

Intensi Dosen Akuntansi Melakukan Tindakan *Whistleblowing*: Studi Empiris di Perguruan Tinggi Indonesia

Briyan Efflin Syahputra¹, Bambang Sutopo²

¹Universitas Teknologi Yogyakarta, Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta, Indonesia

²Universitas Sebelas Maret, Kota Surakarta, Jawa Tengah, Indonesia

Corresponding Email: briyan.efflin@uty.ac.id

Artikel diterima: Maret 2026 | Tanggal direvisi: Mei 2026 | Tanggal terbit: Juni 2026

ABSTRAK

Kasus *fraud*, utamanya korupsi yang terjadi di lingkungan Perguruan Tinggi Indonesia, secara konsisten selalu mengalami peningkatan jumlah kasus dari waktu ke waktu. Sehingga, terdapat urgensi untuk menemukan berbagai faktor yang diyakini efektif untuk mengurangi kasus ini kedepannya. Salah satunya melalui *whistleblowing*. *Whistleblowing*, tidak hanya efektif untuk dijadikan sebagai sumber penting dalam mendeteksi *fraud*, namun juga efektif untuk dijadikan sebagai alat untuk mencegah terjadinya *fraud* di sebuah instansi. Penelitian ini diselenggarakan untuk menganalisis secara empiris pengaruh dari komitmen organisasi dan komitmen profesi terhadap niat ataupun intensi melakukan tindakan *whistleblowing*. Penelitian ini dilaksanakan menggunakan pendekatan kuantitatif, dalam rangka untuk mewujudkan tujuan tersebut. Metode survei, dan kuesioner telah digunakan dalam rangka untuk mengumpulkan data utama dari pelaksanaan penelitian ini. Responden dari penelitian ini ialah sebanyak 91 Dosen Akuntansi, baik yang bekerja di Perguruan Tinggi Swasta maupun Perguruan Tinggi Negeri Indonesia. Pengujian statistik atas pelaksanaan penelitian ini ialah SEM, yang dibantu aplikasi statistik, yaitu SmartPLS. Hasil dari penelitian ini menunjukkan 2 temuan. Pertama, komitmen organisasi telah terbukti memiliki peran dan pengaruh yang positif, untuk meningkatkan minat dan intensi seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Kedua, hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen profesi, belum terbukti dapat meningkatkan intensi seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

Kata Kunci: *fraud*, intensi, *whistleblowing*, komitmen organisasi, komitmen profesi

1. PENDAHULUAN

Fraud, utamanya tindakan korupsi masih menjadi salah satu masalah klasik, yang banyak dihadapi oleh Perguruan Tinggi, termasuk di Indonesia. Adapun bentuk korupsi yang terjadi cukup beragam. Seperti akhir-akhir ini, mencuat sejumlah kasus yang menunjukkan banyaknya "oknum" perguruan tinggi di Indonesia, yang melakukan pungutan liar atas dana beasiswa KIP (Kartu Indonesia Pintar). Kasus terbaru ialah dugaan pungutan liar yang dilakukan oleh pihak Perguruan Tinggi yang berlokasi di Provinsi Nusa Tenggara Barat, yang memotong dana beasiswa KIP mahasiswa, sebelum dana tersebut disalurkan (Tempo, 2026). Kasus korupsi atas dana KIP, turut terjadi di sejumlah kampus lainnya, seperti di sebuah Kampus yang berlokasi Kabupaten Kebumen (Kompas, 2026). Salah satu kasus penggelapan dana beasiswa KIP yang cukup menarik perhatian publik, juga terjadi di tahun 2025 silam. Seorang mahasiswa dari Universitas Andi Sudirman (Uniasman) Sulawesi Selatan, diketahui telah melaporkan adanya oknum dosennya, yang telah melakukan penggelapan dana beasiswa KIP miliknya (Detik News, 2025). Bentuk korupsi lainnya yang turut terjadi di Perguruan Tinggi, ialah kasus suap atas seleksi penerimaan mahasiswa baru, yang terjadi di sejumlah PTN besar yang ada di Indonesia. Salah satu kasus yang paling menarik perhatian publik Indonesia, ialah saat ditangkapnya Rektor dan beberapa pejabat lainnya di Universitas Lampung, yang memperoleh uang suap, untuk menerima calon mahasiswa baru melalui skema jalur mandiri tahun 2022. Para terdakwa tersebut, diketahui telah mengumpulkan sejumlah uang suap, berkisar Rp100 hingga Rp350 juta per mahasiswa (Tempo, 2022).

Tingginya kasus korupsi yang terjadi di lingkungan Perguruan Tinggi Indonesia, telah menjadi sebuah fenomena yang mengkhawatirkan. Terlebih kasus ini terjadi di sebuah "Instansi Pendidikan". Para pemangku kepentingan, khususnya Pemerintah, harus mulai menaruh perhatian lebih atas maraknya kasus *fraud* yang terjadi di Perguruan Tinggi akhir-akhir ini. Pemerintah, ataupun pihak lainnya yang berkepentingan, termasuk para peneliti, harus saling bekerja sama, untuk mencari solusi yang paling efektif, untuk meminimalisir kasus ini, agar tidak terjadi kembali kedepannya.

Salah satu solusi yang paling nyata, yang dapat diterapkan ialah dengan ditemukannya pendekatan yang diyakini paling efektif, yang sifatnya dapat mencegah dan sekaligus dapat mendeteksi kasus *fraud*. Harapannya, cara atau pendekatan ini dapat memberikan efek jera, dan sekaligus ancaman, sehingga pelaku *fraud* kedepannya semakin enggan untuk melakukan *fraud*. Menurut Wijayanti et al. (2024); dan Otchere et al. (2023), *whistleblowing* dapat menjadi salah satu "alat", yang telah terbukti perannya, yang secara efektif dapat mencegah hingga mendeteksi kasus *fraud*. *Whistleblowing* merupakan alat penting, yang dapat mendukung proses penciptaan tata kelola yang baik atau *good corporate governance*, hingga kemudian potensi dan risiko terjadinya *fraud* dapat lebih mudah untuk dikendalikan (Nwosu et al., 2021). Bahkan, pada praktiknya, di Indonesia ataupun di negara lain, telah banyak kasus *fraud* yang terjadi, dapat terungkap akibat adanya keterlibatan dari para *whistleblower* (pihak yang melakukan *whistleblowing*). Efektifnya *whistleblowing* untuk mengungkapkan *fraud* turut didukung oleh Samuels & Pope (2014). Samuels & Pope (2014) menyatakan bahwa sebanyak 40% kasus *fraud* dapat terdeteksi dengan mudah, karena adanya peran dari para *whistleblowing*. Hal yang serupa turut dilaporkan oleh ACFE (2022), yang menunjukkan bukti bahwa kasus *fraud* yang telah mereka laporkan, sebesar 42%-nya dapat terungkap karena adanya peran besar dari para *whistleblower*.

