Populer: Jurnal Penelitian Mahasiswa
Volume. 5 Nomor. 3 September 2026
e-ISSN: 2963-5306; p-ISSN: 2962-116X, Hal. 360-377
DOI: https://doi.org/10.58192/populer.v5i3.5631
Tersedia: https://journal.unimar-amni.ac.id/index.php/Populer

Pengaruh Dimensi Kultural terhadap Niat Auditor Melakukan *Whistleblowing*

Gallardo Giatica Dwi Surya
Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana, Indonesia
Penulis Korespondensi: gallardo.giatica09@gmail.com

Abstract. *Whistleblowing is an important mechanism for detecting and exposing fraud, legal violations, and unethical behavior that can harm an organization. An auditor's intention to engage in whistleblowing can be influenced by cultural factors that shape an individual's mindset and behavior. This study aims to analyze the influence of cultural dimensions on auditors' intentions to engage in whistleblowing using Hofstede's Cultural Dimensions Theory. The cultural dimensions examined include power distance, uncertainty avoidance, collectivism, masculinity, and long-term orientation. This study employs a quantitative approach with a causal research design. The study population consists of auditors working at Public Accounting Firms (PAFs) in Bali Province, while the sample was selected using purposive sampling. Data were collected through a questionnaire, and data analysis was conducted using double linear regression with the aid of SPSS software. The results indicate that uncertainty avoidance and masculinity have a positive and significant effect on auditors' intention to engage in whistleblowing, whereas collectivism has a negative and significant effect on auditors' intention to engage in whistleblowing. Meanwhile, power distance and long-term orientation did not have a significant effect on auditors' intention to engage in whistleblowing. These findings suggest that not all of Hofstede's cultural dimensions play a role in shaping auditors' intention to engage in whistleblowing; thus, certain cultural factors are more dominant than other cultural dimensions in influencing auditors' decisions to report violations.*

Keywords: *Auditors; Cultural Dimensions; Hofstede; Organizational Culture; Whistleblowing Intention.*

Abstrak. *Whistleblowing* merupakan mekanisme penting dalam mendeteksi dan mengungkap tindakan kecurangan, pelanggaran hukum, maupun perilaku tidak etis yang dapat merugikan organisasi. Niat auditor untuk melakukan *whistleblowing* dapat dipengaruhi oleh faktor budaya yang membentuk pola pikir dan perilaku individu. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dimensi kultural terhadap niat auditor melakukan *whistleblowing* dengan menggunakan perspektif Hofstede's Cultural Dimensions Theory. Dimensi budaya yang diteliti meliputi jarak kekuasaan, penghindaran ketidakpastian, kolektivisme, maskulinitas, dan orientasi jangka panjang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausal. Populasi penelitian adalah auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Provinsi Bali, sedangkan sampel ditentukan menggunakan teknik purposive sampling. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penghindaran ketidakpastian dan maskulinitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat auditor melakukan *whistleblowing*, sedangkan kolektivisme berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat auditor melakukan *whistleblowing*. Sementara itu, jarak kekuasaan dan orientasi jangka panjang tidak berpengaruh signifikan terhadap niat auditor melakukan *whistleblowing*. Temuan ini menunjukkan bahwa tidak semua dimensi budaya Hofstede berperan dalam membentuk niat auditor untuk melakukan *whistleblowing*, sehingga faktor budaya tertentu lebih dominan dibandingkan dimensi budaya lainnya dalam memengaruhi keputusan auditor untuk melaporkan pelanggaran.

Kata kunci: Auditor; Budaya Organisasi; Dimensi Budaya; Intensi *Whistleblowing*; Hofstede.

1. LATAR BELAKANG

Whistleblowing merupakan metode yang efektif dalam mendeteksi praktik kecurangan (korupsi) di dalam sebuah organisasi. Profesi auditor memiliki peran penting dalam upaya mendeteksi kecurangan, namun masih banyak keraguan terkait peran auditor dalam memberantas korupsi. Harapan masyarakat agar auditor bersedia mengungkap kecurangan kepada otoritas dianggap sebagai beban yang tidak realistis (Jeppesen, 2019). Sebagian besar auditor pun menolak peraturan yang mewajibkan mereka melakukan *whistleblowing* (Label &

Naskah Masuk: 31 Juli 2026; Revisi: 31 Agustus 2026; Diterima: 27 September 2026; Terbit: 30 September 2026

Miethe, 1999). Temuan sebelumnya mengungkap bahwa banyak praktisi auditor yang kurang mendukung perilaku *whistleblowing* (Finn & Lampe, 1992).

Faktor yang turut memengaruhi keputusan auditor dalam melakukan *whistleblowing* adalah budaya nasional (Brody et al., 2020; Cheng et al., 2015). Penelitian ini menggunakan kerangka dimensi budaya nasional yang dipopulerkan oleh Hofstede (2001). Lima dimensi budaya—jarak kekuasaan, individualisme/kolektivisme, maskulinitas/feminitas, penghindaran ketidakpastian, serta orientasi jangka panjang/panjang pendek—sering menjadi dasar dalam memahami persepsi dan penilaian etis. Sejumlah penelitian empiris menunjukkan adanya hubungan signifikan antara budaya dan aktivitas *whistleblowing* (Clark et al., 2020; Hwang et al., 2008; Taylor & Curtis, 2013; Zhuang et al., 2005). Namun, sebagian besar studi tersebut hanya fokus pada dimensi jarak kekuasaan, individualisme/kolektivisme, dan maskulinitas/feminitas. Belum banyak kajian yang menyoroti pengaruh dari penghindaran ketidakpastian serta orientasi waktu terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

Penelitian ini dilandasi oleh empat motivasi utama. Pertama, masih adanya keraguan auditor terhadap praktik *whistleblowing*. Auditor berada dalam posisi strategis untuk mengungkap kecurangan dalam organisasi, namun mereka cenderung enggan menjalankan peran ini (Jeppesen, 2019; Rustiarini & Merawati, 2021). Banyak auditor menolak kewajiban melakukan *whistleblowing*, dan jika harus memilih, mereka lebih suka menggunakan saluran internal daripada eksternal (Label & Miethe, 1999).

