

PENGUJIAN EFEK MODERASI RETALIASI DAN EMOSI DALAM PERILAKU WHISTLEBLOWING

Ponny Harsanti¹, Ulva Rizky Mulyani²

^{1,2}Progam Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muria Kudus
email: ¹Ponny.harsanti@umk.ac.id, ²ulva.rizky@umk.ac.id

Abstrak

Salah satu upaya untuk mencegah dan meminimalisir penyelewengan penggunaan dana desa yang semakin meningkat adalah dengan melakukan whistleblowing system. Tujuan penelitian adalah menguji efek moderasi Retaliasi dan Emosi dalam Perilaku Whistleblowing. Populasi penelitian ini adalah seluruh desa dan kelurahan se kecamatan Kota Kudus. Teknik pengambilan sampel dengan purposive sampling. Metode analisis yang digunakan Moderated Regression Analysis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Intensi Whistleblowing berpengaruh positif terhadap Perilaku Whistleblowing, Retaliasi terbukti memoderasi dengan memperlemah pengaruh Intensi Whistleblowing terhadap Perilaku Whistleblowing dan Emosi terbukti mampu memoderasi dengan memperkuat pengaruh Intensi Whistleblowing terhadap Perilaku Whistleblowing.

Kata Kunci: *emosi, intensitas moral, whistleblowing*

1. PENDAHULUAN

Selain menerbitkan Undang-Undang No. 6 Tahun 2014 tentang Desa, Pemerintah juga telah menerbitkan Peraturan Menteri Dalam Negeri No 113 Tahun 2014 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Desa yang mencakup berbagai prosedur pengelolaan keuangan desa mulai dari perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan sampai dengan peranggungjawaban. Disamping itu juga mengharuskan agar pengelolaan keuangan desa dilakukan secara transparan, akuntabel, partisipatif, tertib dan disiplin anggaran.[1] Namun regulasi yang relatif baru ini belum sepenuhnya dipahami oleh para pelaksana di Pemerintahan Desa. Potensi masalah muncul ketika besarnya dana yang harus dikelola oleh Pemerintah Desa belum selaras dengan kemampuan sumber daya manusia sehingga menyebabkan adanya tingkat kecurangan/korupsi yang tinggi

Sejak tahun 2015 hingga saat ini, pemerintah sudah menyalurkan dana desa ke 74.954 desa di seluruh wilayah Indonesia. Dalam perkembangannya, dana desa yang berlimpah tersebut rawan praktik korupsi. Berdasarkan hasil pemantauan Indonesia Corruption Watch (ICW) sejak tahun 2015 hingga Semester I 2018, kasus korupsi dana desa mengalami peningkatan yang cukup signifikan. Dilaporkan ada 181 kasus korupsi dana desa dengan 184 tersangka korupsi dan nilai kerugian sebesar Rp 40,6 miliar. Tercatat, ada 17 kasus (2015), 41 kasus (2016), 96 kasus(2017) dan sementara pada semester I tahun 2018, terdapat 27 kasus. Bentuk korupsi dana desa yaitu penggelapan, penyalahgunaan anggaran, penyalahgunaan wewenang, pungutan liar, mark up anggaran, laporan fiktif, pemotongan anggaran, dan suap.[2]

Salah satu upaya untuk mencegah, meminimalisir dan melaporkan adanya kasus kecurangan/korupsi adalah dengan optimalisasi dari partisipasi aparat pemerintah desa melalui *whistleblowing system*. *Whistleblowing system* didefinisikan sebagai pengungkapan oleh pihak tertentu dari dalam perusahaan(entitas) mengenai suatu informasi yang diyakini mengandung pelanggaran hukum, kesalahan prosedur, korupsi, penyalahgunaan wewenang, membahayakan publik dan keselamatan tempat kerja [3]. Sistem *Whistleblowing* digunakan untuk menampung, mengolah dan menindaklanjuti serta membuat laporan atas informasi yang disampaikan pelapor mengenai tindakan pelanggaran yang terjadi di lingkungan kerjanya supaya kemungkinan penyalahgunaan wewenang dapat dengan cepat diidentifikasi dan dikoreksi sehingga bisa meningkatkan efisiensi, meningkatkan moral pegawai, menghindari tuntutan hukum, dan menghindari citra negatif [4].