Namun, menjadi seorang *whistleblower* bukankah pekerjaan yang mudah untuk dilakukan. Menurut Mansor et al. (2020); Sarikhani & Ebrahimi (2022); dan Manesh et al. (2024) menjadi *whistleblower* akan penuh tantangan, karena mereka cenderung mendapatkan ancaman dan berpotensi menjadi korban balas dendam dari para pelaku yang mereka laporkan. Terlebih, jika pihak yang mereka akan laporkan merupakan "sosok" yang berpengaruh. Bahkan, para praktiknya, para *whistleblower* banyak dijauhi dan diskriminasi oleh sesama rekan kerja, karena dianggap pengkhianat, tidak loyal dan lain sebagainya (Otchere et al., 2023; dan Horiguchi et al., 2024). Adanya potensi perilaku yang merugikan tersebut, pada akhirnya membuat para calon *whistleblower*, yang melihat secara langsung aksi *fraud* di lingkungannya, semakin tidak berani (takut), dan pada akhirnya

membuat mereka memutuskan untuk tidak melakukan “aksi *whistleblowing*” (Manesh et al., 2024). Maka dari itu, mengingat efektifnya peran *whistleblowing* dalam proses pengungkapan kasus *fraud*, termasuk di lingkungan Perguruan Tinggi, akan penting sekali untuk mengetahui dan menganalisis kembali berbagai faktor yang dapat mempengaruhi intensi atau niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing*.

Sejumlah penelitian terdahulu, seperti Mansor et al. (2020), Arismaya (2025), dan Namazi et al. (2023) menyampaikan bahwa komitmen profesi dan komitmen organisasi memiliki peran dan pengaruh penting, yang dapat mendorong seorang karyawan di sebuah organisasi untuk melakukan *whistleblowing*. Hasil yang serupa, juga ditunjukkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Ningsih et al. (2024).

Menurut Safitri (2022), seseorang atau individu yang diketahui memiliki komitmen organisasi yang tergolong tinggi, diyakini memiliki 3 karakteristik/ciri utama, antara lain ialah: (1) adanya *belief* yang sangat kuat untuk menerima tujuan dan *values* yang dimiliki organisasi; (2) memiliki keinginan dan motivasi yang sangat tinggi, untuk bekerja secara maksimal, demi kemajuan organisasi/institusi; dan (3) memiliki motivasi dan keinginan yang begitu kuat/tinggi untuk tetap bertahan, menjadi bagian (yaitu anggota) dari organisasi. Mengacu pada definisi tersebut, tidak mengherankan jika banyak penelitian sebelumnya, seperti Hanjani et al. (2018), yang mencoba meneliti potensi hubungan antara komitmen organisasi dan niat atau intensi melakukan aksi atau tindakan *whistleblowing*. Mengingat, seseorang karyawan yang diketahui memiliki komitmen organisasi yang tinggi, cenderung memandang dan meyakini bahwa tindakan ilegal seperti *fraud* yang terjadi di dalam organisasi (tempat dimana mereka bekerja), berpotensi besar dapat merugikan organisasi, yang kemudian dapat menyebabkan organisasi tersebut sulit untuk mencapai tujuannya. Maka dari itu, apabila seorang karyawan dengan komitmen organisasi yang baik (tinggi) akan memandang pelaku *fraud*, mereka berpotensi untuk segera melaporkan tindakan tersebut, karena berpotensi dapat membahayakan organisasi. Odri et al. (2025); dan Aryani & Novita (2025), ialah beberapa penelitian sebelumnya, yang turut membuktikan bahwa faktor komitmen organisasi memiliki potensi yang begitu tinggi dan efektif, sebagai faktor yang dapat mendorong karyawan di sebuah organisasi/instansi, memiliki minat dan intensi yang tinggi untuk melakukan aksi *whistleblowing*. Namun, dalam penelitian Indriani et al. (2019), peran dan pengaruh dari komitmen organisasi, ternyata masih menunjukkan hasil yang sebaliknya. Adanya hasil riset yang tidak stabil ini (tidak konsisten), turut menjadi motivasi utama, pelaksanaan dari penelitian ini. Penelitian ini diketahui akan menguji kembali peran dan pengaruh dari komitmen organisasi terhadap minat dan intensi seorang individu untuk melakukan aksi *whistleblowing*. Berdasarkan berbagai penjelasan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap intensi melakukan tindakan *whistleblowing*

Selain komitmen organisasi, seperti yang dijelaskan sebelumnya, komitmen profesi turut berpotensi untuk meningkatkan minat seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Komitmen profesi dapat diartikan sebagai bentuk keyakinan individu terhadap nilai-nilai, etika dan tujuan dari profesinya (Rustiarini et al., 2021). Sementara itu, Nesje (2016) menjelaskan bahwa komitmen profesi sederhanaanya merupakan hubungan yang kuat, yang terbentuk antara seseorang dengan profesinya. Setiap profesi, apapun jenisnya, tentu memiliki sejumlah prinsip dan nilai-nilai, yang akan mengutamakan “moralitas”, yang kemudian diharapkan nilai-nilai tersebut akan diaplikasikan oleh setiap individu yang menjalani profesi tersebut, termasuk bagi para Dosen, utamanya yang mengajar di Prodi Akuntansi. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa seorang individu, yang diyakini memiliki tingkat komitmen profesi yang tinggi, memiliki kecenderungan untuk menjaga sikap mereka dan berperilaku sesuai dengan harapan yang dituntut oleh profesinya. Hal ini, dilakukan dalam rangka untuk menjaga profesionalitas dan menjaga nama baik dari profesinya tersebut.

