



**PENGARUH RELIGIUSITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI
MELALUI NIAT *WHISTLEBLOWING***
(Studi Pada Karyawan Badan Usaha Non Akademik Universitas Brawijaya)

Skripsi
Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh:

Istiqomah Nur Frida
NPM. 201801082296



UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI AKUNTANSI

2021

ABSTRAK

Kecurangan (*fraud*) menjadi bahaya laten yang mengancam kelangsungan hidup sebuah organisasi/perusahaan hingga negara. Upaya meminimalisir risiko kecurangan (*fraud*) organisasi menerapkan berbagai kebijakan salah satunya melalui *whistleblowing*. Tingkat religiusitas menjadi salah satu faktor seseorang dalam melakukan tindakan *whistleblowing*. Penelitian memiliki tujuan menganalisis tingkat religiusitas mempengaruhi niat karyawan/pegawai dalam melakukan *whistleblowing* pada karyawan Badan Usaha Non Akademik Universitas Brawijaya. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif *explanatory research* dengan sampel sebanyak 60 orang dari 220 pegawai di BUNA. Hasil studi ini religiusitas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Religiusitas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Niat melakukan *whistleblowing* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Niat *whistleblowing tidak dapat* memediasi pengaruh antara religiusitas terhadap kinerja karyawan/pegawai di BUNA. Keterbatasan dari penelitian ini adalah Pengembalian kuesioner penelitian yang tidak 100% yaitu hanya 75% dari yang disebar dan penelitian hanya berfokus pada BUNA saja sehingga cakupan masih kurang luas. Variabel penelitian yang diambil harusnya bisa lebih bervariasi, bukan hanya religiusitas, *whistleblowing*, dan kinerja karyawan. Di sisi lain, saran yang dapat diberikan kepada lebih banyak peneliti adalah diharapkan lebih banyak peneliti dapat menambah periode pengamatan dan menambah variabel bebas. Selain itu peneliti selanjutnya mampu meningkatkan jumlah responden dalam penelitian dan memperluas cakupan penelitian.

ABSTRACT

Fraud is a latent danger that threatens the survival of an organization/company to the state. Efforts to minimize the risk of fraud (fraud) organizations implement various policies, one of which is through whistleblowing. The level of religiosity is one of the factors in a person's whistleblowing actions. The study aims to analyze the level of religiosity affect the intention of employees/employees in whistleblowing on employees of Non-academic business entities Universitas Brawijaya. The method used is quantitative explanatory research method with a sample of 60 people from 220 employees in BUNA. The results of this study religiosity significantly affect the performance of employees. Religiosity has no significant effect on the intention of whistleblowing. Intention to do whistleblowing significantly affect employee performance. Whistleblowing intentions cannot mediate the influence between religiosity on employee performance at BUNA. The limitation of this study is the return of the research questionnaire that is not 100% that is only 75% of the distributed and the study only focuses on BUNA only so that the coverage is still less extensive. Research variables taken should be more varied, not just religiosity, whistleblowing, and employee performance. On the other hand, the suggestion that can be given to more researchers is that it is expected that more researchers can increase the observation period and add independent variables. In addition, further researchers were able to increase the number of respondents in the study and expand the scope of research.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kecurangan (*fraud*) menjadi bahaya laten yang mengancam kelangsungan hidup sebuah organisasi/perusahaan hingga negara. *Association of Certified Examiners* (ACFE) merilis laporan bahwa sebanyak 2.690 kasus *fraud* atau kecurangan di 125 negara mengakibatkan kerugian sebesar 7,1 milyar USD. Sehingga rata-rata dalam setiap 1 kasus kasus *fraud* (kecurangan) menyebabkan kerugian pada sebuah organisasi senilai 2,64 juta USD, menurut ACFE (2018). Hasil penelitian Hamdani *et al.*, (2017), menyatakan bahwa *fraud* (kecurangan) tidak hanya terjadi disektor pemerintahan saja, melainkan di sektor lembaga swasta/perusahaan juga banyak terjadi. Heridiansyah (2014).