Meskipun Pemerintah melalui Kementerian Dalam Negeri (Direktorat Jenderal Bina Pemerintah Desa) telah menyediakan website bagi *whistleblower* yang dapat digunakan untuk mengawasi dan melaporkan penyelewengan dana desa namun praktiknya sangatlah tidak mudah untuk menjadi seorang *whistleblower*. Pengambilan keputusan menjadi seorang *whistleblower* sering harus mempertimbangkan dampak positif dan negatif yang ditimbulkan. *Whistleblower* bisa mendapat penghargaan dan terkenal namun tidak jarang justru mendapat sanksi secara moral dan fisik yang diterimanya. Hal tersebut menunjukkan adanya dilema pada saat seseorang mengambil keputusan menjadi *whistleblower*. Di satu sisi kesadaran dalam diri individu untuk melakukan yang terbaik dengan melaporkan segala bentuk penyelewengan. Namun di sisi yang lain juga menghadapi rasa takut mendapat ancaman kehilangan pekerjaan atau hubungan kekerabatan serta retaliasi (pembalasan) [5,6,7]. Penelitian [8] membuktikan bahwa meskipun seseorang sudah mempunyai intensi *whistleblowing* belum tentu akan melakukannya karena ada faktor situasional seperti retaliasi (pembalasan), dan faktor individual seperti emosi[9]. Penelitian ini menguji adanya efek moderasi Retaliasi dan Emosi antara Intensi *Whistleblowing* dengan Perilaku *Whistleblowing*.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

Theory of Planned Behavior

Theory of Planned Behavior didasarkan pada asumsi bahwa manusia adalah makhluk yang rasional dan menggunakan informasi-informasi secara sistematis. Orang memikirkan implikasi dari tindakannya sebelum memutuskan untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku tertentu. *Theory of Planned Behavior* dimulai dengan melihat intensi berperilaku sebagai anteseden terdekat dari suatu perilaku. Semakin kuat intensi seseorang untuk menampilkan suatu perilaku tertentu, diharapkan semakin berhasil melakukan perilaku tertentu tersebut. Intensi adalah suatu fungsi dari beliefs dan atau informasi yang penting mengenai kecenderungan bahwa menampilkan suatu perilaku tertentu akan mengarahkan pada suatu hasil yang spesifik. Intensi bisa berubah karena waktu. Semakin lama jarak antara intensi dan perilaku, semakin besar kecenderungan terjadinya perubahan intensi sehingga dimungkinkan perilaku sesungguhnya tidak terjadi. [10]

Teori Ekspektasi

[11] mengembangkan sebuah teori motivasi berdasarkan kebutuhan internal dengan tiga asumsi pokok: *outcome expectancy*, *valence* dan *effort expectancy*. Seorang individu akan termotivasi untuk berperilaku jika mengarah pada hasil yang berhubungan dengan pekerjaan yang dihargai. Individu akan lebih mungkin untuk mengadopsi perilaku yang baik jika percaya bahwa perilaku tersebut akan mengakibatkan kinerja yang dapat diterima.

Intensi *whistleblowing*

Intensi adalah keinginan kuat untuk melakukan sesuatu yang muncul dari dalam diri setiap individu. Intensi sebagai disposisi tingkah laku yang hingga terdapat waktu dan kesempatan yang tepat, akan diwujudkan dalam bentuk tindakan. Intensi merupakan penentu dan disposisi dari perilaku, hingga individu memiliki kesempatan dan waktu yang tepat untuk menampilkan perilaku tersebut secara nyata [12].

