

**PENGARUH KOMITMEN PROFESI, SOSIALISASI ANTISIPATIF DAN  
RELIGIUSITAS TERHADAP WHISTLEBLOWING  
( Studi Survey Pada Seluruh Staff Keuangan UMKM di Yogyakarta )**

**Arina Anjani**

Dr. Dyah Ekaari S.J., S.E., M.Sc., QIA., Ak., CA

Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Email : [arinaanjani2@gmail.com](mailto:arinaanjani2@gmail.com)

**ABSTRAK**

*This study aims to determine the effect of professional commitment, anticipatory socialization and religiosity towards whistleblowing. The object of this research is UMKM in Yogyakarta and the subjects in this study are financial staff who work at UMKM. The type of data in this study uses primary data. The sample used in this study amounted to 32. The sampling method in this study uses a purposive sampling technique with certain criteria, namely financial staff who have been educated in tertiary institutions. Data analysis method used in this research is multiple regression analysis. The dependent variable in this study is whistleblowing and the independent variable in this study is professional commitment, anticipatory socialization and religiosity. Based on the results of the analysis, professional commitment, anticipatory socialization and religiosity have a positive and significant effect on whistleblowing.*

*Keywords: Professional commitment, Anticipatory Socialization, Religiosity, Whistleblowing, UMKM.*

## **PENDAHULUAN**

### **LATAR BELAKANG**

Perekonomian di Indonesia kini tengah mengalami perkembangan ditandai dengan banyaknya UMKM yang berdiri ditengah masyarakat, hal ini membuat UMKM memiliki peranan penting dalam membangun perekonomian Indonesia dan penyerapan tenaga kerja. Berdasarkan data dari Kementerian Koperasi dan UMKM, kontribusi UMKM pada PDB mencapai 60,34% pada 2017. Kontribusi ini pada dasarnya masih dapat ditingkatkan, mengingat peran UMKM dalam porsi ekspor di Indonesia hanya mencapai 15,7%. Pengalaman pada 1998 dan 2012 membuktikan bahwa UMKM dapat bertahan dari krisis ekonomi, ditunjukkan dengan pertumbuhan positif yang dicapai UMKM pada saat-saat krisis (wartaekonomi.co.id, 2019).

Pengelolaan keuangan yang terorganisir menjadi salah satu aspek yang perlu diperhatikan demi kemajuan perusahaan, yaitu dapat dilakukan dengan akuntansi. Banyak pelaku UMKM yang lebih memperhatikan kegiatan operasionalnya, sehingga pencatatan dan laporan keuangan usahanya kurang sistematis. Karena itu pelaku usaha perlu memperhatikan internal perusahaannya, dimulai dengan staff keuangan yang bertanggungjawab atas pembukuan dan pencatatan laporan keuangan agar lebih efisien dalam mengevaluasi dan mengambil keputusan.

Kode etik juga diperlukan untuk menjaga integritas dan kehormatan profesi. Seperti halnya dalam profesi staff keuangan, seseorang dengan profesi yang berhadapan dengan masalah keuangan perlu memahami kode etik

profesinya, untuk menjaga integritasnya sebagai penyedia informasi yang dapat dipercaya, salah satunya dengan menaati kode etik profesi yang berlaku, seperti melakukan pencatatan laporan keuangan menggunakan standar-standar yang berlaku dan dapat memberikan informasi yang sistematis dan dapat dipercaya. Hal ini dikarenakan staff keuangan memiliki kontribusi penuh dalam menyusun laporan keuangan. Banyaknya kasus pelanggaran dan kecurangan dalam bidang akuntansi membuat para stakeholder dan pemakai laporan keuangan dirugikan, yang pada dasarnya laporan keuangan tersebut digunakan untuk mengambil keputusan, apabila informasi atas laporan keuangan tersebut salah maka keputusan yang diambilpun juga salah.

Sebagai contoh, kasus manipulasi laporan keuangan PT Garuda Indonesia yang telah menjadi perbincangan masyarakat pada tahun 2019. Pada laporan 31 Desember 2018 dituliskan bahwa PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk meraup laba bersih USD 809,85 ribu atau sekitar Rp11,33 miliar. Padahal diketahui bahwa PT Garuda mengalami kerugian cukup dalam pada 2017 mencapai Rp 3 triliun. Selain itu, berdasarkan laporan keuangan 2018, juga ditemukan perjanjian kerjasama antara PT Garuda Indonesia dengan perusahaan penyedia jasa pemasangan WiFi, Mahata Aero Teknologi sebesar USD 239 juta, namun kerjasama itu tidak dapat dimasukkan dalam Laporan Posisi Keuangan (LPK) 2018 karena kerja sama ini untuk 15 tahun dan dana tersebut belum diterima Garuda sampai akhir tahun 2018 (Suara.com, 2019)

Adanya kasus penyimpangan tersebut mengakibatkan kerugian bagi stakeholder dan mengakibatkan menurunnya kepercayaan masyarakat pada

profesi keuangan, karena itu perlu dilakukannya pengungkapan atau pelaporan kecurangan sebagai bentuk tindakan untuk meminimalisir penyimpangan atau kecurangan (Fraud) yang sudah banyak terjadi sebagaimana kasus tersebut. Salah satu tindakan pengungkapan kecurangan yang sudah dikenal banyak entitas adalah Whistleblowing. Menurut Effendi (2016:224) dalam Hardianto dkk (2018) Whistleblowing merupakan pengungkapan pelanggaran atau perbuatan yang melawan hukum yang dapat merugikan perusahaan atau organisasi maupun pemangku kepentingan, yang disampaikan kepada pihak yang berwenang untuk dilakukan tindakan atas pelanggaran tersebut.

