,151 dan < 0,001, kemudian *Path Coeffisients* dan p-values dari PKP ke IWB sebesar 0,112 dan 0,008, *Path Coeffisients* dan p-values dari PKA ke

IWB sebesar 0,300 dan <0,001. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa hanya variabel PDO memperkuat pengaruh NS terhadap IWB dengan nilai *patch coefficients* dan p-values sebesar 0,114 dan 0,007.

Tabel 6: Hasil Pengujian Hipotesis

	Path coefficients	p-values	Kesimpulan
SKP -> IWB	0,127	0,003	Diterima
NS -> IWB	0,151	<0,001	Diterima
PKP -> IWB	0,112	0,008	Ditolak
PKA -> IWB	0,300	<0,001	Diterima
PDO*SKP	-0,119	0,005	Ditolak
PDO*NS	0,114	0,007	Ditolak
PDO*PKP	-0,206	<0,001	Ditolak
PDO*PKA	-0,261	<0,001	Ditolak

Sumber: Data diolah, 2022.

Pembahasan

Pengaruh Sikap Terhadap Intensi Whistleblowing Internal

Pengujian hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa sikap berpengaruh positif terhadap intensi whistleblowing internal. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi sikap seorang ASN maka semakin tinggi intensi untuk melakukan whistleblowing internal. Temuan tersebut sejalan dengan *Theory of Planned Behavior* yang menjelaskan bahwa jika seseorang memiliki keyakinan bahwa memutuskan menjadi whistleblower memberikan konsekuensi positif dan meyakini pentingnya konsekuensi tersebut, maka seseorang akan memiliki kecenderungan sikap yang positif untuk mendukung tindakan whistleblowing, dengan demikian kondisi tersebut dapat meningkatkan intensi seseorang untuk melakukan whistleblowing. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sarikhani & Ebrahimi, 2021), (Owusu et al., 2020), (Tudu, 2020), (Yuswono & Hartijasti, 2018), (Latan et al., 2016), (Saud, 2016) yang menyatakan bahwa sikap berpengaruh positif terhadap intensi whistleblowing.

Pengaruh Norma Subjektif Terhadap Intensi Whistleblowing Internal

Pengujian Hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwa norma subjektif berpengaruh positif terhadap intensi whistleblowing internal. Semakin tinggi norma subketif seorang ASN maka semakin tinggi pula intensi seorang untuk melakukan whistleblowing internal. Hal ini didukung oleh Theory of Planned Behavior Ajzen (1991) yang menyatakan bahwa keputusan individu untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku tertentu dapat dipengaruhi oleh harapan orang lain dalam hidupnya. Semakin individu meyakini bahwa orang-orang yang berpengaruh dalam kehidupannya berpikir bahwa ia harus melaporkan suatu kesalahan, maka ia akan lebih berniat untuk melakukan

whistleblowing tersebut. Temuan ini menunjukkan bahwa intensi seorang pegawai untuk melaporkan kesalahan di tempat pekerjaan juga tergantung pada sejauh mana seorang pegawai menghargai pendapat orang penting lainnya di masyarakat dalam pengambilan keputusan mereka. Seorang ASN yang sangat menghargai pandangan orang-orang penting dalam hidup mereka seperti teman, anggota keluarga, dll., terlebih akan melakukan intensi whistleblowing internal ketika seorang ASN merasa tindakan seperti itu akan disetujui oleh orang-orang yang penting dalam hidupnya. Berdasarkan penjelasan diatas, hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sarikhani & Ebrahimi, 2021) (Owusu et al., 2020), (Tudu, 2020), (Mustafida, 2020), menyatakan bahwa norma subjektif berperan penting mempengaruhi intensi seseorang untuk melakukan whistleblowing internal.