Intensi *whistleblowing* adalah suatu keadaan dimana seseorang ingin melakukan *whistleblowing* atau minat yang dimiliki oleh seseorang untuk cenderung melakukan *whistleblowing* dengan tujuan untuk membantu, meningkatkan manfaat / menguntungkan untuk kelompok individu atau terhadap organisasi tertentu dan bukan untuk keuntungan pelapor [13]

Retaliasi

Retaliasi atau pembalasan adalah reaksi negatif seseorang atau respon birokrasi terhadap perilaku atau tindakan seseorang. Retaliasi akan menjadi sarana bagi organisasi untuk mengontrol *whistleblower* melalui pelaksanaan kekuasaan. Retaliasi atau pembalasan bisa dilakukan oleh manajemen atau rekan kerja. Retaliasi dapat dilakukan secara informal dan informal. Retaliasi yang informal didefinisikan sebagai tindakan atau reaksi yang tidak memerlukan persetujuan dari atasan dan dapat dilakukan tanpa inisiasi dokumen. Retaliasi formal akan mencakup tindakan-tindakan yang melibatkan dokumentasi tertulis atau diatur oleh peraturan dan prosedur untuk bagaimana dan kapan dilaksanakan [13]

Emosi

Emosi menghubungkan standar internal seseorang, perilaku dan keputusan individu untuk melakukan tindakan yang akan diterima oleh orang lain. Emosi memiliki berbagai macam bentuk, namun pada penelitian ini hanya memfokuskan untuk menginvestigasi bentuk emosi negatif dari rasa marah melihat adanya kecurangan dan rasa bersalah bila tidak melaporkannya. Perasaan bersalah dan marah adalah bagian dari emosi yang secara khusus berhubungan dengan pengambilan keputusan untuk berperilaku baik [14].

Perilaku *Whistleblowing*

Perilaku *whistleblowing* adalah pelaporan atau pengungkapan mengenai suatu informasi yang diyakini berhubungan dengan kecurangan atau fraud yang terjadi didalam perusahaan. Perilaku *whistleblowing* merupakan kebijakan yang efektif memiliki potensi secara signifikan untuk mencegah kecurangan dan untuk memberi sinyal bahwa organisasi melaksanakan tata kelola yang baik [15]

2.2. Pengembangan Hipotesa

Intensi *whistleblowing* merupakan indikasi seberapa keras seseorang berusaha atau seberapa banyak usaha yang dilakukan untuk menampilkan suatu perilaku. Semakin keras intensi seseorang untuk terlibat dalam perilaku *whistleblowing* semakin besar kecenderungan untuk benar-benar melakukan perilaku tersebut. Sejalan dengan teori harapan bahwa kekuatan seseorang untuk *whistleblowing* merupakan fungsi dari harapan hasil yang diinginkan seperti penghentian kecurangan (fraud).

Proses pengambilan keputusan untuk mewujudkan intensi *whistleblowing* menjadi perilaku sangat tergantung pada faktor situasional yang berada di luar pengendaliannya seperti Retaliasi dan faktor individual seperti Emosi. Meskipun sudah terbentuk intensi dalam individu seseorang namun adanya reaksi negatif yang berupa Retaliasi bisa dan Emosi dapat memperkuat intensi untuk benar benar benar melakukan *whistleblowing*. Hipotesis dalam penelitian ini :

- H1.: Intensi *whistleblowing* berpengaruh positif terhadap perilaku *whistleblowing*
 H2: Retaliasi memoderasi pengaruh intensi *whistleblowing* terhadap perilaku *whistleblowing*
 H3: Emosi memoderasi pengaruh Intensi *whistleblowing* terhadap perilaku *whistleblowing*

3. METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh aparatur pemerintahan desa se kecamatan Kota. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* yaitu berdasarkan kriteria aparatur pemerintahan desa yang bertugas di bagian keuangan.