Kedua, riset mengenai niat *whistleblowing* pada auditor eksternal masih relatif terbatas (Mansor et al., 2020). Padahal, seorang akuntan seharusnya memiliki komitmen profesional yang kuat (Rustiarini et al., 2021; Suddaby et al., 2009). Namun, perubahan dalam konteks pekerjaan akuntansi telah menciptakan nilai-nilai profesional yang terus berkembang (Shafer et al., 2016), yang lambat laun dapat mengikis standar etika dalam praktik audit (Suddaby et al., 2009). Oleh karena itu, studi ini mengisi kesenjangan penelitian dengan menguji kembali niat auditor dalam melakukan *whistleblowing*, terutama ketika kepercayaan publik terhadap komitmen profesional auditor mulai menurun.

Ketiga, hasil penelitian mengenai pengaruh perbedaan budaya terhadap perilaku *whistleblowing* menunjukkan keragaman. Meski *whistleblowing* dianggap sebagai alat pengendalian internal yang efektif untuk mencegah kecurangan (ACFE, 2020), tidak semua auditor memiliki persepsi yang sama. Perbedaan sikap individu banyak dipengaruhi oleh latar belakang budaya masing-masing (Clark et al., 2020; Pittroff, 2014; Zhuang et al., 2005). Namun, ada juga studi yang menemukan bahwa budaya tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku *whistleblowing* (Ergeneli, 2005; MacNab & Worthley, 2008; Oktem & Shahbazi,

2012). Oleh karena itu, penelitian ini mencoba mengeksplorasi peran budaya nasional sebagai variabel moderasi.

Keempat, data ACFE menunjukkan bahwa Indonesia merupakan salah satu dari lima negara dengan tingkat kecurangan tertinggi di dunia (Latan et al., 2018). Fakta ini mengindikasikan bahwa auditor belum aktif menjalankan peran sebagai *whistleblower*. Padahal, perilaku *whistleblowing* tidak hanya ditentukan oleh komitmen terhadap profesi, tetapi juga dipengaruhi oleh budaya nasional yang membentuk kebiasaan dan sikap individu, termasuk dalam kaitannya dengan *whistleblowing*.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh dimensi kultural terhadap niat *whistleblowing* auditor. Penelitian ini menganalisis peran lima dimensi budaya nasional Hofstede yaitu jarak kekuasaan, kolektivisme, maskulinitas, penghindaran ketidakpastian, dan orientasi jangka panjang. Secara teoretis, temuan ini memperkuat peran budaya nasional dalam konteks audit. Penelitian ini juga mendukung gagasan bahwa *whistleblowing* adalah tindakan positif yang dapat melindungi publik dari potensi kecurangan. Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan wawasan tambahan bagi regulator dan pimpinan kantor akuntan publik dalam merancang sistem *whistleblowing* yang sesuai bagi organisasi.

Berdasarkan data dari *theculturefactor* (2024), Indonesia memiliki skor 78 untuk jarak kekuasaan, 48 untuk penghindaran ketidakpastian, 5 untuk individualisme, 46 untuk maskulinitas, , dan 29 untuk orientasi jangka panjang. Skor tinggi pada jarak kekuasaan menunjukkan bahwa ketimpangan kekuasaan di Indonesia cukup tinggi. Hal ini tercermin dalam budaya menghormati orang yang memiliki status atau kekuasaan lebih tinggi. Dalam penerapan kebijakan, masyarakat cenderung menerima begitu saja tanpa banyak perdebatan.

Kekuasaan terpusat dan manajer mengandalkan ketaatan anggota tim mereka. Karyawan mengharapkan untuk diberi tahu apa yang harus dilakukan dan kapan. Pengawasan diharapkan dan manajer dihormati karena posisinya. Komunikasi bersifat tidak langsung dan umpan balik negatif disembunyikan. Jarak Kekuasaan yang Tinggi juga berarti bahwa rekan kerja Indonesia mengharapkan arahan yang jelas dari atasan atau manajer – ini adalah dinamika Guru-Murid yang klasik yang berlaku di Indonesia. Orang Barat mungkin akan terkejut dengan ketimpangan yang jelas, secara sosial dapat diterima, luas, dan tidak setara antara orang kaya dan miskin.

Untuk dimensi penghindaran ketidakpastian, masyarakat Indonesia memiliki kecenderungan untuk menghindari ketidakpastian dan lebih menyukai kehidupan yang harmonis. Hal ini berarti bahwa menjaga harmoni di tempat kerja dan hubungan sangat penting di Indonesia, dan tidak ada yang ingin menjadi penyampai berita atau umpan balik yang buruk

atau negatif. Aspek lain dari dimensi ini dapat dilihat dalam resolusi konflik. Komunikasi langsung sebagai metode resolusi konflik sering dianggap sebagai situasi yang mengancam dan membuat orang Indonesia merasa tidak nyaman. Metode yang telah teruji dan berhasil dalam penyelesaian atau difusi konflik adalah menggunakan perantara pihak ketiga, yang memiliki banyak manfaat. Hal ini memungkinkan pertukaran pendapat tanpa kehilangan muka, serta karena salah satu manifestasi utama Penghindaran Ketidakpastian di Indonesia adalah menjaga penampilan harmoni di tempat kerja; perantara menghilangkan ketidakpastian yang terkait dengan konfrontasi.