## **KERANGKA TEORI DAN PENURUNAN HIPOTESIS**

### **KERANGKA TEORI**

#### **1. Teori Tindakan Beralasan (*Theory of Reasoned Action*)**

Teori ini menghubungkan antara keyakinan (belief), sikap (attitude), kehendak (intention) dan perilaku (behavior). Teori ini dikembangkan oleh Fishbein dan Ajzan (1975 dan 1980), teori ini dikembangkan berdasarkan pada perilaku dan tindakan yang dilakukan manusia. Dalam teori ini dikatakan bahwa tindakan dan perilaku seseorang dilatar belakangi oleh suatu niat atau keinginan seseorang tersebut, sehingga seorang individu akan benar-benar mempertimbangkan apa yang akandilakukannya sebelum mengambil tindakan.

Dalam keyakinan seseorang, dia akan mempertimbangkan untung atau rugi dari tindakan tersebut, serta konsekuensi atau dampak yang akan diterima. Teori ini menjelaskan bahwa terdapat faktor yang membatasi

perilaku seseorang, sehingga ada kontrol dalam diri seseorang untuk melakukan tindakan. Artinya seseorang akan berperilaku sesuai kehendak seseorang tersebut. Kehendak (intention) ditentukan oleh sikap dan norma subyektif (Jogiyanto, 2007).

## **2. Whistleblowing**

Hoffman dan Robert (2008) mengungkapkan whistleblowing didefinisikan sebagai suatu pengungkapan atau pelaporan oleh karyawan mengenai suatu informasi yang diyakini mengandung pelanggaran hukum, peraturan, pedoman praktis atau pernyataan profesional, atau berkaitan dengan kesalahan prosedur, korupsi, penyalahgunaan wewenang, atau suatu hal yang membahayakan publik dan keselamatan tempat kerja. Near dan Miceli (1985) mengatakan jika whistleblowing dilihat sebagai suatu proses maka whistleblowing memiliki empat elemen, yaitu whistleblower sebagai pelapor tindakan kecurangan, tindakan whistleblowing atau pengaduan, pihak yang dilaporkan, dan organisasi dimana pengaduan diajukan. Dalam arti whistleblowing merupakan suatu tindakan seorang dalam melaporkan indikasi kecurangan atau pelanggaran yang terjadi dilingkungannya kepada pihak yang berkuasa.

## **3. UMKM**

Berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2008 Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah merupakan kegiatan usaha yang mampu memperluas lapangan kerja dan memberikan pelayanan ekonomi secara luas kepada masyarakat, dan dapat berperan dalam proses

pemerataan dan peningkatan pendapatan masyarakat, mendorong pertumbuhan ekonomi, dan berperan dalam mewujudkan stabilitas nasional. UMKM memiliki peran penting dalam mendorong perkembangan perekonomian Indonesia. Maka sudah menjadi keharusan untuk melakukan penguatan kelompok UMKM yang melibatkan banyak masyarakat di Indonesia. Kriteria usaha yang termasuk dalam UMKM telah diatur dalam undang-undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM).

#### **4. Komitmen profesi**

Komitmen profesi adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut (Arifah dan Romadhon, 2015). Dalam melaksanakan dan tercapainya keberhasilan dalam sistem pelaporan pelanggaran, diperlukan sebuah komitmen dalam diri seseorang terhadap profesinya untuk ikut terlibat dalam melaporkan pelanggaran atau kecurangan. Dengan adanya komitmen terhadap profesi dari seseorang individu tentu akan menjadi faktor pendorong bagi seorang individu tersebut untuk melakukan pencegahan terhadap suatu penyimpangan yang tidak sesuai dengan standar kode etik dan norma-norma yang ada dalam lingkungannya, hal ini dilakukan demi mencegah potensi kerugian yang mungkin terjadi bagi perusahaan dan para stakeholder. Semakin tinggi tingkat komitmen profesi seseorang, akan semakin tinggi kecenderungan seseorang untuk mempertimbangkan whistleblowing menjadi hal yang penting (Mela, 2016).

## **5. Sosialisasi Antisipatif**

Sosialisasi antisipatif memiliki makna yaitu suatu proses penyesuaian diri dan keyakinan yang berasal dalam diri seseorang sebelum mereka memasuki lingkungan baru sejak masih dalam tahap pendidikan. Peran sosialisasi antisipatif tidak lain membentuk kesimpulan dan tanggapan seorang individu terhadap organisasi atau tempat kerja yakni lingkungan baru yang akan dimasukinya.

Dijelaskan oleh Sang (2009) dalam Hardianto dkk (2018) sosialisasi antisipatif juga merupakan proses pembentukan karakter seseorang, ekspektasi (harapan) atau pandangan, serta pendapat atas suatu pekerjaan, karena pada saat individu memasuki suatu profesi maka individu tersebut akan dikenalkan bagaimana cara mengantisipasi perilaku atau sikap, norma serta nilai yang ada pada profesi tersebut. Dengan kata lain sosialisasi antisipatif akan memberi pengaruh dalam pembentukan *mind set* seseorang bahkan sebelum mereka memasuki lingkungan kerja (Hardianto dkk, 2018).

## **6. Religiusitas**

Religiusitas adalah suatu sistem yang terintegrasi dari keyakinan (belief), gaya hidup, aktivitas ritual dan institusi yang memberikan makna dalam kehidupan manusia dan mengarahkan manusia pada nilai-nilai suci atau nilai-nilai tertinggi (Glock dan Stark, 1965). Dengan kata lain religiusitas merupakan keyakinan seseorang terhadap adanya Tuhan dengan mematuhi perintah dan menjauhi larangan dengan keikhlasan hati

tanpa paksaan. Religiusitas seseorang dapat dipengaruhi dari banyak hal, seperti keluarga, pendidikan, pengalaman, serta lingkungan sehari-hari. Adanya religiusitas membuat seseorang individu memiliki kecenderungan terkait dengan aturan-aturan agamanya serta akan menjauhi larangan-larangan agama.