3.2. Analisis Data

Uji instrument meliputi uji validitas dan uji reabilitas. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji heterodastitas dan uji multikolinearitas. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi untuk menguji apakah probabilitas terjadinya variabel terikat dapat diprediksi dengan variabel bebasnya dan uji interaksi moderasi (MRA) untuk menguji hipotesis interaksi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Obyek dalam penelitian ini adalah semua aparatur pemerintahan desa yang bertugas di bagian keuangan . Kuesioner yang disebar dalam penelitian ini adalah 76 lembar dan kembali 47 atau 61,8%.

4.1. Uji instrumen

Uji validitas dilakukan untuk menilai tingkat kelayakan kuesioner dalam sebuah penelitian. Berikut tabel hasil uji validitas

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas

No	Variabel	Signifikansi	Kesimpulan
1	Intensi <i>whistleblowing</i>	0,00	Valid
2	Retaliasi	0,00	Valid
3	Emosi	0,00	Valid
4	Perilaku <i>whistleblowing</i>	0,00	Valid

Berdasarkan tabel 1 di atas menunjukkan nilai signifikansi masing-masing variabel < 0,05, yang dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian memenuhi validitas

Uji reabilitas dilakukan menggunakan analisis Cronbach’s Alpha. Apabila nilai Cronbach’s Alpha suatu variabel lebih dari 0,6 maka variabel dapat dinyatakan reliabel.

Tabel 2. Hasil Pengujian Reabilitas

No	Variabel	Signifikansi	Kesimpulan
1	Intensi <i>whistleblowing</i>	0,762	Reliabel
2	Retaliasi	0,768	Reliabel
3	Emosi	0,772	Reliabel
4	Perilaku <i>whistleblowing</i>	0,768	Reliabel

Berdasarkan tabel 2 di atas menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* > 0,6 yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian ini memenuhi reliabilitas.

4.2. Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah data yang diambil oleh peneliti berdistribusi normal atau tidak. Penelitian ini menggunakan teknis analisis uji statistik Kolmogorov-Smirnov

Tabel 3. Hasil Pengujian Normalitas

Keterangan	Nilai
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	0,074
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,712

Berdasarkan tabel 3 di atas dengan menggunakan uji *Kolmogorof Smirnov* nilai signifikansi > 0,05 menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat apakah ada ketidaksamaan varian nilai satu pengamatan ke pengamatan lain di dalam model regresi menggunakan uji *gletser*. Dengan melihat besarnya nilai signifikansi, jika nilai signifikansi > 0,05 maka dinyatakan bebas dari gejala kedastisitas.

Tabel 4. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

No	Variabel	Signifikansi
1	Intensi <i>whistleblowing</i>	0,916
2	Retaliasi	0,874

3	Emosi	0,176
4	Perilaku <i>whistleblowing</i>	0,872

Berdasarkan tabel 4 di atas menunjukkan nilai signifikansi > 0,05, hal ini menunjukkan bahwa data terbebas dari heteroskedastisitas.

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah adanya korelasi antar variabel bebas (independen) dalam model regresi. Untuk mendeteksi adanya masalah multikolonieritas dalam penelitian ini dengan menggunakan nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

Tabel 5. Hasil Pengujian *Multikolonieritas*

No	Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
1	<i>Intensi whistleblowing</i>	0.197	5,013
2	Retaliasi	0.191	5,009
3	Emosi	0.891	1,124

Berdasarkan tabel 5 di atas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* < 1 dan nilai VIF < 10, menunjukkan bahwa data terbebas dari multikolonieritas

4.3. Uji hipotesis

4.1. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R²) dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen [15]. Nilai koefisien determinasi (R²) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai R² yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
Regression	0,741	0,569	0,518

Berdasarkan tabel 6 diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,518 d sehingga dapat disimpulkan bahwa Perilaku *Whistleblowing* dipengaruhi oleh intensi *whistleblowing* dengan interaksi Retaliasi dan Emosi adalah sebesar 51,8%, sedangkan sisanya sebesar 48,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini

4.2. Uji *Moderated Regression Analysis*

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi dengan variabel pemoderasi (*Moderated Regression Analysis*). Analisis MRA ini selain untuk melihat apakah ada pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen, juga untuk melihat apakah dengan diperhatikannya variabel moderasi dalam model, dapat meningkatkan pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen atau malah sebaliknya.