Skor individualisme yang rendah atau kolektivisme yang tinggi menunjukkan bahwa masyarakat Indonesia memiliki ikatan sosial yang kuat, di mana kepentingan keluarga dan komunitas lebih diutamakan dibanding kepentingan pribadi. Dengan skor 5, menunjukkan terdapat preferensi yang tinggi terhadap kerangka sosial yang kuat, di mana individu diharapkan menyesuaikan diri dengan idealisme masyarakat dan kelompok dalam yang mereka ikuti. Salah satu contohnya terlihat dalam aspek Keluarga dalam peran hubungan. Misalnya, di Indonesia, jika seseorang ingin menikah, penting untuk bertemu dengan keluarga wanita tersebut karena keluarga sangat penting baginya. Jika seorang pria ingin dianggap serius oleh seorang wanita, ia harus mengunjungi keluarga wanita tersebut dan memperkenalkan diri secara formal kepada orang tua gadis tersebut. Tidak pantas untuk mengejar seorang wanita dan mengesahkan hubungan tanpa memberitahu orang tua gadis tersebut terlebih dahulu. Skor maskulinitas yang rendah menunjukkan bahwa meskipun status dan simbol keberhasilan dianggap penting, keberhasilan tidak selalu diukur dari pencapaian materi, melainkan lebih pada kesejahteraan bersama (Hofstede et al., 2010).

Dalam hal orientasi jangka panjang, skor yang tinggi menunjukkan bahwa masyarakat Indonesia cenderung mempertimbangkan manfaat jangka panjang sebelum bertindak. Masyarakat di negara-negara semacam ini memiliki kepedulian yang kuat terhadap penegasan kebenaran mutlak; mereka berpikir secara normatif. Mereka menunjukkan rasa hormat yang besar terhadap tradisi, kecenderungan yang relatif kecil untuk menabung untuk masa depan, dan fokus pada pencapaian hasil yang cepat.

Berbeda dengan penelitian terdahulu, penelitian ini menambahkan jumlah populasi dan sampel penelitian bedasarkan daftar Kantor Akuntan Publik yang berlokasi di Bali yang terdaftar di IAPI pada 2024 yang berjumlah 19 Kantor Akuntan Publik. Alasan pemilihan auditor sebagai objek penelitian adalah karena auditor merupakan salah satu profesi dalam bidang akuntansi yang paling besar kemungkinannya berhadapan langsung dengan dilema etis ketika melaksanakan tanggung jawab dalam pekerjaannya. Auditor eksternal memiliki peran

yang lebih publik dan eksternal dalam perekonomian. Mereka bertanggung jawab untuk memberikan opini independen atas kewajaran laporan keuangan suatu perusahaan kepada pihak-pihak di luar perusahaan, seperti investor, kreditur, dan regulator. Selain itu, fokus audit eksternal yang terkait langsung dengan kualitas laporan keuangan dan pencegahan kecurangan membuatnya menjadi area penelitian yang menarik. Banyak penelitian berusaha memahami bagaimana karakteristik auditor eksternal memengaruhi integritas dan keandalan informasi keuangan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain kausal dengan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh beberapa variabel independen terhadap niat melakukan *whistleblowing* (Hartono, 2016). Penelitian dilaksanakan pada Kantor Akuntan Publik (KAP) se-Bali dengan objek penelitian berupa niat auditor untuk melakukan *whistleblowing*. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah niat melakukan *whistleblowing* (Y), sedangkan variabel independennya meliputi jarak kekuasaan (X1), penghindaran ketidakpastian (X2), kolektivisme (X3), maskulinitas (X4), dan orientasi jangka panjang (X5). Pengukuran seluruh variabel dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala *Likert* empat poin. Instrumen niat melakukan *whistleblowing* diadaptasi dari Atik (2018), sedangkan variabel jarak kekuasaan mengacu pada Anokye et al. (2018), dan penghindaran ketidakpastian, kolektivisme, maskulinitas, serta orientasi jangka panjang mengacu pada Anokye et al. (2024). (Hartono, 2016; Atik, 2018; Anokye et al., 2018; Anokye et al., 2024).

Populasi penelitian mencakup 19 KAP di Provinsi Bali yang terdaftar dalam Direktori Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) tahun 2024. Sampel penelitian adalah auditor yang bekerja pada KAP di Bali dan memiliki pengalaman melaksanakan pemeriksaan audit minimal satu tahun. Teknik penentuan sampel menggunakan *non-probability sampling* dengan metode *purposive sampling*, yaitu pemilihan responden berdasarkan kriteria tertentu (Sugiyono, 2014). Kriteria pengalaman minimal satu tahun dipilih karena auditor dianggap telah memiliki pengalaman dan waktu yang memadai untuk beradaptasi serta menilai kondisi lingkungan kerja (Wibowo, 2009). Data yang digunakan terdiri atas data kuantitatif dan kualitatif serta data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui jawaban responden atas kuesioner, sedangkan data sekunder berupa daftar KAP di Bali yang terdaftar sebagai anggota IAPI. Pengumpulan data dilakukan melalui survei dengan kuesioner secara langsung maupun *online*, menggunakan skala *Likert* empat poin, yaitu 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = setuju, dan 4 = sangat setuju. (Sugiyono, 2014; Sugiyono, 2018; Sugiyono, 2019; Wibowo, 2009).

Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak *Statistical Package for Social Science* (SPSS) melalui analisis statistik deskriptif dan regresi linier berganda. Sebelum pengujian regresi, dilakukan uji instrumen dan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*, dengan data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi > 0,05; tidak terjadi multikolinearitas apabila nilai *tolerance* > 0,10 dan *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10; sedangkan heteroskedastisitas dideteksi melalui *scatterplot*. Selanjutnya, regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh jarak kekuasaan, penghindaran ketidakpastian, kolektivisme, maskulinitas, dan orientasi jangka panjang terhadap niat auditor melakukan *whistleblowing*. Kelayakan model diuji melalui uji F, kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen dinilai melalui koefisien determinasi (R^2), sedangkan pengaruh masing-masing variabel independen diuji menggunakan uji t pada tingkat signifikansi 5%. (Ghozali, 2018).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Hasil Penelitian

Tabel 1. Rincian Pengiriman dan Pengembalian Kuesioner.

Keterangan	Jumlah
Total Kuesioner yang disebar	65
Kuesioner yang tidak kembali	0
Kuesioner yang dikembalikan	64
Kuesioner yang gugur	0
Kuesioner yang digunakan dalam analisis	64
Tingkat Pengembalian (*Respon Rate*): $\frac{64}{65} \times 100\%$	98%
Tingkat Pengembalian yang digunakan (*usable rate*): $\frac{64}{65} \times 100\%$	98%

Sumber: Data primer diolah, 2026

Pengumpulan data berhasil dilakukan dengan tingkat respons yang sangat baik yaitu 100%, sehingga seluruh data yang dibutuhkan dapat dianalisis secara optimal.

Karakteristik Responden

Tabel 2. Karakteristik Responden.

Karakteristik Responden	Klasifikasi	Jumlah	
		Orang	Presentase
Jenis Kelamin	Laki - Laki	24	38%
	Perempuan	40	63%
Tingkat Pendidikan	D3	15	23%
	S1	35	55%
	>S2	14	22%
Jabatan	Junior Auditor	48	75%
	Senior Auditor	16	25%
Lama Bekerja	<1 tahun	0	0%
	1-2 tahun	37	58%

	2-3 tahun	16	25%
	>3 tahun	11	17%

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan karakteristik responden, mayoritas auditor berjenis kelamin perempuan sebanyak 40 orang (63%), yang menunjukkan tingginya representasi perempuan dalam profesi auditor pada KAP di Bali. Dari tingkat pendidikan, sebagian besar responden merupakan lulusan S1 sebanyak 35 orang (55%), mencerminkan bahwa pendidikan sarjana menjadi kualifikasi yang paling umum dalam profesi auditor. Berdasarkan jabatan, responden didominasi oleh *Junior Auditor* sebanyak 48 orang (75%), sehingga persepsi mengenai *whistleblowing* dalam penelitian ini terutama berasal dari auditor yang terlibat langsung dalam aktivitas operasional audit. Sementara itu, mayoritas responden memiliki masa kerja 1–2 tahun sebanyak 37 orang (58%), yang menunjukkan bahwa sebagian besar telah memiliki pengalaman untuk memahami lingkungan kerja, standar profesi, dan situasi yang berkaitan dengan keputusan *whistleblowing*.

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Tabel 3. Uji Validitas.

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi	Keterangan
Jarak Kekuasaan	JK.1	0.830	Valid
	JK.2	0.785	Valid
	JK.3	0.821	Valid
Penghindaran Ketidakpastian	PK.1	0.797	Valid
	PK.2	0.877	Valid
	PK.3	0.831	Valid
Kolektivitas	K.1	0.754	Valid
	K.2	0.926	Valid
	K.3	0.926	Valid
	K.4	0.600	Valid
Maskulinitas	M.1	0.890	Valid
	M.2	0.671	Valid
	M.3	0.761	Valid
	M.4	0.649	Valid
Orientasi Jangka Panjang	OJP.1	0.872	Valid
	OJP.2	0.765	Valid
	OJP.3	0.872	Valid
	OJP.4	0.454	Valid
Niat Melakukan *Whistleblowing*	NMW.1	0.934	Valid
	NMW.2	0.892	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada Tabel 3, seluruh instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel jarak kekuasaan, penghindaran ketidakpastian, kolektivitas, maskulinitas, dan orientasi jangka panjang serta niat melakukan *whistleblowing* menunjukkan nilai *Pearson Correlation* pada setiap item pertanyaan melebihi angka 0,2461. Temuan ini mengindikasikan bahwa seluruh pernyataan dalam instrumen tersebut memenuhi

syarat validitas, sehingga dinyatakan sah dan layak digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini.

Uji Reabilitas

Tabel 4. Uji Reabilitas.

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Jarak Kekuasaan	0.865	Reliabel
Penghindaran Ketidakpastian	0.774	Reliabel
Kolektivitas	0.810	Reliabel
Maskulinitas	0.728	Reliabel
Orientasi Jangka Panjang	0.710	Reliabel
Niat Melakukan *Whistleblowing*	0.790	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada Tabel 4, seluruh instrumen yang digunakan menunjukkan nilai koefisien *Cronbach's Alpha* pada setiap item pertanyaan melebihi angka 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan memiliki tingkat konsistensi internal yang baik dan dapat diandalkan untuk mengukur masing - masing variabel dalam penelitian ini.

Hasil Analisis Data Penelitian

Hasil Statistik Deskriptif

Tabel 5. Hasil Statistik Deskriptif.