## **PENURUNAN HIPOTESIS**

### **1. Pengaruh Komitmen Profesi Terhadap Whistleblowing**

Dalam teori tindakan beralasan, kehendak seseorang memiliki latar belakang suatu niat dan pertimbangan, apakah tindakan tersebut akan merugikan atau menguntungkan. Hal ini sangat berkaitan dengan tingkat komitmen seseorang terhadap profesinya, semakin tinggi tingkat komitmen profesinya, kepercayaan diri seseorang akan lebih tinggi untuk melakukan tindakan yang ingin dilakukannya. Kepercayaan diri tersebut akan mendorong seseorang untuk memiliki keyakinan yang kuat, sehingga seorang individu akan berperilaku sesuai dengan keyakinan yang dianggapnya akan memberi dampak positif dibandingkan dampak negatif. Namun, beberapa alasan seperti konsekuensi dan dampak terhadap dirinya sendiri dapat mempengaruhi seseorang untuk enggan melakukan tindakan yang diinginkannya. Dengan demikian perlu adanya tingkat komitmen profesi yang kuat untuk mendorong rasa percaya diri untuk melakukan suatu tindakan.

Komitmen profesi yang semakin tinggi akan meningkatkan tingkat kepercayaan diri seseorang untuk melakukan tindakan sesuai dengan

kehendaknya. Hal ini tentu akan membuat seorang individu yang memiliki komitmen profesi yang tinggi untuk melakukan tindakan whistleblowing dan besar kemungkinan apabila terjadi indikasi kecurangan maka tidak akan segan untuk dilaporkan. Dengan demikian hipotesis dirumuskan sebagai berikut :

***H<sub>1</sub>*** : Komitmen profesi berpengaruh positif terhadap whistleblowing

## 2. Pengaruh Sosialisasi Antisipatif Terhadap Whsitleblowing

Sosialisasi antisipatif dapat dikaitkan dengan teori tindakan beralasan. Dalam proses dimana seorang individu mempelajari dan memberi opini mengenai suatu profesi atau lingkungan kerja, hal tersebut akan mempengaruhi perilaku individu untuk menilai suatu tindakan, apakah tindakan tersebut benar atau tidak, etis atau tidak etis, dan perlu atau tidak untuk dilakukan. Individu akan menganalisis dan memprediksi perilaku serta dampak yang akan terjadi. Dengan demikian seorang individu memiliki alasan untuk melakukan tindakan tersebut apabila tindakan tersebut tidak berdampak negatif untuknya. Dan memilih untuk tidak melakukan tindakan tersebut jika individu beranggapan bahwa tindakan tersebut akan merugikan. Dapat dikatakan bahwa hasil dari proses sosialisasi antisipatif merupakan alasan seseorang individu untuk menentukan tindakan tertentu. Dengan demikian hipotesis dirumuskan sebagai berikut.

***H<sub>2</sub>*** : Sosialisasi antisipatif berpengaruh positif terhadap whistleblowing

### 3. Pengaruh Religiusitas terhadap Whistleblowing

Teori tindakan beralasan mengungkapkan bahwa seseorang akan membuat pertimbangan berdasarkan alasan-alasan sebelum bertindak. Perilaku akan dipengaruhi melalui suatu proses pengambilan keputusan yang teliti dan beralasan. Sesuai dengan teori tersebut, religiusitas menjadi salah satu faktor bagaimana perilaku seseorang. Religiusitas menjadi pedoman dan tolak ukur dalam bertindak, seseorang yang memiliki rasa religiusitas akan memutuskan apa yang akan dilakukannya sesuai dengan perintah agama dan keyakinannya. Apabila tindakan tersebut tidak baik dalam ajaran kepercayaannya maka individu tersebut akan menolak untuk melanggar aturan yang ada didalam agama yang dianutnya, dan sebaliknya apabila tindakan tersebut baik dalam ajaran agamanya maka hal tersebut akan mendorong seorang individu untuk melakukan tindakan tersebut.

Longenecker dkk (2004) dan Bart dkk (1993) dalam Pulungan (2018) menemukan bahwa individu yang memandang kepercayaan atau agama sebagai suatu yang penting memiliki kecenderungan yang signifikan untuk tidak menyetujui perilaku yang tidak etis, dengan kata lain kecurangan adalah tindakan yang perlu untuk dilaporkan, hal ini didukung oleh Trevino dan Victor (1992) dalam Pulungan (2018) menemukan bahwa melaporkan kesalahan rekan menjadi lebih etis ketika kesalahan rekan memiliki potensi untuk membahayakan kelompok secara keseluruhan. Dengan demikian hipotesis dirumuskan sebagai berikut :

***H<sub>3</sub>*** : Religiusitas berpengaruh positif terhadap whistleblowing

## **METODE PENELITIAN**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan data primer. Objek dalam penelitian ini adalah UMKM di Yogyakarta dan subjek dari penelitian ini adalah staff keuangan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu teknik pengambilan sampel dari responden dengan menggunakan kriteria-kriteria tertentu, yaitu staff keuangan yang telah menempuh pendidikan di perguruan tinggi. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode survey yaitu mendistribusikan kuesioner secara langsung.

### **Variabel Dependen**

#### **1. Variabel Dependen (Y)**

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat adanya variabel bebas (independen). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah whistleblowing, yaitu suatu pengungkapan oleh karyawan mengenai suatu informasi yang diyakini mengandung pelanggaran hukum, peraturan, pedoman praktis atau pernyataan profesional, atau berkaitan dengan kesalahan prosedur, korupsi, penyalahgunaan wewenang, atau membahayakan publik dan keselamatan tempat kerja (Hoffman dan Robert, 2008). Variabel dependen akan diukur menggunakan kuesioner yang digunakan dalam penelitian sebelumnya oleh Hardianto dkk (2018).

## 2. Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan timbulnya variabel terkait (dependen). Terdapat tiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain :

### a. Komitmen Profesi

Komitmen profesi adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut (Arifah dan Romadhon, 2015). Variabel ini diukur dengan menggunakan kuesioner dari penelitian sebelumnya oleh Hardianto dkk (2018).