Sebagai contoh penipuan dalam laporan keuangan, kasus yang paling terkenal adalah kasus Enron Corporation. Enron menarik nama akuntan publik Arthur Anderson yang bertanggung jawab untuk menganalisis laporan keuangan. Kehidupan Arthur Anderson dalam kasus perusahaan Enron, menyebabkan reputasinya jatuh dan terlempar dari jajaran lima akuntan publik di Indonesia. Contoh lainnya adalah kasus rekayasa laporan keuangan yang dibuat oleh PT. Garuda Indonesia, tbk 2018. Dokumen ini juga menarik banyak akuntan publik yang menelaah laporannya, yaitu Kantor Akuntan Publik Tanubrata, Sutanto, Fahmi, Bambang & Rekan, menurut Ananta (2019).

Menelusuri Laporan ACFE pada tahun 2019 lalu, menyebutkan bahwa jumlah pelaku dari tindakan *fraud* (kecurangan) adalah sebesar 31,8% oleh karyawan perusahaan/organisasi, 23,7 % oleh manajer perusahaan/organisasi, dilakukan oleh pemilik perusahaan/organisasi sebesar 29,4% dan lain lain sebesar 15,1%, menurut Manurung, D dan Hardika, A (2015) menyatakan bahwa sejumlah kasus kejahatan keuangan yang banyak dilakukan oleh perusahaan didalamnya melibatkan berbagai pihak, khususnya pihak manajemen, seperti pada kasus *Xerox*, *Sunbeam corporation*, *Livent corporation*, dan lain sebagainya.

Upaya meminimalisir risiko kecurangan (*fraud*) organisasi menerapkan berbagai kebijakan salah satunya melalui *whistleblowing*. *Whistleblowing* merupakan tindakan pelaporan terhadap suatu praktek illegal dalam suatu organisasi oleh anggota maupun mantan anggota kepada orang maupun organisasi sehingga dapat mempengaruhi praktek kecurangan (*fraud*), menurut Alleyne, P., Hudaib, M., dan Pike, (2014) “Tindakan *whistleblowing* diharapkan dapat mendeteksi adanya kecurangan (*fraud*) sedini mungkin, sehingga dapat mencegah kerugian yang lebih luas. hasil Survei Fraud Indonesia 2019 yang menyatakan bahwa laporan dari karyawan perusahaan berada diposisi atas sebagai penyebab terungkapnya kasus kecurangan (*fraud*), menurut ACFE (2019). Hal ini sejalan dengan yang diungkapkan oleh Bagustianto dan Nurkolis (2015), bahwa pengaduan dari *whistleblower* terbukti lebih efektif dalam mengungkap sebuah kecurangan dibandingkan melalui metode lainnya seperti audit internal, pengendalian internal maupun audit eksternal”.

Menurut penelitian Harahap, dkk (2020) dan Ayem, S., (2021), penting bagi organisasi/usaha untuk memfasilitasi dan mendorong karyawan agar sadar menipu,

dan mendorong rujukan ke legislator. harus membuat undang-undang untuk melindungi jurnalis. Kurang dari setengah dari semua perusahaan yang disurvei memiliki proses pengaduan/pelaporan untuk melaporkan aktivitas yang mencurigakan. Sebanyak 60% perusahaan mengeluh tidak memiliki proses ini. Hal ini dikarenakan sebagian besar perusahaan tidak memiliki strategi untuk melindungi orang-orang yang ingin menunjukkan perilaku yang berbeda dari kode etik. Sistem Whistleblowing di Indonesia masih baru, namun Indonesia memiliki banyak peraturan perundang-undangan yang mengatur pelapor dan melindungi pelapor. Hal ini diatur dalam UU No. 13 Tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban Pasal 10 ayat 1 dan diubah dalam UU 31 Tahun 2014. Laporan dari anggota organisasi menunjukkan hubungan efektivitas personal dalam melindungi organisasi dari ancaman teroris (Aliyah, 2015).