Apabila dikaitkan dengan intensi melakukan kegiatan *whistleblowing*, seorang karyawan dalam sebuah organisasi, yang memiliki komitmen profesi yang tinggi, akan menganggap jika ada rekan kerja se-profesinya yang melakukan *fraud*, merupakan sebuah perbuatan tercela, tidak sejalan dengan *value* yang diharapkan, hingga kemudian perbuatan tersebut sangat berpotensi untuk merusak nama baik profesi mereka. Maka dari itu, tak mengherankan, penelitian seperti Mansor et al. (2022) dan Shonhadji (2021), menyatakan bahwa seseorang dengan tingkat komitmen profesi yang sangat tinggi, telah terbukti secara empiris memiliki kecenderungan yang sangat tinggi untuk melakukan aksi *whistleblowing*. Penelitian Laksono & Sukirman (2019); dan Rustiarini et al. (2021) ialah beberapa penelitian lainnya (riset terdahulu), yang turut membuktikan, besarnya potensi dan peran dari komitmen profesi, untuk meningkatkan minat dan niat seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblong*. Berdasarkan berbagai penjelasan diatas, maka dapat dirumuskan kembali hipotesis sebagai berikut:

H2: Komitmen profesi berpengaruh positif terhadap intensi melakukan tindakan *whistleblowing*

Merujuk pada penjelasan sebelumnya, maka pelaksanaan penelitian ini memiliki tujuan utama, dalam rangka untuk menganalisis kembali peran dan pengaruh dari komitmen profesi dan komitmen organisasi terhadap niat atau intensi seseorang untuk melakukan tindakan/perbuatan *whistleblowing*. Alasan dilakukannya pelaksanaan penelitian ini cukup beragam, dan hal ini turut menjadi kebaruan dari pelaksanaan penelitian ini. *Pertama*, dipilihnya komitmen organisasi dan komitmen profesi dalam penelitian ini, dikarenakan bentuk peran dan pengaruh dari kedua variabel tersebut, dalam rangka untuk meningkatkan minat dan intensi seseorang untuk melakukan *whistleblowing*, ternyata masih menunjukkan hasil yang belum stabil (ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu). Hal ini dapat dilihat dari sejumlah penelitian sebelumnya. Mansor et al. (2020) dan Namazi et al. (2023) dalam penelitiannya telah berhasil menunjukkan bahwa komitmen profesi memiliki peran penting yang dapat meningkatkan motivasi seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Namun, penelitian yang dilakukan Siallagan et al. (2017), masih menunjukkan kondisi yang sebaliknya. Hal yang sama untuk variabel komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan Aryani & Novita (2025) dan Ningsih et al. (2024) menunjukkan bukti bahwa komitmen organisasi terbukti dapat meningkatkan niat dan motivasi seseorang melakukan *whistleblowing*. Akan tetapi, menurut Laili et al. (2022) dan Indriani et al. (2019), komitmen organisasi tidak terbukti dapat meningkatkan niat seseorang melakukan *whistleblowing*. Adanya ketidakkonsistenan hasil ini, menunjukkan besarnya potensi kedua faktor ini. Maka dari itu, perlu dilakukan penelitian terbaru, untuk memastikan kembali pengaruh sesungguhnya dari komitmen organisasi dan komitmen profesi terhadap niat atau intensi melakukan *whistleblowing*.

Kedua, penelitian ini akan dilakukan di Indonesia, tepatnya di lingkup Perguruan Tinggi (target responden ialah Dosen Prodi Akuntansi), baik Perguruan Tinggi Negeri dan Perguruan Tinggi Swasta. Jika mengacu pada sejumlah penelitian terdahulu, masih sangat jarang penelitian dengan topik niat melakukan *whistleblowing* dilakukan di lingkup Perguruan Tinggi. Mayoritas dilakukan di sektor non pendidikan (pemerintahan maupun perusahaan swasta). Jika terdapat riset mengenai niat melakukan *whistleblowing* di lingkup perguruan tinggi, dan jika dicermati kembali, kebanyakan riset tersebut hanya menargetkan mahasiswa sebagai responden. Sebagai contoh ialah penelitian yang dilakukan Laili et al. (2022). Penelitian ini turut dilakukan di Indonesia, namun yang menjadi responden penelitian ini ialah mahasiswa yang berlokasi di Madura, Jawa Timur.

Seperti yang telah diungkapkan sebelumnya, penelitian ini akan dilakukan di lingkup PTS dan PTN (lebih tepatnya PTN BH). Untuk mewujudkan tujuan atas penelitian ini, maka pelaksanaan penelitian ini akan digelar/dilaksanakan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Survei turut digunakan sebagai metodenya. Adapun yang menjadi responden Dosen atau Tenaga Pendidik dari Prodi Akuntansi. Harapannya, temuan ataupun hasil yang nantinya akan diperoleh dalam pelaksanaan penelitian ini dapat menjadi salah referensi penting, yang turut dapat dijadikan acuan utama oleh para pembuat keputusan di berbagai Perguruan Tinggi Indonesia, saat akan membuat kebijakan yang berkaitan erat dengan aktivitas *whistleblowing*.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian empiris ini dilaksanakan dengan menggunakan metode survei. Kuesioner telah digunakan, sebagai alat untuk mengumpulkan data utama dari penelitian ini. Penelitian ini turut menggunakan *convenience sampling*. Maka dari itu, dengan tujuan untuk memperoleh responden, penelitian ini hanya berfokus untuk mencari responden yang memang berpotensi dan telah berkomitmen sejak awal, untuk mengisi kuesioner dalam penelitian ini secara lengkap. Adapun yang menjadi target responden dari penelitian ini ialah Dosen Prodi Akuntansi, baik yang bekerja di Perguruan Tinggi Swasta (PTS) dan Perguruan Tinggi Negeri (PTN), yang tersebar di Indonesia.

2.1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, dapat diketahui bahwa alat yang telah digunakan dalam rangka untuk memperoleh data utama dari penelitian ini ialah kuesioner. Untuk menjawab kuesioner pada penelitian ini, maka para calon responden diharuskan untuk menjawab dengan memakai skala *likert* 1 sampai dengan 5 (Sangat tidak setuju hingga sangat setuju). Adapun Tabel 1 berikut ini, akan menunjukkan secara mendetail mengenai definisi operasional dan pengukuran atas variabel dalam penelitian ini.