### b. Sosialisasi Antisipatif

Sosialisasi antisipatif merupakan proses penyesuaian diri dan pembentukan keyakinan seseorang sebelum individu tersebut memasuki lingkungan baru sejak masih dalam tahap pendidikan (Hardianto dkk, 2018). Variabel ini diukur dengan menggunakan kuesioner dari penelitian sebelumnya oleh Hardianto dkk (2018).

### c. Religiusitas

Religiusitas adalah keyakinan dan kepercayaan dalam diri seseorang yang mendorong seseorang tersebut untuk berperilaku sesuai dengan aturan-aturan agamanya. Variabel Religiusitas diukur dengan menggunakan kuesioner dari penelitian sebelumnya oleh Pulungan (2018).

## HASIL PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan cara memberikan kuesioner kepada responden yaitu staff atau bagian keuangan UMKM di Yogyakarta. Mekanisme yang dilakukan peneliti untuk menyebarkan kuesioner yaitu dengan cara mendatangi langsung responden yang bekerja di beberapa UMKM yang ada di Yogyakarta diantaranya seperti toko oleh-oleh, konveksi, tempat makan, toko pakaian dan lain-lain. Jumlah penyebaran dan pengambilan kuesioner dapat diringkas pada tabel 4.1 sebagai berikut :

**Tabel 4.1**

### **Jumlah Penyebaran dan Pengembalian Kuesioner**

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah Kuesioner</b>
Jumlah Kuesioner yang disebar	35
Kuesioner yang kembali	35
Kuesioner yang lengkap	32
Kuesioner yang tidak dapat diolah	3
Kuesioner yang dapat diolah	32

*(Sumber : data primer diolah, 2020)*

## **Deskripsi Responden**

### **1. Jenis Kelamin**

Karakteristik berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu laki-laki dan perempuan :

**Tabel 4.2**  
**Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	5	15,6%
2	Perempuan	27	84,4%
<b>Total</b>		32	100%

(Sumber : data primer diolah, 202)

## 2. Usia

Karakteristik berdasarkan usia memiliki presentase usia diantara

22-28 tahun, dapat dilihat pada tabel 4.3 sebagai berikut :

**Tabel 4.3**  
**Deskripsi Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	22	8	25%
2	23	10	31,3%
3	24	3	28,1%
4	25	9	9,4%
5	27	1	3,1%
6	28	1	3,1%
<b>Total</b>		32	100%

(Sumber : data primer diolah, 2020)

### 3. Posisi dalam perusahaan UMKM

**Tabel 4.4**  
**Posisi dalam Perusahaan**

	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
Accounting	19	59,4%
Finance	4	12,5%
Keuangan dan Administrasi	1	3,1%
Komisi	4	12,5%
Purchasing	3	9,4%
Tax	1	3,1%
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

(Sumber : data primer diolah, 2020)

### 4. Pendidikan

**Tabel 4.5**  
**Latar Belakang Pendidikan**

Pendidikan	Jumlah	Presentase
D3	6	18.8%
S1	26	81.3%
Total	32	100.0%

(Sumber : data primer diolah, 2020)

## Uji Kualitas dan Instrumen Data

### 1. Uji Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif terdiri dari jumlah sampel, nilai minimum, nilai maksimum, rata-rata (Mean) dan standar deviasi dari masing-masing variabel.

**Tabel 4.6**  
**Statistik Deskriptif**

	<b>Jumlah</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maximum</b>	<b>Mean</b>	<b>Standar Deviasi</b>
Whistleblowing	32	6	19	15.38	3.077
Komitmen Profesi	32	6	23	17.72	3.778
Sosialisasi Antisipatif	32	6	22	17.19	3.641
Religiusitas	32	14	43	32.84	7.314

(Sumber : data primer diolah, 2020)

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui informasi dari hasil analisis deskriptif dengan 32 data dapat dijabarkan sebagai berikut :

a. Hasil analisis statistik deskriptif terhadap variabel whistleblowing

Menunjukkan nilai minimum responden sebesar 6,00, nilai maksimum responden sebesar 19,00, nilai rata-rata (mean) sebesar 15,38 dan standar deviasi sebesar 3,077. Dalam hasil uji statistik deskriptif pada variabel whistleblowing menunjukkan rata-rata (mean) sebesar 15,38 maka sebagian besar responden memiliki keberanian untuk melakukan whistleblowing, karena nilai rata-rata (mean) yang diperoleh mendekati nilai maksimum.

b. Hasil analisis statistik deskriptif terhadap variabel komitmen profesi

Menunjukkan nilai minimum responden sebesar 6,00, nilai maksimum responden sebesar 23,00, nilai rata-rata (mean) sebesar 17,72 dan standar deviasi sebesar 3,778. Dalam hasil uji statistik deskriptif pada variabel komitmen profesi menunjukkan rata-rata (mean) sebesar 17,72 maka sebagian besar responden memiliki

tingkat komitmen profesi yang cukup tinggi karena nilai rata-rata (mean) yang diperoleh mendekati nilai maksimum.

- c. Hasil analisis statistik deskriptif terhadap variabel sosialisasi antisipatif

Menunjukkan nilai minimum responden sebesar 6,00, nilai maksimum responden sebesar 22,00, nilai rata-rata (mean) sebesar 17,19 dan standar deviasi sebesar 3,641. Dalam hasil uji statistik deskriptif pada variabel sosialisasi antisipatif menunjukkan rata-rata (mean) sebesar 17,19 maka sebagian besar responden memiliki tingkat sosialisasi antisipatif yang cukup tinggi karena nilai rata-rata (mean) yang diperoleh mendekati nilai maksimum.