Pengaruh Persepsi Kontrol Perilaku Terhadap Intensi Whistleblowing Internal

Pengujian Hipotesis ketiga (H3) menunjukkan bahwa persepsi kontrol perilaku tidak berpengaruh terhadap intensi whistleblowing internal. Persepsi kontrol perilaku didasari oleh faktor kontrol, yaitu faktor yang menghambat atau mendukung seorang individu dalam melakukan tindak whistleblowing. Sehingga jika seorang individu merasa kesulitan dalam proses pelaporan, mendapat ancaman dan berbagai hambatan yang lebih besar daripada faktor pendukung maka seorang individu cenderung ragu untuk melakukan tindakan whistleblowing. Dalam penelitian ini, ASN Pemerintah Kabupaten Tegal yang menjadi responden merasa proses yang rumit bisa menjadi hambatan untuk melaporkan tindak kecurangan yang diketahui, oleh sebab itu dalam pengisian kuesioner banyak jawaban yang tidak konsisten. Selain itu tindak pelaporan juga dirasa dapat menjadi ancaman bagi pelapor maupun bagi instansi. Sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi intensi seorang ASN untuk melaporkan tindak kecurangan. Temuan ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh (Owusu et al., 2020), (Safira & Ilmi, 2020), (Saud, 2016) yang menyatakan bahwa persepsi kontrol perilaku tidak berpengaruh terhadap intensi whistleblowing.

Pengaruh Persepsi Kepemimpinan Autentik Terhadap Intensi Whistleblowing Internal

Pengujian hipotesis keempat (H4) menunjukkan bahwa persepsi kepemimpinan autentik berpengaruh positif terhadap intensi whistleblowing internal. Hal ini menunjukkan Semakin tinggi persepsi kepemimpinan autentik yang dirasakan seorang pegawai akan cenderung mendorong keinginan untuk melakukan whistleblowing. Sikap kerja pegawai seperti kepercayaan terhadap pimpinan akan mendorong pegawai untuk berani memberikan informasi yang salah dalam organisasi. Hannah et al., (2011) berpendapat bahwa kepemimpinan autentik dapat mendorong perilaku etis di antara bawahan seperti whistleblowing. Walumbwa et al., (2011) menemukan bahwa perilaku autentik pemimpin dapat meningkatkan kepercayaan pegawai. Avolio et al., (2004) dan

Gardner et al., (2005) menjelaskan bahwa kepemimpinan autentik juga dapat meningkatkan perspektif moral di antara bawahan.

Penelitian ini menyarankan bagaimana intensi *whistleblowing* internal diintegrasikan ke dalam kerangka teori kepemimpinan autentik dari perspektif trust dan moral. Para pemimpin dalam fungsi autentik yang lebih tinggi secara positif memengaruhi keputusan *whistleblowing* di tingkat individu. Meskipun *whistleblower* takut akan pembalasan dari orang lain, ketakutan ini dapat hilang dengan dukungan autentik dari para pemimpin yang menunjukkan moral yang terinternalisasi terhadap kesalahan apapun. Selain itu, fungsi autentik dan integritas perilaku menunjukkan efek dalam organisasi. Respon organisasi merupakan faktor proaktif yang memengaruhi potensi *whistleblower* (Miceli, 2013). Respon pemimpin adalah isyarat kunci darimana bawahan dapat mempelajari apa itu perilaku tidak etis dan bagaimana memperlakukan kesalahan (Finn, 1995). Melalui proses pembelajaran dan sosialisasi, pemimpin autentik memengaruhi kecenderungan individu dan organisasi untuk melakukan *whistleblowing* (Cassemetis & Wortley, 2013).

Pada tingkat individu, pemimpin autentik berfungsi sebagai contoh bagi pengamat kesalahan ketika mereka melawan dan mengungkapkan perilaku tidak etis. Pemimpin autentik juga membangun integritas dengan menganalisis grey area dan memberikan umpan balik positif kepada *whistleblower*. Penalaran moral membuat individu bawahan percaya bahwa adalah tugas mereka untuk mengungkapkan kesalahan dan mereka melakukan *whistleblowing* sesuai dengan nilai-nilai moral yang terinternalisasi. Pemimpin autentik membangun saluran yang adil dan transparan untuk *whistleblowing*, sehingga bawahan atau pegawai cenderung secara konsisten mengelola dan mengendalikan kesalahan. Kemudian kecenderungan organisasi memfasilitasi *whistleblowing* internal. Pelapor potensial atau *whistleblower* menerima dan menghormati pengaruh pemimpin autentik dalam proses pelaporan pelanggaran (Liu et al., 2015). Berdasarkan penjelasan diatas, hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Anugerah et al., 2019) (Pulungan et al., 2021) yang menyatakan bahwa persepsi kepemimpinan autentik berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing* internal.

Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Memoderasi Intensitas Whistleblowing Internal

Pengujian Hipotesis (H5a, H5c, H5d) menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi memperlemah pengaruh sikap persepsi kontrol perilaku, dan persepsi kepemimpinan autentik terhadap intensitas *whistleblowing* internal. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tudu (2020) dan Yuswono & Hartijasti (2018) bahwa persepsi dukungan organisasi memperlemah sikap terhadap intensitas *whistleblowing*. (Tudu, 2020) yang berpendapat bahwa meskipun para pegawai memiliki sikap positif terhadap *whistleblowing*, namun mereka menahan diri untuk tidak melaporkan karena

takut adanya pembalasan. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan sistem *whistleblowing* masih perlu ditingkatkan. [Alleyne et al \(2016\)](#) menjelaskan bahwa seorang pegawai bersedia menjadi whistleblower karena mereka percaya adanya dukungan penuh dari mekanisme pelapor dalam organisasi. Bentuk dukungan organisasi merangkul pegawai untuk mengungkapkan tindak kecurangan atau Fraud yang terjadi dapat diwujudkan dalam budaya organisasi yang mendorong pegawai untuk berperilaku etis dan tidak menoleransi tindak kecurangan ([Alleyne, 2016](#)).

Bentuk dukungan lainnya adalah perlindungan bagi pelapor untuk mengurangi biaya pribadi. Selain itu, ([Dalton & Radtke, 2013](#)) menyatakan bahwa seorang pelapor akan menanggung biaya pribadinya atas ketidaknyamanan dan ketakutan akan pembalasan dari pelaku ketika ia melaporkan pelanggaran tersebut. Hasil penelitian [Latan et al. \(2016\)](#) menyarankan perlunya dibentuk *whistleblower* hotline atau opsi pelaporan pelanggaran secara anonim untuk meningkatkan intensi pegawai untuk melakukan *whistleblowing* dan mengurangi rasa takut pegawai akan pembalasan yang dilakukan oleh pelaku. Peraturan Menpan RB Nomor 14 Tahun 2014 tentang Pedoman Evaluasi Reformasi Birokrasi Pada Instansi Pemerintah yang mensyaratkan sistem pelaporan pelanggaran sebagai syarat reformasi birokrasi kelembagaan mengubah tipologi pelaporan pelanggaran dari jalur pelaporan informal menjadi jalur pelaporan formal.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sikap, persepsi kontrol perilaku, dan persepsi kepemimpinan autentik menjadi negatif ketika dimoderatori oleh dukungan organisasi yang dirasakan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun seorang pegawai merasa bahwa *whistleblowing* adalah hal yang positif dan berdampak baik bagi organisasi, namun mereka masih enggan untuk melaporkan pelanggaran yang terjadi melalui jalur formal karena mengharuskan pegawai untuk mengisi data pribadinya. Dalam dimensional teori pertukaran sosial menjelaskan bahwa telah berlakunya norma timbal balik antara pegawai dengan organisasi. Adanya dukungan dari organisasi dan dukungan itu sesuai dengan norma, keinginan, dan harapannya maka pegawai dengan sendirinya akan memiliki komitmen untuk memenuhi kewajibannya kepada organisasi. Sehingga pegawai tidak akan meninggalkan organisasi karena pegawai sudah memiliki rasa atau ikatan emosional yang kuat terhadap organisasi tempatnya bekerja sehingga pegawai berkomitmen kepada organisasi memberikan timbal balik kepada organisasi. Di sektor publik, sangat penting untuk menunjukkan bahwa *whistleblowing* system yang merupakan itikad baik suatu organisasi untuk mengungkapkan pelanggaran yang terjadi, bukan hanya persyaratan reformasi birokrasi yang ditetapkan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. (Menpan RB).