Tabel 1: Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel	Definisi	Item Kuesioner/Indikator
Niat melakukan <i>whistleblowing</i>	<i>Whistleblowing</i> dapat diartikan sebagai tindakan pelaporan atas perbuatan ilegal yang tentunya melanggar hukum, yang terjadi di dalam sebuah organisasi, kepada pimpinan dalam organisasi atau pihak lain dalam organisasi tersebut, yang memang dipastikan dapat memberikan efek berupa tindakan perbaikan atas kasus yang dilaporkan	Intensi melaporkan tindakan pelanggaran kepada pihak yang berwenang di dalam organisasi
		intensi melaporkan tindakan pelanggaran kepada manajemen tingkat atas dalam sebuah organisasi
		Intensi melaporkan tindakan pelanggaran kepada atasan
		Intensi melaporkan tindakan pelanggaran kepada bagian etika atau komite disiplin yang ada di dalam organisasi
Komitmen organisasi	Komitmen organisasi didefinisikan sebagai tingkat keyakinan yang kuat, yang dimiliki seorang karyawan untuk tetap bertahan, dan menjadi bagian penting dari organisasinya. Individu yang diyakini memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi, biasanya akan memiliki motivasi lebih dalam bekerja (pekerja keras), dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi	Keinginan yang kuat untuk bekerja keras, dengan tujuan untuk membantu organisasi mencapai tujuannya
		Keinginan yang kuat untuk bekerja dengan maksimal, dengan tujuan untuk tetap bekerja di dalam organisasi
		Tempat terbaik untuk bekerja
		Prihatin dengan nasib organisasi
Komitmen profesi	Komitmen profesi, secara sederhana dapat diartikan dan didefinisikan sebagai tingkat kesamaan nilai dan keyakinan individu dengan profesinya	Keinginan bekerja keras menjalani profesi sebagai dosen dan tenaga kependidikan
		Rasa bangga untuk memberi tahu teman dan keluarga atas profesi yang sedang dijalani saat ini
		Rasa bangga untuk memberi tahu orang lain atas profesi yang sedang dijalani saat ini
		Memperhatikan pengembangan karier profesi Dosen atau sebagai Tenaga Kependidikan

Sumber: Setyadi (2008); Kanning & Hill (2013); Alleyne et al. (2013); Chang et al. (2017); Owusu et al. (2020); Rustiarini et al (2021); Safitri (2022); Otchere et al. (2023); Güven & Şahin (2023); dan Namazi et al. (2023).

2.2 Teknik Analisis Data

Hasil pengisian kuesioner, yang nantinya diperoleh atas pelaksanaan penelitian ini, akan diolah dan dianalisis menggunakan PLS (*partial least square*), yang dibantu sebuah aplikasi statistik yaitu SmartPLS. Dalam PLS, terdapat 2 tahapan pengujian dan evaluasi yang harus dilakukan itu pengujian *outer model* dan pengujian *inner model*. Ghazali & Latan (2015), menjelaskan bahwa *outer model* sendiri terdiri atas 2 pengujian utama, yaitu pengujian validitas, baik validitas konvergen maupun diskriminan, dan pengujian reliabilitas. Menurut Chin (1998), sebuah penelitian, dapat diyakini mampu untuk memenuhi segala persyaratan (*rule of thumb*) atas pengujian validitas konvergen, apabila hasil dari pengujian statistik, telah menunjukkan bahwa penelitian tersebut berhasil memperoleh nilai *loading* (pada setiap item kuesioner) lebih tinggi/lebih besar dari 0,5, serta setiap variabel penelitian yang digunakan, turut memiliki dan memperoleh nilai *average variance expected* atau AVE, yang lebih besar dari 0,5. Sementara itu, untuk pengujian validitas diskriminan, akan dievaluasi berdasarkan nilai korelasi yang telah terbentuk antar variabel. Menurut Fornell & Larcker (1981), sebuah penelitian dapat memenuhi persyaratan pengujian validitas diskriminan, apabila setiap variabel dalam penelitian tersebut memiliki perolehan nilai AVE pangkat 2 yang nilainya paling tinggi, jika dilihat dan kemudian dibandingkan dengan perolehan nilai korelasi yang terbentuk antara variabel tersebut dengan variabel lainnya.

Selanjutnya ialah pengujian *inner model*. *Inner model* terdiri atas pengujian nilai *r-square* dan uji t statistik. Menurut Falk & Miller (1992), sebuah penelitian idealnya harus memiliki nilai *r-square* lebih dari 0,10. Sementara itu, untuk pengujian t statistik akan mengacu pada nilai *alpha* yang digunakan. Pada penelitian yang menggunakan *alpha* 5%, maka sebuah hipotesis dikatakan dapat dinyatakan terbukti (hipotesis diterima), jika memiliki nilai t statistik lebih dari 1,96 (Fornell & Larcker 1981; dan Chin 1998).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Demografi Responden

Mengacu pada hasil penyebaran kuesioner, yang telah dilaksanakan dalam penelitian ini, diperoleh kesimpulan akhir, bahwa total responden dari penelitian ini ialah sebanyak 91 orang. Adapun ke-91 responden tersebut merupakan Dosen atau Tenaga Pendidik Prodi Akuntansi, yang bekerja di PTN maupun PTS, yang berlokasi di 13 Provinsi Indonesia. Adapun ke-13 Provinsi yang dimaksud antara lain ialah Daerah Istimewa Yogyakarta, Kalimantan Timur, Gorontalo, Banten, Jawa Barat, Kalimantan Selatan, Lampung, Bali, Jawa Tengah, Sulawesi Utara, Nusa Tenggara Barat, Jakarta, dan Sumatera Utara. Detail mengenai demografi responden dari penelitian ini, telah disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2: Demografi Responden

Keterangan	Jumlah	%
Gender/ Jenis Kelamin		
Laki-Laki	36	39,6
Perempuan	55	60,4
Pengalaman Bekerja		
Bekerja kurang dari 1 tahun	1	1,1
Telah bekerja 1 hingga 3 tahun	5	5,5
Telah bekerja lebih dari 3 hingga 6 tahun	10	11,0
Telah bekerja lebih dari 6 tahun	75	82,4
Kelompok Usia		
Berusia 20+ hingga 30 tahun	2	2,2
Berusia 30+ hingga 40 tahun	47	51,6
Berusia 40+ hingga 50 tahun	16	17,6
Berusia 50+ hingga 60 tahun	22	24,2
Berusia lebih dari 60 tahun	4	4,4
Pendidikan Terakhir		
Master (S2)	75	82,4
Doktor (S3)	16	17,6

Merujuk pada Tabel 2, dapat diperoleh 4 kesimpulan utama mengenai demografi responden dari penelitian ini, antara lain: (1) kebanyakan responden dari penelitian ini, diketahui berjenis kelamin perempuan, dengan persentase mencapai 60,4%; (2) mayoritas responden telah berpengalaman bekerja sebagai dosen, dengan persentase mencapai 82,4%; (3) kebanyakan responden yang telah mengisi kuesioner penelitian ini, berada dalam kelompok umur yang cukup muda, yaitu di antara 30 tahun hingga 40 tahun, dengan persentase mencapai 51,6%; dan (4) diketahui pula bahwa kebanyakan responden dari penelitian ini, telah menempuh pendidikan terakhir di tingkat S2 atau Magister, dengan persentase sebesar 82,4%.