Tabel 7. Hasil Pengujian MRA

No	Hipotesis	Signifikansi
1	Intensi <i>whistleblowing</i> berpengaruh terhadap Perilaku <i>whistleblowing</i>	0,045
2	Interaksi Retaliasi dengan Intensi <i>whistleblowing</i> dan Perilaku <i>Whistleblowing</i>	-0,023
3	Interaksi Emosi dengan Intensi <i>Whistleblowing</i> dan Perilaku <i>Whistleblowing</i>	0,003

4.3. Pembahasan

4.3.1. Pengaruh Intensi *Whistleblowing* Terhadap Perilaku *Whistleblowing*

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan taraf signifikansi sebesar 0,045 < 0,05) artinya Intensi *Whistleblowing* berpengaruh positif terhadap Perilaku *Whistleblowing*. Intensi merupakan indikasi seberapa keras seseorang berusaha atau seberapa banyak usaha yang dilakukan untuk menampilkan suatu perilaku. Semakin keras intensi seseorang untuk terlibat dalam suatu perilaku semakin besar kecenderungan untuk benar-benar melakukan perilaku tersebut. Hasil penelitian ini juga mendukung *Theory of Planned Behavior* yang menyatakan intensi merupakan suatu kebulatan tekad untuk melakukan aktivitas tertentu di masa depan dan mempunyai kaitan yang erat yang menyebabkan terjadinya perilaku. Temuan ini sesuai dengan teori ekspektasi bahwa seseorang akan termotivasi untuk berperilaku jika mengarah pada hasil yang tertentu. Kekuatan seseorang untuk *whistleblowing* adalah fungsi dari harapan hasil yang dirasakan atau perubahan yang diinginkan seperti pencegahan kecurangan.

4.3.2. Pengaruh Intensi *Whistleblowing* terhadap Perilaku *Whistleblowing* dengan Retaliasi sebagai pemoderasi

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan taraf signifikansi sebesar - 0,023 < 0,05 artinya Retaliasi terbukti memoderasi Intensi *Whistleblowing* dengan Perilaku *Whistleblowing*. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin kuat Retaliasi maka semakin rendah pengaruh Intensi *Whistleblowing* Perilaku *Whistleblowing*. Hasil

penelitian membuktikan bahwa retaliasi atau pembalasan seperti sangsi dari atasan, hambatan dalam karir dan pemberhentian dari tugas atau pemecatan akan memperlemah intensi whistleblowing untuk mewujudkannya dalam pengambilan keputusan melakukan *whistleblowing*. Dengan demikian terbukti meskipun sudah terbentuk intensi untuk melakukan *whistleblowing* akan sulit untuk mewujudkannya ke dalam perilaku sesungguhnya apabila ada kemungkinan retaliasi akan diterimanya.

4.3.3. Pengaruh Intensi *Whistleblowing* terhadap Perilaku *Whistleblowing* dengan Emosi sebagai pemoderasi

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan taraf signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$ artinya Emosi terbukti memoderasi Intensi *Whistleblowing* dengan Perilaku *Whistleblowing*. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin kuat Emosi maka semakin kuat pengaruh Intensi *Whistleblowing* terhadap Perilaku *Whistleblowing*. Emosi merupakan perasaan yang timbul seperti rasa bersalah dan rasa marah ketika menemukan kecurangan akan memperkuat intensi seseorang untuk melakukan *whistleblowing*.