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviasi
Jarak Kekuasaan	64	4	13	7.69	1.876
Penghindaran Ketidakpastian	64	8	12	10.21	1.419
Kolektivitas	64	12	16	13.80	1.673
Maskulinitas	64	10	16	13.16	1.904
Orientasi Jangka Panjang	64	7	16	12.41	2.068
Niat Melakukan *Whistleblowing*	64	3	8	5.84	1.198

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif pada Tabel 5, variabel Jarak Kekuasaan memiliki nilai minimum 4, maksimum 13, rata-rata 7,69, dan standar deviasi 1,876, yang menunjukkan tingkat penerimaan terhadap perbedaan kekuasaan cenderung sedang. Variabel Penghindaran Ketidakpastian memiliki nilai minimum 8, maksimum 12, rata-rata 10,21, dan standar deviasi 1,419, sedangkan Kolektivitas memiliki nilai minimum 12, maksimum 16, rata-rata 13,80, dan standar deviasi 1,673, yang menunjukkan kecenderungan relatif tinggi dengan jawaban responden yang cukup homogen. Variabel Maskulinitas memiliki nilai minimum 10, maksimum 16, rata-rata 13,16, dan standar deviasi 1,904, sementara Orientasi Jangka Panjang memiliki nilai minimum 7, maksimum 16, rata-rata 12,41, dan standar deviasi 2,068, dengan keragaman jawaban paling tinggi dibandingkan variabel lainnya. Adapun Niat Melakukan *Whistleblowing* memiliki nilai minimum 3, maksimum 8, rata-rata 5,84, dan standar deviasi

1,198, yang menunjukkan kecenderungan niat responden berada pada tingkat menengah hingga tinggi dengan penyebaran jawaban yang relatif rendah.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas.

Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
Normal Parameters[a,b]	N		64
	Mean		0,0000000
	Std. Deviation		1,06514740
Most Extreme Differences	Absolute		0,110
	Positive		0,089
	Negative		-0,110
Test Statistic			0,110
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			0,052
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[d]	Sig.		0,053
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0,047
		Upper Bound	0,058

Sumber: Data primer diolah, 2026

Distribusi data dalam penelitian dikatakan normal ketika nilai *asymp. sig* (*2-tailed*) dari hasil uji *kolmogorov-smirnov* (K-S) lebih besar dari α = 0,05. Berdasarkan Tabel 6, nilai *asymp.sig* (*2-tailed*) dari model persamaan yang diuji sebesar 0,052 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

1) Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas.

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Jarak Kekuasaan	0,962	1,039
Penghindaran Ketidakpastian	0,208	4,799
Kolektivitas	0,178	5,624
Maskulinitas	0,538	1,858
Orientasi Jangka Panjang	0,828	1,207

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 7, diperoleh nilai VIF masing-masing variabel bebas yang lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance yang masing-masing berada diatas 0,1. Hal ini menunjukkan data yang digunakan tidak terdapat multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi. Dengan demikian, model regresi ini dapat diandalkan untuk analisis lanjutan.

2) Uji Heterokedastisitas

Tabel 8. Hasil Uji Heterokedastisitas.

Variabel	Sig.
Jarak Kekuasaan	0.354
Penghindaran Ketidakpastian	0.410
Kolektivitas	0.078
Maskulinitas	0.101
Orientasi Jangka Panjang	0.116

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan hasil tabel 8, nilai signifikansi pada masing-masing variabel lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan asumsi heteroskedastisitas terpenuhi yang artinya tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana.

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.773	1.448		2.606	.012
	Jarak Kekuasaan	-.032	.076	-.050	-.418	.678
	Penghindaran Ketidakpastian	.560	.216	.663	2.594	.012
	Kolektivitas	-.536	.198	-.749	-2.706	.009
	Maskulinitas	.273	.100	.434	2.730	.008
	Orientasi Jangka Panjang	.032	.074	.055	.432	.668

Sumber: Data primer diolah, 2026

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 10. Hasil Koefisien Determinasi.

Model Summary		
Model	R Square	Adjusted R Square
1	0,210	0,142

Sumber: Data primer diolah, 2026

Semakin besar nilai R square pada hasil uji, maka semakin besar pengaruh variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Pada Tabel 10, nilai adjusted R square pada penelitian ini adalah 0,142. Hal tersebut berarti pengaruh variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sebesar 14,2%, sedangkan sisanya sebesar 85,8% dijelaskan oleh variabel lain.

Hasil Uji Kelayakan Model

Tabel 11. Hasil Uji Kelayakan Model.

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	18,962	5	3,792	3,077	.016[b]
Residual	71,476	58	1,232		
Total	90,438	63			

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan hasil pada Tabel 11, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi pada uji ini bernilai 0,016. Model regresi dapat dikatakan layak jika nilai signifikansi pada uji lebih kecil atau sama dengan 0,05. Hal tersebut berarti uji model regresi yang digunakan pada penelitian ini layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh signifikan jarak kekuasaan (X1), penghindaran ketidakpastian (X2), kolektivitas (X3), maskulinitas (X4), dan orientasi jangka panjang(X5) pada niat melakukan *whistleblowing* (Y).

Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil uji hipotesis, Jarak Kekuasaan memiliki nilai t sebesar -0,418 dengan signifikansi 0,678 > 0,05, sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Penghindaran Ketidakpastian menunjukkan nilai t sebesar 2,594 dengan signifikansi 0,012 < 0,05, sehingga berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan Kolektivitas memiliki nilai t sebesar -2,706 dengan signifikansi 0,009 < 0,05, yang menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Maskulinitas memiliki nilai t sebesar 2,730 dengan signifikansi 0,008 < 0,05, sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Sementara itu, Orientasi Jangka Panjang memiliki nilai t sebesar 0,432 dengan signifikansi 0,668 > 0,05, sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

Pembahasan

Pengaruh Jarak Kekuasaan Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel jarak kekuasaan tidak berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing* pada akuntan publik yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) di Bali. Temuan ini mengindikasikan bahwa tinggi rendahnya tingkat penerimaan individu terhadap perbedaan kekuasaan dalam organisasi belum mampu menjelaskan munculnya niat untuk melaporkan pelanggaran. Meskipun dalam teori budaya Hofstede individu dengan tingkat jarak kekuasaan yang tinggi cenderung lebih patuh terhadap otoritas dan enggan menentang atasan, kondisi tersebut tidak terbukti memengaruhi keputusan responden untuk melakukan *whistleblowing*. Dengan kata lain, responden tidak menjadikan struktur hierarki organisasi sebagai pertimbangan utama dalam menentukan apakah akan melaporkan suatu pelanggaran atau tidak.