3.2 Pengujian Outer Model

Tabel 3 secara mendetail akan menunjukkan hasil pengujian validitas konvergen dari penelitian ini. Sementara itu, Tabel 4 akan menyajikan hasil pengujian validitas diskriminan dan pengujian reliabilitas dalam penelitian ini. Mengacu pada Tabel 3 dan Tabel 4, dapat disimpulkan bahwa, penelitian ini telah memenuhi seluruh persyaratan dalam pengujian *outer model*.

Tabel 3: Hasil Pengujian Validitas Konvergen

Variabel/Konstruk	Item	Nilai Loading	Nilai AVE
Komitmen Organisasi (KOg)	KOg1	0.748	0.553
	KOg2	0.650	
	KOg4	0.824	
Komitmen Profesi (KOp)	KOp1	0.756	0.570
	KOp2	0.666	
	KOp3	0.599	
	KOp4	0.951	
Intensi Melakukan <i>Whistleblowing</i> (WBs)	WBs1	0.875	0.685
	WBs2	0.800	
	WBs3	0.815	
	WBs4	0.819	

Tabel 4: Hasil Pengujian Validitas Diskriminan dan Reliabilitas

Variabel/Konstruk	KOg	KOp	WBs	CR
Komitmen Organisasi (KOg)	0.744	0.000	0.000	0.786
Komitmen Profesi (KOp)	0.413	0.755	0.000	0.837
Intensi Melakukan <i>Whistleblowing</i> (WBs)	0.383	0.251	0.828	0.897

3.3 Pengujian Inner Model

Tabel 5 berikut ini akan menyajikan hasil pengujian nilai *r-square* dan pengujian t statistik atas penelitian ini. Mengacu pada informasi yang ditampilkan pada Tabel 5, dapat diketahui bahwa perolehan nilai *q square* atas variabel dependen dari penelitian ini, yaitu sebesar 0,157. Perolehan nilai tersebut telah membuktikan bahwa, variabel independen yang diuji dalam penelitian ini (komitmen profesi dan komitmen organisasi), hanya mampu memengaruhi variabel intensi melakukan *whistleblowing* sebesar 15,7% saja. Selain itu, masih merujuk pada Tabel 5, dapat disimpulkan bahwa hanya Hipotesis Pertama, yang telah terbukti secara statistik.

Tabel 5. Hasil Pengujian *Inner Model*

Hipotesis	<i>Path Coefficient</i>	<i>T Statistics</i>	Kesimpulan
KOg -> WBs	0.337	2.6320	Terbukti
KOp -> WBs	0.112	0.6940	Tidak Terbukti
<i>r square</i> WBs 0.157			

3.4 Pembahasan

Pelaksanaan atas penelitian ini telah diselenggarakan, dengan tujuan utama menguji dan menganalisis berbagai faktor, yang diyakini berpotensi tinggi untuk meningkatkan minat, keinginan dan intensi seorang individu untuk melakukan aksi *whistleblowing*. Setelah melalui proses pengujian statistik, diperoleh kesimpulan akhir bahwa hanya terdapat 1 hipotesis saja, yang telah terbukti secara empiris. Adapun hipotesis yang telah terbukti ialah hipotesis pertama. Artinya, hanya komitmen organisasi, yang secara empiris dalam penelitian ini, terbukti memiliki pengaruh dan peran penting untuk meningkatkan intensi seorang individu (dalam konteks penelitian ini ialah Dosen), untuk melakukan aksi/tindakan *whistleblowing*.

Menurut Önder et al. (2019) komitmen organisasi sederhananya dapat diyakini sebagai tingkat loyalitas dan keinginan seorang karyawan, yang selalu berusaha secara maksimal agar tetap bertahan dan menjadi anggota dalam organisasinya. Maka dari itu, karyawan yang diyakini memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi, cenderung memiliki keinginan dan motivasi yang kuat untuk melindungi organisasinya, dan berani untuk melakukan apa saja, dalam rangka untuk memenuhi tujuan dari organisasinya tersebut. Jika dikaitkan dengan *whistleblowing*, seorang individu yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi, akan cenderung memiliki minat dan intensi yang jauh lebih besar dan tinggi untuk melakukan aksi *whistleblowing*. Hal ini dikarenakan, kegiatan ilegal seperti *fraud* merupakan sebuah tindakan, yang secara nyata dapat merusak, dan menghambat tujuan bagi organisasi apapun (Cheliatsidou et al., 2023). Maka, seorang individu dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi, akan rela melakukan apa saja, termasuk dengan menjadi *whistleblower*, dalam rangka untuk mengendalikan dan menyingkirkan segala hal (dalam konteks ini ialah *fraud*), yang dapat menghambat tujuan dari organisasinya. Sehingga sangat tidak mengherankan, jika kemudian hasil dari penelitian ini, turut menunjukkan bahwa secara statistik, komitmen organisasi telah terbukti memiliki pengaruh yang positif terhadap intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing*, khususnya di lingkungan Perguruan Tinggi. Hasil yang ditemukan dari pelaksanaan penelitian ini, ternyata juga selaras dengan hasil dari sejumlah penelitian terdahulu, seperti penelitian yang dilakukan oleh Odri et al. (2025); dan Kafash & Imani (2018). Harapannya, dengan diperolehnya temuan dari penelitian ini, para pimpinan di berbagai Perguruan Tinggi di Indonesia, untuk mulai memerhatikan berbagai faktor yang secara signifikan, dapat meningkatkan tingkat loyalitas dan komitmen organisasi setiap dosen, yang bekerja di masing-masing Perguruan Tinggi. Misalnya dengan menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang adil, pemberian *reward* yang pantas bagi para dosen yang berhasil memperoleh prestasi dan kinerja yang memuaskan, mengelola sejumlah kegiatan informal diluar Perguruan Tinggi, seperti kegiatan *outbound*, guna meningkatkan rasa kekeluargaan (termasuk rasa kebersamaan) di antara para Dosen dan Karyawan Perguruan Tinggi, dan masih banyak lagi. Upaya-upaya tersebut, dapat menjadi salah satu strategi yang dapat digunakan para *top management* Perguruan Tinggi, untuk meningkatkan komitmen organisasi dari setiap Dosen maupun Karyawan, yang kemudian akan berdampak, untuk meningkatkan efektivitas *whistleblowing system*, yang akan dibangun pada masing-masing Perguruan Tinggi.