- d. Hasil analisis statistik deskriptif terhadap variabel religiusitas

Menunjukkan nilai minimum responden sebesar 14,00, nilai maksimum responden sebesar 43,00, nilai rata-rata (mean) sebesar 32,84 dan standar deviasi sebesar 7,314. Dalam hasil uji statistik deskriptif pada variabel sosialisasi antisipatif menunjukkan rata-rata (mean) sebesar 32,84 maka sebagian besar responden memiliki tingkat religiusitas yang cukup tinggi karena nilai rata-rata (mean) yang diperoleh mendekati nilai maksimum.

## **2. Uji Validitas**

Item pernyataan dinyatakan valid apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel pada tingkat signifikan 5% (Ghozali, 2011). Untuk menentukan nilai  $r$  tabel dapat dilakukan dengan cara  $df = n - 2$ . Pada penelitian ini nilai  $df$  dapat

dicari dengan rumus  $df = 32 - 2 = 30$ , dengan tingkat signifikansi 0,349 (r tabel). Artinya standar suatu item akan dinyatakan valid apabila r hitung > 0,349. Hasil uji validitas pada setiap item pernyataan dapat dilihat pada tabel 4.7 dibawah ini :

**Tabel 4.7**  
**Uji Validitas**

<b>Variabel</b>	<b>Koefisien Korelasi</b>	<b>R tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Whistleblowing 1	0,882	0,349	Valid
Whistleblowing 2	0,776	0,349	Valid
Whistleblowing 3	0,871	0,349	Valid
Whistleblowing 4	0,737	0,349	Valid
Komitmen Profesi 1	0,831	0,349	Valid
Komitmen Profesi 2	0,834	0,349	Valid
Komitmen Profesi 3	0,771	0,349	Valid
Komitmen Profesi 4	0,864	0,349	Valid
Komitmen Profesi 5	0,910	0,349	Valid
Sosialisasi	0,812	0,349	Valid

Antisipatif 1			
Sosialisasi Antisipatif 2	0,845	0,349	Valid
Sosialisasi Antisipatif 3	0,836	0,349	Valid
Sosialisasi Antisipatif 4	0,652	0,349	Valid
Sosialisasi Antisipatif 5	0,862	0,349	Valid
Religiusitas 1	0,878	0,349	Valid
Religiusitas 2	0,830	0,349	Valid
Religiusitas 3	0,816	0,349	Valid
Religiusitas 4	0,837	0,349	Valid
Religiusitas 5	0,735	0,349	Valid
Religiusitas 6	0,760	0,349	Valid
Religiusitas 7	0,688	0,349	Valid
Religiusitas 8	0,773	0,349	Valid
Religiusitas 9	0,825	0,349	Valid
Religiusitas 10	0,782	0,349	Valid

Lanjutan tabel 4.7(Sumber : data primer diolah, 2020)

### 3. Uji Reliabilitas

Jika nilai Cronbach's Alpha  $> 0,7$  maka variabel dapat dikatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas disajikan dalam tabel 4.8 dibawah ini :

**Tabel 4.8**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Komitmen Profesi	0,897	Reliabel
Sosialisasi Antisipatif	0,861	Reliabel
Religiusitas	0,932	Reliabel
Whistleblowing	0,833	Reliabel

(Sumber : data primer diolah, 2020)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa semua variabel dalam penelitian adalah reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpha  $> 0,70$ . Hal ini, menunjukkan bahwa instrumen dalam penelitian jika digunakan kembali akan menghasilkan jawaban yang konsisten.

### Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Teknik uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji sampel Kolmogorov Smirnov. Data akan dikatakan bahwa residu berdistribusi normal jika  $\text{sig} > 0,05$ . Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4.9 sebagai berikut :

**Tabel 4.9**  
**Uji Normalitas**

	<b>Nilai Sig</b>	<b>Keterangan</b>
Unstandardized Residual	0,549	Residual berdistribusi normal

(Sumber : data primer diolah, 2020)

Dapat diketahui dari tabel 4.9, tingkat signifikansi data sebesar 0,549 yang berarti lebih besar dari nilai sig 0,05.

## 2. Uji Multikolinearitas

Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai Variance Inflation factors (VIF). Apabila nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance > 0,10 maka tidak terdapat multikolinearitas diantara variabel independen dan sebaliknya. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 4.10 sebagai berikut :

**Tabel 4.10**  
**Uji Multikolinearitas**

<b>Model</b>	<b>Unstandardized Coefficients</b>		<b>Standardized Coefficients</b>	<b>T</b>	<b>Sig.</b>	<b>Collinearity Statistics</b>	
	<b>B</b>	<b>Std. Error</b>	<b>Beta</b>			<b>Tolerance</b>	<b>VIF</b>
<b>(Constant)</b>	1.045	1.344		.778	.443		
<b>Komitmen Profesi</b>	.308	.139	.378	2.216	.035	.232	4.310
<b>Sosialisasi Antisipatif</b>	.301	.138	.356	2.185	.037	.254	3.939
<b>Religiusitas</b>	.113	.045	.268	2.528	.017	.602	1.662

(Sumber : data primer diolah, 2020)

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui bahwa nilai VIF dan Tolerance mengindikasikan tidak terdapat multikolinearitas dimana nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance > 0,10.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glajzer, jika sig > 0,05 maka tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas terdapat pada tabel 4.11 sebagai berikut :

**Tabel 4.11**  
**Uji Heteroskedastisitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
<b>(Constant)</b>	.934	.831		1.124	.270
<b>Komitmen Profesi</b>	-.029	.086	-.132	-.340	.736
<b>Sosialisasi Antisipatif</b>	-.009	.085	-.038	-.104	.918
<b>Religiusitas</b>	.023	.028	.202	.841	.407

(Sumber : data primer diolah, 2020)

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai signifikansi semua variabel > 0,05 artinya bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Hipotesis dan Analisis Data

#### 1. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisis hubungan kausal beberapa variabel bebas (X) terhadap suatu variabel tergantung (Y).

Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan fungsi regresi linier berganda sebagai berikut :

$$\text{Whistleblowing} = 1,045 + 0,308 (\text{Komitmen Profesi}) + 0,301 (\text{Sosialisasi Antisipatif}) + 0,113 (\text{Religiusitas})$$

## 2. Uji Koefisien Determinasi

. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Jika  $R^2$  mendekati satu artinya variabel-variabel independen sudah dapat memberi semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen dan sebaliknya. Hasil dari uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.12 sebagai berikut :

**Tabel 4.12**  
**Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.901 <sup>a</sup>	.811	.791	1.408

(Sumber : data primer diolah, 2020)

Pada tabel 4.12 nilai adjusted R square variabel independen yaitu komitmen profesi, sosialisasi antisipatif, religiusitas adalah 0,791 , hal ini berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen adalah 79,1% sementara sisanya dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak ada dalam penelitian ini.

## 3. Uji F

Apabila nilai sig F < 0,05 maka hipotesis terdukung. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 4.13 sebagai berikut :

**Tabel 4.13****Uji F**

ANOVA					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	238.030	3	79.343	40.051	.000 <sup>b</sup>
Residual	55.470	28	1.981		
Total	293.500	31			

(Sumber : data primer diolah, 2020)

Berdasarkan dari hasil uji F pada tabel diatas, nilai F sebesar 40,051 dan dengan probabilitas signifikan 0,000 dimana jauh lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa variabel independent (komitmen profesi, sosialisasi antisipatif dan religiusitas) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

**4. Uji t**

Jika nilai sig > 0,05 maka hipotesis tidak diterima dan sebaliknya apabila nilai sig < 0,05 maka hipotesis diterima.

**Tabel 4.14****Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.045	1.344		.778	.443
Komitmen Profesi	.308	.139	.378	2.216	.035
Sosialisasi Antisipatif	.301	.138	.356	2.185	.037
Religiusitas	.113	.045	.268	2.528	.017

(Sumber : data primer diolah, 2020)

Berdasarkan tabel 4.14 variabel independen masing-masing memiliki signifikansi  $< 0,05$  maka hipotesis diterima. Artinya masing-masing variabel independen memberi pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Secara keseluruhan hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada tabel 4.15.

**Tabel 4.15**  
**Ringkasan Seluruh Hasil Pengujian Hipotesis**

<b>Kode</b>	<b>Hipotesis</b>	<b>Hasil</b>
H1	Pengaruh Komitmen Profesi Terhadap Whistleblowing	Diterima
H2	Pengaruh Sosialisasi Antisipatif Terhadap Whistleblowing	Diterima
H3	Pengaruh Religiusitas terhadap Whistleblowing	Diterima

## **PEMBAHASAN**

### **1. Pengaruh Komitmen Profesi terhadap Whistleblowing**

Dari hasil penelitian menemukan bahwa H1 diterima, yakni komitmen profesi berpengaruh positif terhadap whistleblowing. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen profesi adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi seseorang untuk melakukan pelaporan tindakan kecurangan. Dengan adanya komitmen pada diri seseorang tentunya akan menjadi pendorong bagi individu tersebut untuk melakukan pencegahan terhadap suatu penyimpangan yang tidak sesuai dengan norma-norma yang ada. Hasil penelitian ini sejalan

dengan penelitian Hardianto dkk (2018) yang menemukan bahwa komitmen profesi memiliki pengaruh positif terhadap whistleblowing.

Beberapa staff keuangan UMKM di Yogyakarta cenderung memiliki komitmen dan loyalitas yang cukup tinggi terhadap profesinya. Hal tersebut dapat diketahui melalui pernyataan-pernyataan yang disampaikan peneliti dalam kuesioner kepada responden. Berdasarkan data yang diperoleh sebagian besar responden memberikan nilai 4 pada semua item pernyataan mengenai komitmen profesi. Dalam Indikator-indikator pernyataan kuesioner penelitian ini, jawaban responden menghasilkan bahwa sebagian besar responden cukup bangga dan peduli dengan citra profesinya.

## **2. Pengaruh Sosialisasi Antisipatif Terhadap Whistleblwoing**

Dari hasil penelitian menemumakan bahwa H2 diterima, bahwa sosialisasi antisipatif berpengaruh positif terhadap whistleblowing. Hal ini membuktikan bahwa pentingnya sosialisasi antisipatif bagi setiap individu khususnya staff keuangan. Dalam hasil pernyataan kuesioner pada respionden diketahui responden telah menentukan jenis pekerjaan yang diinginkan selama masih menempuh pendidikan, sehingga responden dapat bekerja secara optimal dan dapat mengatasi kendala yang terjadi dalam pekerjaannya. Sesuai dengan teori tindakan beralasan bahwa pengalaman, lingkungan dan apa yang dipelajari oleh staff keuangan baik sebelum memasuki dunia kerja, faktor tersebut akan mendorong staff keuangan untuk memiliki kesadaran akan pentingnya menindaklanjuti indikasi kecurangan, salah satunya dengan

melakukan whistleblowing atau melaporkannya. Sehingga semakin tinggi tingkat sosialisasi antisipatif staff keuangan UMKM di Yogyakarta maka akan semakin tinggi kesadarannya untuk melakukan whistleblowing.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Pangesti dan Rahayu (2017) yang juga menemukan bahwa sosialisasi antisipatif berpengaruh positif terhadap whistleblowing, dimana semakin tinggi tingkat sosialisasi antisipatif individu maka individu akan semakin yakin untuk melakukan whistleblowing.

### **3. Pengaruh Religiusitas Terhadap Whistleblowing**

Dari hasil penelitian menemukan bahwa H3 diterima, artinya religiusitas berpengaruh positif terhadap whistleblowing. Hal ini mengindikasikan bahwa religiusitas adalah faktor seorang individu untuk melakukan suatu tindakan. Hasil penelitian mengenai religiusitas ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Putri (2016) yang menunjukkan hasil bahwa religiusitas berpengaruh terhadap whistleblowing.