Hasil penelitian ini dapat dijelaskan oleh karakteristik profesi auditor yang menekankan independensi, objektivitas, dan kepatuhan terhadap standar profesi. Auditor publik memiliki tanggung jawab profesional untuk menjaga integritas laporan keuangan dan melindungi kepentingan publik. Oleh karena itu, meskipun bekerja dalam organisasi yang memiliki struktur hierarkis, auditor tetap dituntut untuk bersikap profesional ketika menemukan tindakan yang menyimpang. Kondisi ini menyebabkan pengaruh budaya jarak kekuasaan menjadi kurang dominan dibandingkan dengan nilai-nilai profesional yang telah tertanam dalam profesi auditor.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suyanto, Putri, dan Adinda (2024) yang menemukan bahwa power distance tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap niat *whistleblowing* pada auditor di Kantor Akuntan Publik Yogyakarta.

Selain itu, penelitian mahasiswa yang menguji dimensi budaya Hofstede terhadap minat menjadi *whistleblower* juga menemukan bahwa *power distance* tidak berpengaruh signifikan terhadap minat melakukan *whistleblowing*. Hasil tersebut memperkuat temuan penelitian ini bahwa penerimaan terhadap kesenjangan kekuasaan bukanlah faktor utama yang menentukan niat *whistleblowing* pada konteks organisasi profesional.

Pengaruh Penghindaran Ketidakpastian Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penghindaran ketidakpastian berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kecenderungan individu untuk menghindari ketidakpastian, semakin tinggi pula niatnya untuk melaporkan pelanggaran yang terjadi dalam organisasi. Individu dengan karakteristik ini cenderung menginginkan lingkungan kerja yang teratur, stabil, serta memiliki aturan yang jelas. Ketika terjadi pelanggaran, individu akan memandang kondisi tersebut sebagai sumber ketidakpastian yang dapat mengganggu stabilitas organisasi sehingga muncul dorongan untuk melaporkannya.

Dalam perspektif teori budaya Hofstede, penghindaran ketidakpastian menggambarkan sejauh mana seseorang merasa tidak nyaman terhadap situasi yang ambigu dan tidak terprediksi. Individu dengan tingkat penghindaran ketidakpastian yang tinggi lebih menyukai kepastian hukum, prosedur yang jelas, dan kepatuhan terhadap aturan. Oleh karena itu, tindakan *whistleblowing* dapat dipandang sebagai upaya untuk mengembalikan kondisi organisasi agar kembali sesuai dengan aturan yang berlaku. Pelaporan pelanggaran dianggap sebagai mekanisme untuk mengurangi risiko dan ketidakpastian yang dapat merugikan organisasi pada masa mendatang.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian internasional mengenai auditor eksternal yang menemukan bahwa *uncertainty avoidance* merupakan salah satu prediktor penting *whistleblowing intention.* Auditor dengan tingkat penghindaran ketidakpastian yang tinggi cenderung lebih berani melaporkan pelanggaran karena ingin menjaga kepatuhan terhadap aturan organisasi dan profesi. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kebutuhan untuk menciptakan lingkungan yang teratur dan dapat diprediksi menjadi faktor yang mendorong munculnya niat *whistleblowing*.

Pengaruh Kolektivitas Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kolektivitas berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kolektivitas individu, semakin rendah kecenderungannya untuk melakukan *whistleblowing*. Individu yang memiliki budaya kolektivitas tinggi cenderung mengutamakan

keharmonisan kelompok, solidaritas sosial, dan loyalitas terhadap rekan kerja dibandingkan kepentingan individual. Dalam kondisi demikian, tindakan melaporkan pelanggaran dapat dianggap sebagai bentuk pengkhianatan terhadap kelompok sehingga menimbulkan dilema moral bagi individu.

Dalam teori Hofstede, masyarakat yang memiliki orientasi kolektivitas tinggi cenderung menempatkan kepentingan kelompok di atas kepentingan pribadi. Loyalitas kepada kelompok sering kali menjadi nilai yang sangat dijunjung tinggi. Akibatnya, individu dapat memilih untuk tidak melaporkan pelanggaran demi menjaga hubungan sosial, menghindari konflik, dan mempertahankan keharmonisan dalam lingkungan kerja. Kondisi ini sangat mungkin terjadi pada lingkungan kerja yang mengutamakan kerja sama tim dan hubungan interpersonal yang erat seperti pada Kantor Akuntan Publik.

Temuan penelitian ini memperlihatkan bahwa nilai-nilai kolektivitas dapat menjadi hambatan bagi efektivitas sistem *whistleblowing*. Individu mungkin mengetahui adanya pelanggaran, namun enggan melaporkannya karena khawatir menimbulkan dampak negatif terhadap hubungan sosial yang telah terjalin. Hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Suyanto dkk. (2024) yang menemukan bahwa kolektivisme berpengaruh positif terhadap minat menjadi *whistleblower* pada mahasiswa. Perbedaan hasil tersebut dapat disebabkan oleh perbedaan karakteristik responden. Mahasiswa belum menghadapi risiko sosial dan profesional yang sama dengan auditor yang bekerja dalam organisasi nyata, sehingga pertimbangan loyalitas kelompok pada auditor menjadi lebih kuat dibandingkan pada mahasiswa.