Menurut Rustiarini et al. (2021); dan Su'un et al. (2020) komitmen profesi merupakan keyakinan dan *value*, yang diyakini seorang individu terhadap profesinya. Seseorang dengan tingkat komitmen profesi yang tinggi cenderung memiliki keinginan yang sangat kuat untuk tetap mempertahankan keanggotaannya menjadi anggota profesi, dan akan senantiasa menjaga nama baik profesinya, sebagai wujud baktinya kepada profesinya tersebut. Sehingga tidak heran, apabila seseorang yang memiliki komitmen profesi yang tinggi, melihat secara langsung sejumlah pihak, utamanya rekan seprofesinya yang melakukan sejumlah tindakan ilegal, termasuk *fraud*, cenderung memiliki minat lebih dan intensi yang kuat, untuk segera melaporkan tindakan ilegal tersebut kepada pihak yang dapat menanganinya (tindakan *whistleblowing*). Upaya pelaporan tersebut, merupakan wujud upaya dari karyawan yang memiliki komitmen profesi yang tinggi tersebut, untuk menjaga nama baik dari profesinya. Mengingat tindakan ilegal yang dilakukan oleh rekan profesinya tersebut, memiliki dampak negatif, yang kemudian akan merusak nama baik profesinya di mata publik. Akan tetapi, peran dari komitmen profesi untuk meningkatkan intensi seorang individu (dalam konteks penelitian ini ialah Dosen Akuntansi) untuk melakukan aksi *whistleblowing* belum terbukti dalam penelitian ini. Mengacu kembali pada pengujian statistik dalam penelitian ini, diperoleh kesimpulan akhir, bahwa komitmen profesi belum terbukti signifikan memengaruhi intensi seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Adapun hasil pengujian hipotesis kedua dalam penelitian ini, ternyata selaras dengan sejumlah penelitian terdahulu seperti Siallagan et al. (2017) dan Aryani & Novita (2025). Jika merujuk pada penelitian Aryani & Novita (2025), diperoleh sejumlah fakta menarik, yang menjadi berbagai kemungkinan penyebab, komitmen profesi belum terbukti dapat meningkatkan minat seseorang untuk melakukan tindakan/aksi *whistleblowing*. Salah satunya, masih berkaitan erat dengan tingginya potensi aksi balas dendam dan potensi untuk dirundung, yang akan diterima oleh para *whistleblower*, terlebih jika pihak yang dilaporkan tersebut merupakan sosok penting dalam organisasinya. Sehingga walaupun memiliki komitmen profesi yang tinggi, para *whistleblower* terkadang masih merasa khawatir akan menerima sejumlah aksi balas dendam (seperti pemecatan) dari pihak yang dilaporkan. Terlebih jika karyawan tersebut, hanya mengandalkan profesinya tersebut, untuk dijadikan sebagai satu-satunya sumber mata pencaharian. Sementara itu, menurut Su'un et al. (2020), faktor lainnya yang turut menjadi penyebab masih belum terbuktinya peran komitmen profesi, berkaitan erat dengan masih minimnya aturan ataupun hukum yang dapat melindungi para *whistleblower*. Sehingga walaupun seorang individu memiliki komitmen profesi yang sangat tinggi, namun jika belum ada aturan ataupun hukum yang jelas, yang dapat menjamin keamanan bagi para *whistleblower*, individu tersebut berpotensi mengurungkan niatnya untuk melakukan aksi *whistleblowing*. Adanya temuan ini, diyakini dapat menjadi sebuah informasi penting, yang dapat digunakan untuk oleh para *decision maker* (para *top management*) di perguruan tinggi, ketika akan membuat sejumlah kebijakan di bidang *whistleblowing*. Selain harus memerhatikan berbagai strategi yang dapat meningkatkan komitmen organisasi dan profesi, para *top management* di perguruan tinggi tersebut, juga harus secara bersamaan membuat sejumlah kebijakan, yang secara efektif dapat melindungi para *whistleblower* dari aksi balas dendam dari para pelaku yang dilaporkan, seperti menunjuk pihak yang benar-benar independen, yang ditugasi untuk mengelola *whistleblowing system* (dalam rangka untuk menjaga kerahasiaan identitas pelapor), adanya mekanisme formal untuk melindungi para *whistleblower*, adanya bantuan hukum yang senantiasa akan membantu para *whistleblower*, dan masih banyak lagi.

4. KESIMPULAN

Pelaksanaan atas penelitian ini memiliki 2 tujuan utama. Pertama, ialah untuk menguji dan kemudian menganalisis peran dan pengaruh dari konstruk/variabel komitmen organisasi terhadap intensi seorang individu untuk melakukan aksi *whistleblowing*. Kedua, yang turut menjadi tujuan dari pelaksanaan penelitian ini ialah untuk menganalisis peran dan pengaruh dari konstruk/variabel komitmen profesi terhadap intensi seorang individu untuk melakukan aksi *whistleblowing*. Untuk mencapai kedua tujuan tersebut, penelitian ini telah dilaksanakan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, dan menggunakan metode survei. Sehingga kuesioner turut dipilih, sebagai alat utama untuk memperoleh data dari penelitian ini. Total terdapat 91 Dosen atau Tenaga Pendidik dari Prodi Akuntansi, baik yang bekerja di PTS maupun PTN yang ada di Indonesia (yang berlokasi di 13 Provinsi), yang telah mengisi secara lengkap kuesioner dari penelitian ini.