Hasil penelitian ini menemukan bahwa sebagian besar staff keuangan UMKM di Yogyakarta yakin akan kepercayaannya dan setuju bahwa keyakinan keagamaan mempengaruhi segala bentuk tindakan. Adanya hasil penelitian bahwa religiusitas berpengaruh positif terhadap whistleblowing dapat menunjukkan bahwa terdapat tingkat religiusitas yang cukup tinggi pada setiap staff keuangan UMKM di Yogyakarta, serta keyakinannya untuk mencegah hal-hal yang tidak sesuai dengan ajaran agamanya.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil pengujian data penelitian dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Komitmen profesi berpengaruh positif signifikan terhadap whistleblowing. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen profesi seseorang maka seseorang tersebut akan semakin yakin untuk melakukan whistleblowing, karena komitmen pada diri seseorang tersebut untuk melindungi citra profesi staff keuangan.
2. Sosialisasi antisipatif berpengaruh positif signifikan terhadap whistleblowing. Hal ini menunjukkan bahwa semakin banyak seseorang belajar atau mempelajari dan memperoleh pengalaman maka akan semakin tinggi tingkat sosialisasi antisipatifnya, sehingga seseorang akan sebaik mungkin untuk mencegah dan menghindari hal-hal yang tidak mendukung dan berpotensi merugikan baik bagi profesi maupun lingkungan kerja atau organisasi.
3. Religiusitas berpengaruh positif signifikan terhadap whistleblowing. Keyakinan seseorang adalah faktor utama dalam bertindak dan mengambil keputusan, sehingga apa yang menurut keyakinannya adalah tindakan yang buruk maka seseorang akan cenderung menghindari dan melaporkan setiap indikasi kecurangan. Intensitas staff keuangan untuk melakukan whistleblowing akan semakin tinggi sesuai dengan keyakinannya terhadap agama.

## **Saran**

Saran untuk peneliti selanjutnya yaitu untuk lebih baik lagi dan memperdalam kajian mengenai whistleblowing, komitmen profesi, sosialisasi antisipatif dan religiusitas, peneliti selanjutnya juga dapat menguji faktor-faktor lainnya yang berpotensi berpengaruh terhadap whistleblowing, serta penelitian selanjutnya dapat memperluas cakupan sampel, sehingga tidak hanya staff keuangan UMKM yang berada di Yogyakarta saja, tetapi mencakup UMKM di kota-kota lain.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Adli, A. J. N., & Dewi, N. H. U., 2017. The Effect of Personal Cost, Anticipatory Socialization, and Gender on Whistleblowing Intention. *The Indonesian Accounting Review (TIAR)*. 1(2), 211-218.
- Ajzen, I., & Fishbein, M., 1980, "Understanding Attitudes and Predicting Social Behavior". *Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice Hall*.
- Arifah, D. A., & Romadhon, C., 2015, "Pengaruh Komitmen Organisasi, Komitmen Profesional dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening". *Conference In Business Accounting and Management (CBAM)*. Vol.2, No.1, ISSN 2302-9791.
- Elias, R. Z, 2008, "Auditing Students' Professional Commitment and Anticipatory Socialization and Their Relationship to Whistleblowing". *The Managerial Auditing Journal*". 23 (3), 283-294.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Haridanto, R., Hidayati, N., Junaidi., 2018, "Analisis Komitmen Profesional dan Sosialisasi Antisipatif Serta Hubungannya dengan Whistleblowing ( Studi Persepsi Mahasiswa Akuntansi Universitas Islam Malang )". *Jurnal Riset Akuntansi*.
- Hidayati, Tria, H., 2016, "Pengaruh Komitmen Profesi Dan *Self Efficacy* Terhadap Niat Untuk Melakukan *Whistle Blowing*". *Jurnal Nominal*, Vol.5 No.1

- Hoffman, W. M., & Robert E. M., 2008, "A Business Ethics Theory of Whistleblowing". *Journal of Business and Environmental Ethics*. Bentley University, Waltham MA, USA. 45-59.
- Jalil, Fitriyani., 2014, "Pengaruh Komitmen Profesional dan Sosialisasi Antisipatif Mahasiswa Audit Terhadap Perilaku *Whistleblowing*". *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol. 4, No. 2.
- Joneta, Chintya., 2016, "Pengaruh Komitmen Profesional dan Pertimbangan Etis Terhadap Intensi Melakukan *Whistleblowing*: Locus Of Control Sebagai Variabel Moderasi". *JOM Fekon*, Vol.3 No.1.
- Judianto, R., Ismunawan, I., & Rahman, A. N. (2018). "Implementasi Penyusunan Laporan Keuangan Umkm Berdasarkan Standar Akuntansi Keuangan Entitas Mikro Kecil Dan Menengah (Sak-Emkm) Pada Ukm Davin Decor Surakarta". *JAB (Jurnal Akuntansi & Bisnis)*, 4(02).
- KNKG, 2008, "Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran – Spp (*Whistleblowing System – Wbs*)".
- Kreshastuti, D. K., & Prastiwi, A., 2014, "Analisis Faktor-Faktor yang Memengaruhi Intensi Auditor Untuk Melakukan Tindakan *Whistleblowing* (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang)". *Diponegoro Journal of Accounting*, 3(2), 1–15.
- Mandey, M. J., Saerang, D. P., & Pusung, R. J. (2018). "Studi Kualitatif Tentang Manfaat Dan Kerugian Dalam Penyusunan Laporan Keuangan Pada Ud Mitra Pelita". *Jurnal Riset Akuntansi Going Concern*, 13(02).
- Mela, N. F., Zarefar, A., Andreas., 2015, "The Relationship of Professional Commitment of Auditing Student and Anticipatory Socialization toward *Whistleblowing* Intention". *3rd Global Conference on Business and Social Science (GCBSS)*.
- Near, J. P., & Miceli, M. P., 1985., "Organizational Dissidence: The Case of *Whistleblowing*". *Journal of Business Ethics*. 4(1), 1-16.
- Nugraha, Taufiq., 2017, "Pengaruh Komitmen Profesional, Lingkungan Etika, Sifat *Machiavellian* Dan *Personal Cost* Terhadap Intensi *Whistleblowing* Dengan Retaliasi Sebagai Variabel Moderating". *JOM Fekon*, Vol.4 No.1.
- Pane, S. G., 2014, "Komitmen Profesi". *Wahana Indovasi*, Vol.3 No.1 ISSN : 2089-8592.