5. KESIMPULAN

Dari hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa: 1) Intensi *Whistleblowing* berpengaruh positif terhadap Perilaku *Whistleblowing*, 2) Retaliasi terbukti memoderasi dengan memperlemah pengaruh Intensi *Whistleblowing* terhadap Perilaku *Whistleblowing* 3) Emosi terbukti mampu memoderasi dengan memperkuat pengaruh Intensi *Whistleblowing* terhadap Perilaku *Whistleblowing* 4) *Adjusted R Square* menunjukkan Perilaku *Whistleblowing* dipengaruhi oleh intensi whistleblowing dengan interaksi Retaliasi dan Emosi adalah sebesar 51,8%, sedangkan sisanya sebesar 48,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

6. SARAN

Penelitian yang akan datang sebaiknya melakukan uji non respon bias yang bertujuan untuk mengetahui perbedaan karakteristik sampel antara responden yang menjawab dan yang tidak menjawab sehingga kesalahan yang timbul karena subyek sampel yang tidak memberikan respon ternyata lebih representatif daripada sampel yang memberikan tanggapan, sehingga sampel yang diteliti kurang akurat mencerminkan tanggapan.. Penelitian selanjutnya dapat membedakan Retaliasi dengan yang bersifat formal dan non formal

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Permendagri No 113 Tahun 2014 Tentang Pengelolaan Keuangan Desa Keuangan Desa
- [2] *Index Corruption Watch*, 2018
- [3] Henik, E. (2015). Understanding whistle-blowing: a set-theoretic approach. *Journal of Business Research*, 68(2), 442–450.
- [4] Miceli, M. P., Dreyfus, S., & Near, J. P. (2014). Outsider whistleblowers: Conceptualizing and distinguishing "bell-ringing" behavior. In A. J. Brown, D. Lewis, R. Moberly, & W. Vandekerckhove (Eds.), *International handbook on whistleblowing research* (pp. 71–94). Cheltenham: Edward Elgar.
- [5] Shawver, T. J., Clements, L. H., & Sennetti, J. T. (2015). How does moral intensity impact the moral judgments and whistleblowing intentions of professional accountants? In C. Jeffrey (Ed.), *Research on Professional Responsibility and Ethics in Accounting*. (Vol. 19, pp. 27–60). U.K: Emerald Group Publishing Limited.
- [6] O’Sullivan, P., & Ngau, O. (2014). Whistleblowing: A critical philosophical analysis of the component moral decisions of the act and some new perspectives on its moral significance. *Business Ethics: A European Review*, 23(4), 401–415.
- [7] Vinten, G. 1992. The whistleblowing internal auditor: The ethical dilemma. *Internal Auditing* 8 (2):26-33.
- [8] Brief, A. P., dan S. J. Motowidlo. 1986. Prosocial organizational behaviors. *Academy of Management Review* 11 (4):710-725.
- [9] Jones, T.M., 1991. Ethical decision making by individuals in organizations: An issuecontingent model. *Academy of Management Review* 16, 366-395
- [10] Ajzen, I. 1991. The theory of planned behavior. *Organizational behavior and human decision processes* 50 (2):179-211.
- [11] Vroom, V. 1964. *Expectancy theory*: New York: John Wiley.
- [12] Park, H., dan J. Blenkinsopp. 2009. Whistleblowing as Planned Behavior – A Survey of South Korean Police Officers. *Journal of Business Ethics* 85 (4):545-556.
- [13] Rehg, M. T., M. P. Miceli, J. P. Near, dan J. R. V. Scotter. 2008. Antecedents and Outcomes of Retaliation Against Whistleblowers: Gender Differences and Power Relationships. *Organization Science* 19 (2):221-240.

- [14] Rehg, M. T., M. P. Miceli, J. P. Near, dan J. R. V. Scotter. 2008. Antecedents and Outcomes of Retaliation Against Whistleblowers: Gender Differences and Power Relationships. *Organization Science* 19 (2):221-240.
- [15] Eaton, T. V., dan M. D. Akers. 2007. Whistleblowing and Good Governance. *The CPA Journal* 77 (6):66.