Hasil dari pengujian statistik dalam penelitian ini, menyimpulkan bahwa komitmen organisasi telah terbukti memiliki pengaruh yang positif terhadap intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Sebaliknya, pengaruh dari komitmen profesi dalam penelitian ini, belum terbukti secara statistik, dapat meningkatkan minat dan intensi seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Temuan ini, tentu memiliki sejumlah kontribusi, baik secara teori dan praktik. Secara teori, penelitian ini kembali membuktikan bahwa *theory of planned behavior*, utamanya melalui konstruk *attitude towards behavior* (yang diderivasi oleh komitmen organisasi), masih mampu menjelaskan penyebab seseorang, memiliki intensi dan niat yang tinggi untuk melakukan aksi *whistleblowing*. Adapun secara praktik, hasil dan temuan dari penelitian ini sangat diharapkan turut menjadi sumber dan referensi penting bagi para *top management*, di berbagai Perguruan Tinggi Indonesia, utamanya ketika akan membuat sejumlah kebijakan yang berkaitan erat dengan *whistleblowing*.

Penelitian ini memiliki sejumlah keterbatasan. Seperti yang diketahui, responden dari penelitian ini, hanya berasal dari Kampus/Perguruan Tinggi, PTN maupun PTS, yang berlokasi di 13 Provinsi Indonesia. Sehingga, dapat diketahui bahwa responden dari penelitian ini belum terlalu komprehensif, dan belum merepresentasikan para Dosen Akuntansi yang ada di Indonesia. Maka, sangat direkomendasikan bagi penelitian selanjutnya, terutama yang memiliki minat melakukan riset dengan topik yang serupa, untuk semakin memperbanyak cakupan responden penelitian. Keterbatasan lainnya dari pelaksanaan penelitian ini, berkaitan erat dengan perolehan nilai *r square*. Perolehan nilai *r square* dari penelitian ini tergolong cukup rendah, sehingga masih terdapat potensi variabel lainnya, yang sangat berpotensi untuk mempengaruhi intensi seseorang (dalam konteks penelitian ini ialah Dosen) untuk melakukan aksi *whistleblowing*. Maka dari itu, sangat direkomendasikan bagi para peneliti selanjutnya, yang turut tertarik melakukan riset yang serupa/sejenis, untuk menguji dan menganalisis variabel lainnya (selain yang digunakan dalam penelitian ini), seperti *psychological safety* dan *retaliation*.

PUSTAKA

- ACFE. (2022). *Occupational Report 2022: A Report to The Nations*. <https://acfepublic.s3.us-west-2.amazonaws.com/2022+Report+to+the+Nations.pdf>
- Arismaya, A. D. (2025). Whistleblowing Intention: Gen Z as Whistleblower. *Journal of Contemporary Accounting*, 7(2), 125–138. <https://doi.org/10.20885/jca.vol7.iss2.art5>
- Aryani, N., & Novita. (2025). Whistleblowing Intention: The Impact of Commitment and Ethics. *Asia Pacific Fraud Journal*, 10(2), 245–262. <https://doi.org/10.21532/apfjournal.v10i2.393>
- Chang, Y., Wilding, M., & Shin, M. C. (2017). Determinants of Whistleblowing Intention: Evidence from the South Korean Government. *Public Performance & Management Review*, 40(4), 1–25. <https://doi.org/10.1080/15309576.2017.1318761>
- Cheliatsidou, A., Sariannidis, N., Garefalakis, A., Passas, I., & Spinthiropoulos, K. (2023). Exploring Attitudes Towards Whistleblowing in Relation to Sustainable Municipalities. *Administrative Sciences*, 13(199), 1–16. <https://doi.org/10.3390/admsci13090199>
- Chin, W. W. (1998). The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling. In G. A. Marcoulides (Ed.), *Modern Method for Business Research* (pp. 295–336). Lawrence Erlbaum Associates Inc.
- Detik News. (2025). *Mahasiswa Bone Putus Kuliah negara Dana KIP Diduga Ditilap Dosen*. Detik News. <https://news.detik.com/berita/d-7966430/mahasiswa-bone-putus-kuliah-gegara-dana-kip-diduga-ditilap-dosen>
- Falk, R. F., & Miller, N. B. (1992). *A Primer for Soft Modeling*. University of Akron Press.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50. <https://doi.org/10.1177/002224378101800104>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Square: Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 untuk Penelitian Empiris*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Güven, S., & Şahin, B. (2023). A Study into the Relationship between Whistleblowing, Personal Ethical Values and Organizational Commitment: Hirschman's Exit, Voice and Loyalty in Tourism. *Journal of Travel and Hotel Business*, 20(1), 24–40. <https://doi.org/10.24010/soid.1165203>
- Hanjani, A., Purwanto, A., & Kusumadewi, R. K. A. (2018). The Impact of Ethical Judgment, Locus of Control, and Organizational Commitment to Whistleblowing. *Journal of Auditing, Finance, and Forensic Accounting*, 6(2), 97–104. <https://doi.org/10.21107/jaffa.v6i2.4937.g3349>
- Horiguchi, S., Haniffa, R., & Hudaib, M. (2024). Whistleblowing Intentions by Public Accountants in A Non-Western Society: The Case of Japanese Accountants. *Journal of International Accounting, Auditing and Taxation*, 57(100656). <https://doi.org/10.1016/j.intaccudtax.2024.100656>
- Indriani, M., Yulia, A., Nadirsyah, & Ariska, L. P. (2019). Whistleblowing Intention, Personal Cost, Organizational Commitment and Fraud Seriousness Level. *Journal of Accounting and Investment*, 20(2), 129–151. <https://doi.org/10.18196/jai.2002121>
- Kafash, L., & Imani, H. (2018). The Effect of Organizational Commitment and Corporate Ethical Values on Whistleblowing Intention of the Public Sector Accountants. *Journal of Health Accounting*, 6(2), 87–105. <https://doi.org/10.30476/jha.2018.39381>
- Kanning, U. P., & Hill, A. (2013). Validation of the Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) in Six Languages. *Journal of Business and Media Psychology*, 4(2), 11–20.
- Kompas. (2026). *Kejari Kebumen Usut Dugaan Korupsi Dana KIP Kuliah di Sebuah Kampus*. Kompas. <https://regional.kompas.com/read/2026/01/19/070200278/kejari-kebumen-usut-dugaan-korupsi-dana-kip-kuliah-di-sebuah-kampus>
- Laili, A., Hakim, T. I. R., & Prasetyono. (2022). Whistleblowing Determinants: The Interaction Between Microsocial Ethical Environment and Organizational Ethical Leadership. *Jurnal Reviu Akuntansi Dan Keuangan*, 12(3), 626–640. <https://doi.org/10.22219/jrak.v12i3.23531>