- Pangesti, S. N., & Rahayu, S., 2017, "Pengaruh Komitmen Profesional dan Sosialisasi Antisipatif Mahasiswa Akuntansi Terhadap Whistleblowing". *E-Proceeding of Management*, Vol.4, No.3.
- Pelakubisnis.com, 2019. "<http://pelakubisnis.com/2019/09/umkm-mampu-dorong-pertumbuhan-ekonomi/>"
- Parianti, Ni Putu, I., dkk, 2016, "Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Niat dan Perilaku Whistleblowing Mahasiswa Akuntansi". *E-jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 5.12 : 4209-4236, ISSN : 2337-3067.
- Pemerintah Indonesia, 2010., "Peraturan Menteri Keuangan Nomor 103/PMK.09/2010 tentang Tata Cara Pengelolaan dan Tindak Lanjut Pelaporan Pelanggaran ( Whistleblowing ) di Lingkungan Kementerian Keuangan" diakses dari <https://jdih.kemenkeu.go.id> pada 20 Desember 2019.
- Pemerintah Indonesia, 2011, "Undang-Undang Republik Indonesia No. 5 Tahun 2011 Tentang Akuntan Publik" diakses dari [www.hukumonline.com](http://www.hukumonline.com) pada 20 Desember 2019.
- Pulungan, A. H., 2018, "Pengaruh Religiusitas dan Insentif Keuangan Terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing Pada Faith-Based Organization". *Ekonomi dan Bisnis*. 5 (1), 75-88.
- Purwaningtias, W. & Aisyah M, N., 2018, "Pengaruh Komitmen Profesional, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Niat Whistleblowing ( Studi pada Karyawan Rumah Sakit di Daerah Istimewa Yogyakarta )". *Jurnal Profita: Kajian Ilmu Akuntansi* 6 (5).
- Putri, C. M., 2016, "Pengaruh Jalur Pelaporan dan Tingkat Religiusitas terhadap Niat Seseorang Melakukan Whistleblowing". *Jurnal Akuntansi dan Investasi*, Vol.17 No.1.
- Sagara, Yusr., 2013, "Profesionalisme Internal Auditor dan Intensi Melakukan Whistleblowing". *Jurnal Liquidity*, Vol.2 No.1 Hlm. 34-44.
- Samudra, N. H., 2014, "Persepsi Mahasiswa terhadap Tindakan Whistleblowing". *Jurnal Universitas Dian Nuswantoro*.
- Satrya, I. F., dkk 2019, "Pengaruh Komitmen Profesional Dan Sosialisasi Antisipatif Mahasiswa Akuntansi Terhadap Niat Whistleblowing Dengan Religiusitas Sebagai Variabel Moderasi". *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, Vol.1, No.4, Seri C, Hal. 1863-1880.
- Saud, I. M., 2016, "Pengaruh Sikap dan Persepsi Kontrol Perilaku Terhadap Niat Whistleblowing Internal-Eksternal dengan Persepsi Dukungan Organisasi

Sebagai Variabel Pemoderasi“. *Jurnal Akuntansi dan Investasi*, Vol. 17 No. 2, Hlm: 209-219.

Siallagan, Hamonangan., dkk, 2017, “*The Effect of Professional Commitment, Attitude, Subjective, Norms and Perceived Behavior Control On Whistleblowing Intention*”. *International Journal of Civil Engineering and Technology ( IJCIET )*, Vol.8, Issue 8, pp. 508-519, ISSN Print: 0976-6308, ISSN Online: 0976-6316.

Silaen, C., 2010, ”<https://chandrasilaen.wordpress.com/2010/04/20/kode-etik/>”.

Suara.com, 2019. “<https://www.suara.com/bisnis/2019/07/02/200807/manipulasi-laporan-keuangan-dirut-garuda-didesak-segera-dicopot>”

Sulistiyowati, Firma., 2007, “Pengaruh Kepuasan Gaji dan Kultur Organisasi Terhadap Persepsi Aparatur Pemerintah Daerah Tentang Tindak Korupsi”. *JAAI*, Vol.11, No.1..

Tandiontong, Mathius., 2013, “Pengaruh Faktor Komitmen Profesi Akuntan, Komitmen Organisasi Kantor Akuntan Publik Dan Kepuasan Kerja Auditor Terhadap Implementasi Audit Independen Atas Laporan Keuangan ( Survei Terhadap Akuntan Yang Bekerja Sebagai Auditor Pada Kap Di Indonesia ). *Jurnal Ilmu Manajemen & Bisnis*, Vol. 04, No. 01.

Tempo,2010,“<https://bisnis.tempo.co/read/263469/bi-transaksi-gup-bakrie-di-bank-capital-masalah-nasabah/full&view=ok>”.

Urumsah, D., Syahputra, B. E., & Wicaksono, A. P., 2018. “Whistleblowing Intention: The Effects of Moral Intensity, Organizational and Professional Commitment. *Jurnal Akuntansi*, 22(3), 354-367.

Wanarta, F. E., & Mangoting, Y., 2014, “Pengaruh Sikap Ketidapatuhan Pajak, Norma Subjektif, dan Kontrol Perilaku yang Dipersepsikan terhadap Nilai Wajib Pajak Orang Pribadi untuk Melakukan Penggelapan Pajak”. *Tax & Accounting Review*, Vol.4, No.1.

Wartaekonomi.co.id, 2019. “<https://www.wartaekonomi.co.id/read239503/umkm-punya-peran-penting-bagi-perekonomian-indonesia.html>”