Veronica, V., dan Koto, Siti, (2020) mengatakan bahwa semua organisasi menginginkan karyawan untuk meningkatkan produktivitasnya, karena kinerja menunjukkan kemauan untuk bekerja untuk menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dan mencapai hasil yang lebih baik. Kinerja yang baik dapat membawa manfaat dan kesuksesan bagi perusahaan dan karyawan. Semakin besar motivasi maka semakin tinggi pula tingkat pegawai, hal ini berarti setiap kenaikan pangkat pegawai akan menghasilkan kinerja yang baik. Sebagai manajemen, perlu untuk memimpin dan memotivasi karyawan. Disiplin memegang peranan penting dalam kinerja organisasi dan kinerja karyawannya. Disiplin akan bekerja dengan baik jika perusahaan mengkomunikasikan dan memperingatkan aturan atau menunjukkan konsekuensi jika melanggar aturan. Suatu aturan yang dilakukan dengan benar dan teratur akan menjadi kebiasaan yang hadir dalam perilaku karyawan dan akan

membantu membuat karyawan berkinerja baik di perusahaan. Efektivitas adalah suatu fungsi pekerjaan dimana keberhasilan seseorang berkaitan dengan hasil kerja dan prestasi kerja. Karyawan yang melakukan pekerjaannya dengan baik dapat dinilai dari evaluasi kinerjanya. Evaluasi dapat membantu mengukur tingkat pemanfaatan sumber daya yang ada dan dapat mengidentifikasi area untuk perbaikan.

Tingkat religiusitas menjadi salah satu faktor seseorang dalam melakukan tindakan *whistleblowing*. Hal ini karena religisitas akan membantu seseorang bersikap sesuai etika, dimana ajaran agama telah menjelaskan bagaimana cara beretika yang baik. Menurut pernyataan Satrya, I., F., Helmy, H., dan Taqwa, (2019), religiusitas merupakan tingkat pemahaman agama yang mendasari dalam pembuatan keputusan seseorang dalam melakukan tindakan. Religiusitas adalah tingkat kepercayaan yang mutlak dalam nilai-nilai agama dan cita-cita yang dijalankan dan dilaksanakan oleh seseorang. Seseorang dengan tingkat religiusitas yang tinggi akan melaporkan apabila mengetahui adanya tindakan kecurangan yang terjadi, karena tau bahwa kecurangan merupakan hal yang bertentangan dengan agama, dan jika ia membiarkan hal tersebut maka ia akan merasa berdosa. Seseorang sebelum melakukan tindakan *whistleblowing* juga akan merasa yakin bahwa yang dilakukannya benar. Semakin tinggi tingkat religiusitas, maka semakin tinggi pula niat seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Hasil penelitian Tari (2020), menyatakan bahwa religiusitas berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*.

Perguruan tinggi yang merupakan bagian dari pendidikan tinggi tidak lepas dari kemungkinan terjadinya kecurangan, khususnya korupsi. Peneliti Indonesia

Crime Watch (ICW) Siti Juliantari mengakui bahwa budaya korupsi sudah ada sejak lama, tetapi tidak ada bukti bahwa praktik tersebut berlanjut. Pendidikan menduduki peringkat ke-2 dari 5 kasus korupsi yang paling banyak disidik pada tahun 2006. Sebanyak 54 kasus korupsi di bidang pendidikan disidik dengan total kerugian 163 miliar (Irfan, 2016). Cara yang baik untuk mengidentifikasi korupsi dan penipuan lainnya adalah dengan mempromosikan peran jurnalis (Bagustianto, R., 2015).

Penelitian ini BUNA adalah salah satu badan pengelola usaha yang juga bagian dari Universitas Brawijaya. Sehingga dengan adanya data diatas mengenai adanya kecurangan di salah satu sektor pendidikan. Maka peneliti memilih BUNA (Badan Usaha Non Akademik) menjadi tempat penelitian. Selain itu alasan lainnya ialah untuk mengetahui seberapa kuat ilmu agama dalam memengaruhi perbuatan kecurangan atau *fraud*. Menurut ajaran agama islam, semakin kuat iman seseorang maka insyaallah perbuatan kecurangan itu pasti dapat dihindari dan dengan memberitahu kecurangan itu merupakan tindakan baik agar tidak ada kejadian kecurangan yang kembali terjadi.