- Laksono, J., & Sukirman. (2019). Factors That Influence Intention to Do Whistleblowing. *Accounting Analysis Journal*, 8(3), 172-178. <https://doi.org/10.15294/aaj.v8i3.32934>
- Manesh, M., Tavakoli, A., Oyewunmi, A. E., & Pillay, S. (2024). Ethical Decision-Making in East Africa: Predictors of Whistleblowing Intention. *Society and Business Review*, 19(3), 424-454. <https://doi.org/10.1108/SBR-03-2022-0067>
- Mansor, T. M. T., Ariff, A. M., & 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>
- Mansor, T. M. T., Ariff, A. M., Hashim, H. A., & Ngah, A. H. (2022). Whistleblowing Intentions Among External Auditors: An Application of The Moderated Multicomponent Model of The Theory of Planned Behaviour. *Meditari Accountancy Research*, 30(5), 1309-1333. <https://doi.org/10.1108/MEDAR-07-2020-0948>
- Namazi, M., Ebrahimi, F., & Sarikhani, M. (2023). Effects of Anticipatory Socialization, Professional Commitment, and Moral Intensity on Whistleblowing Intentions by Accounting Students: A Moderated Mediation Analysis. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 15(5), 1717-1735. <https://doi.org/10.1108/JARHE-06-2022-0177>
- Nesje, K. (2016). Personality and Professional Commitment of Students in Nursing, Social Work, and Teaching: A Comparative Survey. *International Journal of Nursing Studies*, 53(1), 173-181. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2015.08.001>
- Ningsih, N., Arifuddin, & Usman, A. (2024). The Impact of Attitude, Subjective Norms, Perceived Behavioral Control, and Organizational Commitment on Whistleblowing Intention: A Moderating Role of Local Culture. *Public and Municipal Finance*, 13(1), 162-173. [https://doi.org/10.21511/pmf.13\(1\).2024.13](https://doi.org/10.21511/pmf.13(1).2024.13)
- Nwosu, E. O., Nwoke, U., Ajibo, C. C., Nwodo, F., & Okoli, I. (2021). Mainstreaming Whistleblowing As A Regulatory Mechanism Against Fraud in Nigeria's Capital Market. *Journal of Financial Crime2*, 28(4), 1008-1021. <https://doi.org/10.1108/JFC-10-2020-0209>
- Odri, T., Volarov, M., Popov, B., & Maranovic, J. (2025). Predicting Whistleblowing Intention: The Role of Work Locus of Control, Fear of Retaliation, and Organizational Commitment. *Primenjena Psihologija*, 18(4), 547-574. <https://doi.org/10.19090/pp.v18i4.2596>
- Önder, M. E., Akçıl, U., & Cemaloğlu, N. (2019). The Relationship Between Teachers' Organizational Commitment, Job Satisfaction and Whistleblowing. *Sustainability*, 11(21), 1-22. <https://doi.org/10.3390/su11215995>
- Otchere, O. A. S., Owusu, G. M. Y., & Bekoe, R. A. (2023). Determinants of Whistleblowing Intentions of Accountants: A Middle Range Theoretical Perspective. *Journal of Financial Crime*, 30(5), 1162-11181. <https://doi.org/10.1108/JFC-07-2022-0168>
- 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>
- Rustiarini, N. W., Yuesti, A., & Dewi, N. P. S. (2021). Professional Commitment and Whistleblowing Intention: The Role of National Culture. *Jurnal Reviu Akuntansi Dan Keuangan*, 11(1), 87-102. <https://doi.org/https://doi.org/10.22219/jrak.v11i1.14558>
- Safitri, D. (2022). The Determinants of Intent to Whistle-blowing: Organizational Commitment, Personal Cost of Reporting, and Legal Protection. *Accounting Analysis Journal*, 11(1), 1-9. <https://doi.org/10.15294/aaj.v11i1.54734>
- Samuels, J. A. ., & Pope, K. R. (2014). Are Organizations Hindering Employee Whistleblowing? *Journal of Accountancy*, 218(6), 42-44.
- Sarikhani, M., & Ebrahimi, F. (2022). Whistleblowing by Accountants: An Integration of The Fraud Pentagon and The Extended Theory of Planned Behavior. *Meditari Accountancy Research*, 30(6), 1740-1763. <https://doi.org/10.1108/MEDAR-10-2020-1047>
- Setyadi, E. J. (2008). *Hubungan Antara Komitmen Profesional dan Sosialisasi Antisipatif dengan Orientasi Etika Mahasiswa Akuntansi (Studi pada Perguruan Tinggi di Jawa Tengah)*. Universitas Diponegoro.
- Shonhadji, N. (2021). The Determinant of Whistleblowing Intention in the Case of Bank Fraud. *Binus Business Review*, 12(2), 151-164. <https://doi.org/10.21512/bbr.v12i2.6593>
- Siallagan, H., Rohman, A., Januarti, I., & Din, M. (2017). The Effect of Professional Commitment, Attitude, Subjective Norms, and Perceived Behavior Control on Whistle blowing Intention. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 8(8), 508-519.
- Su'un, M., Hajering, H., Muslim, M., & Rifky, M. (2020). Professional Commitment and Locus of Control Toward Intensit In Whistleblowing Through Ethical Sensitivity. *Jurnal Akuntansi*, 24(1), 100-118. <https://doi.org/10.24912/ja.v24i1.659>
- Tempo. (2022). *Rektor Unila Kutip Rp 350 Juta ke Orang Tua yang Ingin Anaknya Dibantu Lolos Seleksi*. Tempo. <https://www.tempo.co/hukum/rektor-unila-kutip-rp-350-juta-ke-orang-tua-yang-ingin-anaknya-dibantu-lolos-seleksi-303957>
- Tempo. (2026). *Pungutan Liar KIP Kuliah*. Tempo. <https://www.tempo.co/politik/pungutan-liar-kip-kuliah-2113781>
- Wijayanti, D. M., Senjani, Y. P., & Farah, W. (2024). TThe Role of Machiavellian Personality, Altruistic Personality, Religiosity, Whistleblowing System, and Accounting Firm Size in Mitigating Fraud Intention. *Journal of Financial Crime2*, 31(1), 119-134. <https://doi.org/10.1108/JFC-02-2023-0034>