Pengaruh Maskulinitas Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing

Hasil penelitian menunjukkan bahwa maskulinitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi karakteristik maskulinitas yang dimiliki individu, semakin tinggi pula kecenderungannya untuk melaporkan pelanggaran. Dalam dimensi budaya Hofstede, maskulinitas berkaitan dengan orientasi terhadap prestasi, keberanian, kompetisi, ketegasan, dan pencapaian tujuan. Individu dengan karakteristik tersebut cenderung memiliki keberanian lebih besar dalam menghadapi risiko dan mengambil tindakan ketika menemukan penyimpangan.

Pada konteks profesi auditor, karakteristik maskulinitas dapat tercermin melalui keberanian mempertahankan integritas profesional dan menegakkan standar etika. Auditor yang memiliki orientasi kuat terhadap pencapaian dan keberhasilan profesional akan lebih terdorong untuk menjaga reputasi profesinya melalui tindakan yang mendukung transparansi dan akuntabilitas. *Whistleblowing* dipandang sebagai tindakan yang menunjukkan komitmen

terhadap nilai-nilai profesional dan keberanian untuk melawan perilaku yang merugikan organisasi.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian internasional mengenai auditor eksternal yang menemukan bahwa masculinity merupakan salah satu dimensi budaya yang secara signifikan memengaruhi niat melakukan *whistleblowing*. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa individu dengan orientasi maskulinitas yang tinggi cenderung lebih berani mengambil keputusan yang berisiko dan lebih tegas dalam menghadapi pelanggaran. Oleh karena itu, hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa keberanian dan orientasi pada pencapaian menjadi faktor penting yang mendorong niat *whistleblowing* pada auditor.

Pengaruh Orientasi Jangka Panjang Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing

Hasil penelitian menunjukkan bahwa orientasi jangka panjang tidak berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Temuan ini mengindikasikan bahwa pertimbangan individu mengenai manfaat jangka panjang, ketekunan, dan perencanaan masa depan belum mampu menjelaskan niat untuk melaporkan pelanggaran secara nyata. Meskipun koefisien regresi menunjukkan arah hubungan positif, pengaruh tersebut tidak cukup kuat secara statistik.

Dalam teori Hofstede, orientasi jangka panjang mencerminkan kecenderungan individu untuk berfokus pada masa depan, ketekunan, serta kemampuan menunda kepuasan jangka pendek demi memperoleh manfaat yang lebih besar pada masa mendatang. Secara teoritis, individu dengan orientasi jangka panjang yang tinggi seharusnya lebih mendukung *whistleblowing* karena tindakan tersebut dapat membantu menjaga keberlangsungan dan reputasi organisasi dalam jangka panjang. Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pertimbangan tersebut belum menjadi faktor dominan dalam membentuk niat *whistleblowing*.

Kondisi ini dapat disebabkan karena keputusan melakukan *whistleblowing* lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor yang bersifat langsung, seperti risiko pembalasan, perlindungan pelapor, dukungan organisasi, dan konsekuensi sosial yang mungkin diterima pelapor. Auditor yang mengetahui adanya pelanggaran cenderung lebih mempertimbangkan dampak jangka pendek terhadap karier dan hubungan kerja dibandingkan manfaat jangka panjang bagi organisasi. Oleh karena itu, orientasi jangka panjang belum mampu menjadi pendorong utama munculnya niat *whistleblowing*.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian internasional pada auditor eksternal yang menemukan bahwa long-term orientation merupakan salah satu prediktor yang memengaruhi *whistleblowing* intention. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa pengaruh orientasi jangka panjang terhadap niat *whistleblowing* masih bersifat kontekstual dan dapat dipengaruhi oleh

karakteristik responden, budaya organisasi, serta sistem perlindungan *whistleblower* yang berlaku pada masing-masing lingkungan penelitian.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) di Bali, dapat disimpulkan bahwa penghindaran ketidakpastian dan maskulinitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Temuan tersebut menunjukkan bahwa auditor yang memiliki kecenderungan untuk menghindari ketidakpastian, mengutamakan kepastian dan kepatuhan terhadap aturan, serta memiliki karakteristik tegas, berani, dan berorientasi pada pencapaian cenderung memiliki niat yang lebih tinggi untuk melaporkan pelanggaran. Sebaliknya, kolektivitas berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*, yang menunjukkan bahwa semakin kuat orientasi auditor terhadap loyalitas kelompok dan keharmonisan hubungan sosial, semakin rendah kecenderungannya untuk mengungkapkan pelanggaran yang terjadi dalam organisasi.

Sementara itu, jarak kekuasaan dan orientasi jangka panjang tidak berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Hal ini menunjukkan bahwa penerimaan terhadap perbedaan kekuasaan dalam organisasi maupun orientasi terhadap pencapaian tujuan jangka panjang belum menjadi faktor yang secara signifikan menjelaskan niat auditor dalam melaporkan pelanggaran. Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa tidak seluruh dimensi budaya Hofstede berperan dalam membentuk niat *whistleblowing*, melainkan hanya dimensi tertentu yang menunjukkan pengaruh signifikan. Namun, hasil penelitian ini perlu dipahami dengan mempertimbangkan keterbatasan penelitian, yaitu ruang lingkup sampel yang hanya mencakup auditor KAP di Bali, fokus penelitian yang terbatas pada lima dimensi budaya Hofstede, serta pengukuran variabel dependen yang berorientasi pada niat melakukan *whistleblowing* dan belum mengukur perilaku *whistleblowing* yang sebenarnya. Keterbatasan tersebut menyebabkan hasil penelitian belum dapat menggambarkan secara lebih luas bagaimana dimensi budaya memengaruhi perilaku *whistleblowing* aktual pada auditor di berbagai wilayah dan lingkungan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, M. W., & Hasma, H. (2018). Determinan intensi auditor melakukan tindakan whistle-blowing dengan perlindungan hukum sebagai variabel moderasi. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan, 1*(3), 385–407. https://doi.org/10.24034/j25485024.y2017.v1.i3.2096