Berdasarkan penjelasan di atas, penelitian ini memungkinkan untuk mengetahui lebih jauh tentang kesediaan karyawan untuk membuat laporan terkait dengan tingkat kepercayaan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Niat Whistleblowing (Studi Pada Karyawan Badan Usaha Non Akademik Universitas Brawijaya)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu, apakah tingkat religiusitas mempengaruhi kinerja pegawai melalui niat *whistleblowing*?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, tujuan dalam penelitian ini yaitu, untuk menganalisis tingkat religiusitas mempengaruhi niat karyawan/pegawai dalam melakukan *whistleblowing*.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan yang telah dikemukakan diatas, manfaat dalam penelitian ini yaitu:

1. Manfaat teoritis

Memberikan pemahaman mengenai tingkat religiusitas mempengaruhi niat karyawan/pegawai dalam melakukan *whistleblowing* yang berdampak pada kinerja karyawan/pegawai.

2. Manfaat praktis

- a. Manfaat untuk professional

Membantu orang untuk mengatasi masalah di tempat kerja dan memberikan cara untuk mencegah penipuan (*fraud*).

- b. Manfaat untuk pihak organisasi dan praktisi

Membantu organisasi dan pakar dalam mengembangkan rencana strategis untuk meningkatkan kualitas manajemen organisasi/perusahaan dan mengurangi tingkat kecurangan (*fraud*).

c. Manfaat untuk peneliti

Membantu penelitian selanjutnya dalam referensi mata kuliah audit internal dan pengembangan penelitian akan datang.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian dengan judul “Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Niat *Whistleblowing*” ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan *explanatory research*. Berdasarkan hipotesis yang dikemukakan oleh peneliti dalam penelitian ini, maka hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Religiusitas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Religiusitas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*.
3. Niat melakukan *whistleblowing* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Niat *whistleblowing* tidak dapat memediasi pengaruh antara religiusitas terhadap kinerja karyawan/pegawai di BUNA.

5.2 Keterbatasan

Keterbatasan dari pelaksanaan penelitian ini antara lain adalah sebagai berikut:

1. Pengembalian kuesioner penelitian yang tidak 100%. Jumlah kuesioner yang disebar adalah sejumlah 80 kuesioner, namun dalam penelitian ini kuesioner yang kembali dan dapat diolah adalah sebesar 60 kuesioner atau 75% dari keseluruhan jumlah yang disebarkan..

2. Penelitian hanya berfokus pada Badan Usaha Non Akademik (BUNA).
Alangkah lebih baik kalau penelitian berfokus pada karyawan seluruh Universitas Brawijaya (dalam cakupan yang lebih luas), sehingga jumlah responden dalam penelitian dan hasil yang didapatkan akan lebih baik lagi.
3. Variabel penelitian yang diambil harusnya bisa lebih bervariasi, bukan hanya religiusitas, *whistleblowing*, dan kinerja karyawan.

5.3 Saran

Berdasarkan keterbatasan diatas, maka harapan peneliti kedepannya bagi peneliti selanjutnya adalah:

1. Kedepannya peneliti selanjutnya mampu meningkatkan jumlah responden dalam penelitian;
2. Fokus penelitian yang lebih luas, akan memberikan hasil yang lebih baik dan menurunkan resiko bias terhadap hasil penelitian;
3. Dapat menambahkan variasi berupa variabel lainnya selain religiusitas dan kinerja karyawan. Penambahan variasi pada variabel bisa dilakukan penelitian selanjutnya, antara lain seperti: motivasi, komitmen organisasi, persepsi karyawan, dan perilaku etis.