Sedangkan persepsi dukungan organisasi tidak dapat memoderasi pengaruh hubungan antara norma subjektif terhadap intensi *whistleblowing* pada Tabel 5 memiliki nilai p-value sebesar 0,007 yang berarti hipotesis H5b ditolak. Hal ini dapat dimotivasi

oleh ancaman pembalasan yang mungkin dihadapi pegawai jika mereka melaporkan tindak kecurangan. Jadi meskipun dukungan organisasi tinggi, tidak bisa menghilangkan rasa takut akan pembalasan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya (Alleyne et al., 2015; Jeon, 2017; Latan et al., 2018), yang menemukan dukungan organisasi membuat pegawai merasa bahwa organisasi memperlakukan mereka secara adil dan merasa bahwa organisasi peduli terhadap mereka. Adanya hubungan ini mendorong pegawai untuk berperilaku yang dapat menguntungkan organisasi berupa peningkatan niat untuk melaporkan kecurangan, terutama melalui saluran *whistleblowing* internal (Jeon, 2017).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, pengujian hipotesis dan interpretasi hasil dari penelitian ini diperoleh kesimpulan sebagai berikut: (1) Sikap berpengaruh positif terhadap *whistleblowing* internal. (2) Norma subjektif berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing* internal. (3) Persepsi kontrol perilaku tidak berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing* internal. (4) Persepsi kepemimpinan autentik berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing* internal. (5) Persepsi dukungan organisasi terbukti sebagai variabel pemoderasi yang memperlemah pengaruh sikap, persepsi kontrol perilaku dan persepsi kepemimpinan autentik terhadap intensi *whistleblowing* internal, namun persepsi dukungan organisasi tidak dapat memoderasi hubungan persepsi norma subjektif dan intensi *whistleblowing* internal.

Penelitian dilaksanakan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tegal, maka temuan tidak dapat digeneralisasi pada tempat lain. Saran bagi penelitian berikutnya dapat memperluas objek penelitian di instansi atau organisasi yang berbeda seperti instansi pemerintah daerah lainnya, kementerian maupun pada perusahaan jasa keuangan. Penelitian ini menggambarkan bahwa determinan intensi *whistleblowing* hanya mampu dijelaskan sebesar 57,1 % oleh sikap, norma subjektif, persepsi kontrol perilaku, persepsi kepemimpinan autentik dan persepsi dukungan organisasi. Dengan demikian masukkan bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah atau menggunakan variabel lain yang mungkin dapat memengaruhi intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing* seperti saluran anonymous, retaliasi, dan faktor situasional lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- ACFE, A. (2020). Report to the nations on occupational fraud and abuse. Association of Certified Fraud Examiners Austin, TX
- Aji, A., Wang, F., Vo, H., Lee, R., Liu, Q., Zhang, X., & Saltz, J. (2013). Hadoop gis: a high performance spatial data warehousing system over mapreduce. *Proceedings of the VLDB Endowment*, 6(11), 1009–1020. <https://doi.org/10.14778/2536222.2536227>

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Alleyne, P. (2016). The influence of organisational commitment and corporate ethical values on non-public accountants' whistle-blowing intentions in Barbados. *Journal of Applied Accounting Research*, 17(2), 190–210. <https://doi.org/10.1108/JAAR-12-2013-0118>
- Anita, R., Paramasivam, A., Priyadharsini, J. V., & Chitra, S. (2020). The m6A readers YTHDF1 and YTHDF3 aberrations associated with metastasis and predict poor prognosis in breast cancer patients. *American Journal of Cancer Research*, 10(8), 2546
- Anugerah, R., Abdillah, M. R., & Anita, R. (2019). Authentic leadership and internal *whistleblowing* intention: The mediating role of psychological safety. *Journal of Financial Crime*, 26(2), 556–567. <https://doi.org/10.1108/JFC-04-2018-0045>
- Aselage, J., & Eisenberger, R. (2003). Perceived organizational support and psychological contracts: A theoretical integration. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 24(5), 491–509. <https://doi.org/10.1002/job.211>
- Avolio, B. J., Gardner, W. L., Walumbwa, F. O., Luthans, F., & May, D. R. (2004). Unlocking the mask: A look at the process by which authentic leaders impact follower attitudes and behaviors. *The Leadership Quarterly*, 15(6), 801–823. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2004.09.003>
- Babul Royani. (2023). Mendudukkan Kembali Implementasi Prinsip Business Judgement Rule dalam Perkara Korupsi.
- Bhal, K. T., & Dadhich, A. (2011). Impact of ethical leadership and leader–member exchange on whistle blowing: The moderating impact of the moral intensity of the issue. *Journal of Business Ethics*, 103, 485–496. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-0876-z>
- Cassematis, P. G., & Wortley, R. (2013). Prediction of *whistleblowing* or non-reporting observation: The role of personal and situational factors. *Journal of Business Ethics*, 117, 615–634. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1548-3>
- Dalton, D., & Radtke, R. R. (2013). The Joint Effects of Machiavellianism and Ethical Environment on Whistle-Blowing. *Journal of Business Ethics*, 117(1), 153–172. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1517-x>

- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Eisenberger 1986 JAppPsychol POS original article. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Finn, J. D., Pannozzo, G. M., & Voelkl, K. E. (1995). Disruptive and inattentive-withdrawn behavior and achievement among fourth graders. *The Elementary School Journal*, 95(5), 421–434. <https://doi.org/10.1086/461853>
- Gardner, W. L., Avolio, B. J., Luthans, F., May, D. R., & Walumbwa, F. (2005). “Can you see the real me?” A self-based model of authentic leader and follower development. *Leadership Quarterly*, 16(3), 343–372. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.03.003>
- Hannah, S. T., Avolio, B. J., & Walumbwa, F. O. (2014). Addendum to “Relationships between Authentic Leadership, Moral Courage, and Ethical and Pro-Social Behaviors.” *Business Ethics Quarterly*, 24(2), 277–279. <https://doi.org/10.5840/beq201453011>
- Jeon, S. H. (2017). Where to report wrongdoings? Exploring the determinants of internal versus external *whistleblowing*. *International Review of Public Administration*, 22(2), 153–171. <https://doi.org/10.1080/12294659.2017.1315235>
- Kyei-Poku, I., & Yang, Y. (Jason). (2020). Authentic leadership and citizenship behavior: A path through fairness and belongingness. *International Journal of Organization Theory and Behavior*, 23(3), 245–258. <https://doi.org/10.1108/IJOTB-08-2018-0091>
- Latan, H., Ringle, C. M., & Jabbour, C. J. C. (2016). *Whistleblowing* intentions among public accountants in indonesia: Testing for the moderation effects. *Journal of Business Ethics*, 152(2), 573–588. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3318-0>
- Lewis, D. (2011). Whistleblowing in a changing legal climate: Is it time to revisit our approach to trust and loyalty at the workplace? *Business Ethics*, 20(1), 71–87. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8608.2010.01609.x>
- Liu, S. min, Liao, J. qiao, & Wei, H. (2015). Authentic Leadership and *Whistleblowing*: Mediating Roles of Psychological Safety and Personal Identification. *Journal of Business Ethics*, 131(1), 107–119. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2271-z>
- Miceli, M. (2013). *Standing out, standing together: The social and political impact of gay-straight alliances*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203623503>

- Mustafida, N. (2020). Determinants of Employee *Whistleblowing* Intentions in Indonesia: Applying Theory of Planned Behavior. *The Indonesian Journal of Accounting Research*, 23(02), 241–262. <https://doi.org/10.33312/ijar.476>
- Owusu, G. M. Y., Bekoe, R. A., Anokye, F. K., & Okoe, F. O. (2020). *Whistleblowing* intentions of accounting students: An application of the theory of planned behaviour. *Journal of Financial Crime*, 27(2), 477–492. <https://doi.org/10.1108/JFC-01-2019-0007>
- Park, H., & Blenkinsopp, J. (2009). Whistleblowing as planned behavior - A survey of south korean police officers. *Journal of Business Ethics*, 85(4), 545–556. <https://doi.org/10.1007/s10551-008-9788-y>
- Pulungan, A. H., Jenitha, K., Tirtaning, A., Maharsi, S., Program, A. S., Sampoerna, U., & Mulya, U. P. (2021). *Authentic leadership and whistleblowing: the mediating roles of trust and moral courage*. 5(2), 265–289. <https://doi.org/10.33603/jka.v5i2.5424>
- Putri, N. K., & Mahmud, A. (2015). Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi, Pad, Ukuran Dan Kompleksitas Terhadap Kelemahan Pengendalian Intern Pemda. *Accounting Analysis Journal*, 4(2), 1–8.
- Safira, E., & Ilmi, M. B. (2020). Pengaruh Sikap, Persepsi Kontrol Perilaku, Tanggung Jawab Pribadi dan Keseriusan yang Dirasakan terhadap Niat *Whistleblowing*. *Reviuw Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 83–98.
- Sarikhani, M., & Ebrahimi, F. (2021). *Whistleblowing* by accountants: an integration of the *Fraud* pentagon and the extended theory of planned behavior. *Meditari Accountancy Research*. <https://doi.org/10.1108/MEDAR-10-2020-1047>
- Saud, I. M. (2016). *Pengaruh Sikap dan Persepsi Kontrol Perilaku Terhadap Niat Whistleblowing Internal-Eksternal dengan Persepsi Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi*. 17(2), 209–219. <https://doi.org/10.18196/jai.2016.0056.209-219>
- Sucahyo, H. & Heriningsih, S. (2014). Kajian Empiris Tingkat Akuntabilitas Pemerintah Daerah dan Kinerja Penyelenggara Pemerintah Daerah Terhadap Tingkat Korupsi Pada Kabupaten dan Kota di Indonesia. *Paradigma: Jurnal Masalah Sosial, Politik dan Kebijakan*, 18(2), 29–40.
- Sholihin, Mahfud, and Dwi Ratmono. (2013). *Analisis SEM-PLS Dengan WarpPLS 3.0*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Survana, L. (2021). Pengaruh Authentic Leadership, Retaliation Dimediasi Psychological Safety Terhadap Internal Intensi Melakukan Whistleblowing. *Skripsi*.

- Suryono, E., & Chariri, A. (2016). Sikap, Norma Subjektif, Dan Intensi Pegawai Negeri Sipil Untuk Mengadukan Pelanggaran (Whistle-Blowing). *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 13(1), 102–116. <https://doi.org/10.21002/jaki.2016.06>
- Trongmateerut, P., & Sweeney, J. T. (2013). The Influence of Subjective Norms on Whistle-Blowing: A Cross-Cultural Investigation. *Journal of Business Ethics*, 112(3), 437–451. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1270-1>
- Tuan Mansor, T. M., Mohamad Ariff, A., & Hashim, H. A. (2020). Whistleblowing by auditors: the role of professional commitment and independence commitment. *Managerial Auditing Journal*, 35(8), 1033–1055. <https://doi.org/10.1108/MAJ-11-2019-2484>
- Tudu, P. N. (2020). Blow whistle, should I or shouldn't I: a study on moderating effect of perceived organizational support on intention to blow the whistle among Indian Government employees. *Society and Business Review*, 16(2), 218–237. <https://doi.org/10.1108/SBR-03-2020-0028>
- Tywoniak, S., Rosqvist, T., Mardiasmo, D., & Kivits, R. (2009). Towards an integrated perspective on fleet asset management: engineering and governance considerations. *Proceedings of the 3rd World Congress on Engineering Asset Management and Intelligent Maintenance Systems*, 1553–1567
- Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., & Peterson, S. J. (2008). Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. *Journal of Management*, 34(1), 89–126. <https://doi.org/10.1177/0149206307308913>
- Wiranita, I. (2020). *Pengaruh Sikap, Norma Subjektif, dan Persepsi Kontrol Perilaku Terhadap Niat Whistleblowing Dengan Persepsi Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Empiris Pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Islam Indonesia)*. (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia).
- Yuswono, T. A., & Hartijasti, Y. (2018). Employees' Whistleblowing Intention in Public Sector: The Role of Perceived Organizational Support as Moderating Variable. *Journal of Accounting and Investment*, 19(2), 121–136. <https://doi.org/10.18196/jai.190296>