DAFTAR PUSTAKA

- (ACFE), A. of C. F. E. (2020). "Report to the nations on occupational fraud and abuse: 2020 global fraud study."
- Abuznaid, S. A. (2009). Business ethics in Islam: the glaring gap in practice. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 2(4), 278–288.
- ACFE. (2019). *Survel Fraud Indonesia*. ACFE Indonesia Chapter.
- ACFE. (2016). *Report to the Nations on Occupational Fraud and Abuse: 2016 Global; Fraud Study*. ACFE.
- Ajzen, I. (1991). *The Theory Of Planned Behavior. Organizational Behavior And Human Decision Processes*. 50, 179–211.
- Alfisyah, K.D. and Anwar, M. K. (2018). Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara XI. *Jurnal Ekonomi Islam*, 1(6), 99–107.
- Aliyah, S. (2015). "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Pegawai dalam Melakukan Tindakan Whistle blowing." *Jurnal Dinamika Ekonomi Dan Bisnis*, 173–189.
- Alleyne, P., Hudaib, M., dan Pike, R. (2014). "Towards a Conceptual Model of Whistleblowing Intentions among External Auditors." *The British Accounting Review*, 45(1), 10–23.
- Ananta, Y. (2019). *BPK Temukan Banyak Rekrutasi dalam Laporan Keuangan Garuda 2018*. <https://www.cnbcindonesia.com/market/20190626090139-17-80654/bpk-temukan-banyak-rekrutasi-dalam-lapkeu-garuda-2018>.
- Ayem, S., dan R. (2021). "Pengaruh Penalaran Moral, Retaliasi, Religiusitas, dan Gender terhadap Niat Mahasiswa Melakukan Tindakan Whistleblowing (studi empiris pada Mahasiswa akuntansi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa)." *Jurnal Ilmiah Akuntansi.*, 12(2), 150–164.
- Ayuningtyas, F. R. (2018). "Pengaruh Penalaran Moral, Dan Retaliasi Terhadap Niat Mahasiswa Melakukan Whistleblowing (Studi Empiris Pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Sanata Dharma)". *Universitas Sanata Dharma*.
- Bagustianto, R., dan N. (2015). "Faktor-faktor yang mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk melakukan tindakan Whistleblowing (Studi pada PNS BPK RI)." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya.*, 3(1), 1–18.

- Barnett, t., Bass, K., dan Brown, G. (1996). "Religiosity, Ethical Ideology, and Intentions to Report a Peer's Wrongdoing." *Journal of Business Ethics.*, 15(1), 1161–1174.
- Brief, A. P. dan S. J. M. (1986). "Prosocial Organizational Behaviors". *The Academy of Management Review.*, 11(4), 710-725.
- Denziana, A., Indrayenti, dan Fatah, F. (2014). Corporate Financial Performance Effects Of Macro Economic Factors Against Stock Return. *Jurnal Akuntansi Keuangan*, 5(2), 17–40.
- Eaton, T., V., dan Akers, M., D. (2007). "Whistleblowing and Good Governance." *Whistleblowing and Good Governance.*, 77(6), 66–71.
- Eiya, O., dan Otor, J., I. (2013). "Forensic Accounting as a Tool for fighting Financial Crime in Nigeria." *Research Journal of Finance and Accounting*, 4(6), 18–25.
- Examiner, A. of C. F. (2018). "Report to the Nations: 2018 global study on Occupational Fraud and Abuse."
- Gumilar, I. (2015). *Metode Riset Untuk Bisnis & Manajemen*. Universitas Widyatama.
- Gunawan, C. (2020). *Mahir menguasai SPSS Panduan praktis Mengolah Data Penelitian New Edition*. Gramedia.
- Hamdani, R., Kumalahadi, dan D., U. (2017). The Classification of Corruption in Indonesia: a Behavioral Perspective. *SHS Web of Conference 10002*.
- Harahap, H., F., Fauzan, M., dan F. (n.d.). Pengaruh Jalur Pelaporan dan Komitmen Religius terhadap Niat Melakukan Whistleblowing: Sebuah Studi Eksperimen". *Jurnal Ilmiah Akuntansi (JIA)*, 5(1), 150–150.
- Hendryadi., S. &. (2015). *Metode Riset Kuantitatif Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Prenada Media Group.
- Heridiansyah, J. (2014). Manajemen Konflik dalam Sebuah Organisasi. *Jurnal STIE Semarang*, 6(1), 28–41.
- Huseno, T. (2016). *Kinerja Pegawai: Tinjauan dari Segi Kepemimpinan, Misi Organisasi, dan Kepuasan Kerja*. Media Nusa Creative.
- Indahsari, R. (2019). "Niat Individu Melakukan Whistleblowing: Theory of Planned Behavior dan Prosocial Behavior Theory". *Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya*, 1–19.

- Irfan, M. (2016). “ICW Temukan 12 Pola Korupsi di Kalangan Perguruan Tinggi”.
- Kaplan, S. E., dan S. M. W. (2001). “An Examination Of Auditor’s Reporting Intentions When Another is Offered Client Employment.” *A Journal of Practice and Theory*, 45.
- Kreshastuti, K. (2014). “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Intensi Auditor Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing.” *Diponegoro Journal Of Accounting*, 3(2).
- Kuncoro, M. (2011). *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasinya untuk Bisnis dan Ekonomi Edisi 4*. UPP STM YPKN.
- Lestari, R. dan R. Y. (2017). “Whistle blowing dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Niat Melaksanakannya oleh Aparatur Sipil Negara.” *Jurnal Akuntansi*, 336–350.
- Malik, M. (2018). “Whistle-blowing as an Islamic Imperative: Empowering Muslim City Society towards Good Governance.” *Penang Institute Issues*.
- Manurung, D., T., H., dan Hardika, A., L. (2015). Analysis of factors that influence financial statement fraud in the perspective fraud diamond: Empirical study on banking companies listed on the Indonesia Stock Exchange year 2012 to 2014. *International Conference on Accounting Studies (ICAS)*.
- Mbago, M., Ntayi, J., & Mutebi, H. (2016). “Does legitimacy matter in whistleblowing intentions?” *International Journal of Law and Management*, 58(2), 1–21.
- Mintz, S., M., dan Morris, R., E. (2014). *Ethical Obligations and Decision Making in Accounting (3rd ed.)*. McGraw-Hill.
- Nafisah, R. Purnamasari, P., dan Maemunah, M. (2018). “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Tingkat Religiusitas terhadap Keinginan untuk melakukan Whistleblowing (Studi pada Empat Badan Usaha Milik Negara Sektor Transportasi dan Pergudangan di Kota Bandung)”. *Prosiding Akuntansi*, 4(2), 854–860.
- Near, J. P., & Miceli, M. P. (1985). “Organizational Dissidence: The Case of Whistle-Blowing”. *Journal of Business Ethics*, 1(4), 1–16.
- Nurharjanti, N. N. (2017). “Persepsi Mahasiswa Dalam Mengurangi Fraud Akademik: Whistleblowing Sistem.” *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 17, 1–12.

- Nurlia. (2019). Pengaruh Struktur Organisasi Terhadap Pengukuran Kualitas Pelayanan (Perbandingan Antara Ekspektasi/Harapan Dengan Hasil Kerja). *Meraja Jurnal*, 2(2), 51–66.
- Nurulrahmatiah, N., dan N. (2019). “Faktor-faktor yang Mempengaruhi Niat Melakukan Whistleblowing”. *Prosiding National Conference on Applied Business*, 1–6.
- Nuryanto, dan Pambuko, Z. B. (2018). *Eviews untuk Analisis Ekonometrika Dasar: Aplikasi dan Interpretasi*. UNIMMA Press.
- Othman, R., & Hariri, H. (2012). “Conceptualizing Religiosity Influence on Whistle-Blowing Intentions”. *British Journal of Economics, Finance and Management Sciences*, 6(October), 62–92.
- Pamungkas, I, D. (2014). “Pengaruh Religiusitas dan Rasionalisasi dalam Mencegah dan Mendeteksi Kecenderungan Kecurangan Akuntansi”. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis.*, 1(1), 1–12.
- Puni, A., Agyemang, C. B., & Asamoah, E. S. (2016). “Religiosity, Job Status and WhistleBlowing: Evidence from Micro-Finance Companies”. *International Journal of Business and Social Research*, 6(2), 38–47.
- Purnamasari, P. dan Amaliah, I. (2015). “Fraud Prevention: Relevance to Religiosity and Spirituality in the Workplace.” *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 211., 827– 835.
- Purnomo, R. A. (2016). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS*. CV. WADE Group.
- Puspitosari, I. (2019). “Whistleblowing Intention Sebagai Bagian dari Etika Islam ditinjau dari Intensitas Moral”, *Orientasi Etika Relativisme dan Religiusitas. Jurnal Iqtisaduna*, 5(2), 139–152.
- Putri, C. M. (2016). “Pengaruh Jalur Pelaporan dan Tingkat Religiusitas terhadap Niat Seseorang Melakukan Whistleblowing.” *Journal of Accounting and Investment*, 17(1), 42–52.
- Rahayu, I. M. (2018). “Pengaruh sikap dan persepsi kontrol perilaku terhadap niat whistleblowing internal-eksternal dengan persepsi dukungan organisasi sebagai variabel pemoderasi”. *Jurnal Akuntansi Dan Investasi*, 17(2), 209–219.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Grafindo.

- Said, J., Karim, Z., A., dan Johari, R., J. (2018). "Integrating Religiosity into Fraud Triangle Theory: Findings on Malaysian Police Officers." *Journal of Criminological Research, Policy and Practice.*, 4(2), 111–123.
- Satrya, I., F., Helmy, H., dan Taqwa, S. (2019). "Pengaruh Komitmen Profesionlitas dan sosialisasi antisipatif Mahasiswa Akuntansi terhadap Niat Whistleblowing dengan Religiusitas sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Mahasiswa Akuntansi di Kota Padang)". *Jurnal Eksplorasi Akuntansi.*, 1(1), 1863-1880.
- Septianti, W. (2013). Pengaruh Faktor Organisasional, Individual, Situasional, Dan Demografis Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing Internal. *Prosiding. Simposium Nasional Akuntansi XVI Manado.*
- Setyawati, I., D. (2015). "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Niat Untuk Melakukan Whistleblowing Internal." *Jurnal Ekonomi Bisnis.*
- Singleton, et. al. (2010). "*Fraud Auditing and Forensic Accounting (4th ed.)*". John Willey & Sons, Inc.
- Suprihati. (2014). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen. *Jurnal Paradigma*, 12(1), 93–112.
- Tari, S. M. (2020). "Pengaruh Religiusitas Individu, Besaran Konsekuensi, Konsensus Sosial, Dan Retaliasi Terhadap Niat Whistleblowing". *Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.*
- Tunggal, A. W. (2016). *Pencegahan dan Pendeteksian Kecurangan.* Harvaindo.
- Veronica, V., dan Koto, Siti, K. (2020). Pengaruh Faktor Anteseden Motivasi, Disiplin, dan Kesehatan terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta.*, 22(1), 57.
- Widyadhana, I, R. dan Puspita, A. F. (2020). "Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Pegawai melalui Niat Whistleblowing (Studi pada Pegawai Pajak Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Selatan)". *Jurnal Akuntansi FEB UB*, 1–26.
- Widyarani, R. I. (2020). "*Strategi Pengambilan Keputusan Berbasis Analytical Hierarchy Process (AHP) pada Unit 'UB Media' (Studi pada Badan Usaha Non Akademik (BUNA) Universitas Brawijaya)*". Universitas Brawijaya.
- Yudha, Dananjaya D.G. dan Mawardi, R. (2018). Gender, Religiosity and Whistleblowing Intention. *Russian Journal of Agricultural and SocioEconomic Sciences*, 1(January 2018).
- Zainudin, N. H., & Zahari, W. M. Z. W. (2018). Whistleblowing: A Western and Shari'ah Perspective. *IIUM Law Journal*, 26(1), 99–120.