ACFE. (2020). *Report to the Nations: 2020 global study on occupational fraud and abuse*. https://www.acfe.com/report-to-the-nations/2020/

Anokye, F. K., Simpson, S. N. Y., Owusu, G. M. Y., & Kwakye, T. O. (2024). Whistleblowing intentions of external auditors: An application of Hofstede's cultural dimensions theory. *International Journal of Ethics and Systems*. https://doi.org/10.1108/IJOES-05-2024-0147

Barrainkua, I., & Espinosa-Pike, M. (2018). The influence of auditors' professionalism on ethical judgement: Differences among practitioners and postgraduate students. *Revista de Contabilidad, 21*(2), 176–187. https://doi.org/10.1016/j.rcsar.2017.07.001

Brody, R. G., Gupta, G., & Turner, M. C. (2020). The influence of country of origin and espoused national culture on whistleblowing behavior. *International Journal of Accounting & Information Management*. Advance online publication. https://doi.org/10.1108/IJAIM-07-2020-0119

Cheng, X., Karim, K. E., & Lin, K. J. (2015). A cross-cultural comparison of whistleblowing perceptions. *International Journal of Management and Decision Making, 14*(1), 15–31. https://doi.org/10.1504/IJMDM.2015.067374

Clark, D., Wang, T.-S., Shapeero, M., Staley, A. B., Ermasova, N., & Usry, M. (2020). A comparative study of the whistleblowing activities: Empirical evidence from China, Taiwan, Russia, and the United States. In *Research on professional responsibility and ethics in accounting* (Vol. 23, pp. 141–159). https://doi.org/10.1108/S1574-076520200000023008

Hallikainen, H., & Laukkanen, T. (2018). National culture and consumer trust in e-commerce. *International Journal of Information Management, 38*(1), 97–106. https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2017.07.002

Hariyani, E., Putra, A. A., & Wiguna, M. (2019). Pengaruh komitmen profesional, pertimbangan etis. *Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis*, 19–28. https://doi.org/10.35143/jakb.v12i2.2646

Hidayati, T. H., & Pustikaningsih, A. (2016). Pengaruh komitmen profesi dan self efficacy terhadap niat untuk melakukan whistle blowing. *Nominal, 5*(1), 97–208. https://doi.org/10.21831/nominal.v5i1.11479

Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences: International differences in work-related values*. SAGE.

Hofstede, G. (1997). *Cultures and organizations: Software of the mind*. McGraw-Hill.

Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations* (2nd ed.). SAGE.

Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing cultures: The Hofstede model in context. *Online Readings in Psychology and Culture, 2*(1), 1–26. https://doi.org/10.9707/2307-0919.1014

Indra, S. A., Kusumastuti, R., & Rahayu. (2022). Pengaruh sifat Machiavellian dan komitmen profesional terhadap intensi melakukan whistleblowing. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan, 5*(1), 271–280. https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i1.2262

Joneta, C., Anugerah, R., & Susilatri. (2016). Pengaruh komitmen profesional dan pertimbangan etis terhadap intensi melakukan whistleblowing: Locus of control sebagai variabel moderasi. *JOM Fekon, 3*(1), 735–748.

Kan, M. P. H., & Fabrigar, L. R. (2017). Theory of planned behavior. In V. Zeigler-Hill & T. K. Shackelford (Eds.), *Encyclopedia of personality and individual differences* (pp. 1–8). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-28099-8_1191-1

Komite Nasional Kebijakan Governance. (2008). *Pedoman sistem pelaporan pelanggaran—SSP (Whistleblowing System—WBS).*

Lai, C.-T., & Chen, C. P. (2011, June 8–10). *Moral intensity and organizational commitment: Effects on whistleblowing intention and behavior* [Conference presentation]. European Business Ethics Network Ireland Research Conference.

Laksono, J., & Sukirman. (2019). Factors that influence intention to do whistleblowing. *Accounting Analysis Journal*, 172–178. https://doi.org/10.15294/aaj.v8i3.32934

Limajatini, L., Murwaningsari, E., & Khomsiyah, K. (2019). Analysis of effect of power distance, power avoidance, individualism, masculinity and time orientation toward auditing behavior with mediation of locus of control. *ECo-Fin*, *1*(1), 12–21. https://doi.org/10.32877/ef.v1i1.53

Mardah, M., Supri, Z., & Sari, N. (2021). Determinan niat aparatur daerah untuk melakukan whistleblowing pada konteks fraud. *E-Jurnal Akuntansi*, *31*(11), 2842–2852. https://doi.org/10.24843/EJA.2021.v31.i11.p13

Nurkholis, N., Dularif, M., & Rustiarini, N. W. (2020). Tax evasion and service-trust paradigm: A meta-analysis. *Cogent Business & Management*, *7*(1), 1–20. https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1827699

Pangestu, F., & Rahajeng, D. K. (2020). The effect of power distance, moral intensity, and professional commitment on whistleblowing decisions. *Journal of Indonesian Economy and Business*, *35*(2), 144–162. https://doi.org/10.22146/jieb.55010

Putra, I. M. D. D., & Wirasedana, I. W. P. (2017). Pengaruh komitmen profesional, self efficacy, dan intensitas moral terhadap niat untuk melakukan whistleblowing. *E-Jurnal Akuntansi*, *21*(2), 1488–1518.

Putri, S., & Zahroh, F. (2022). Kontrol perilaku, komitmen profesional, religiusitas dan niat melakukan whistleblowing. *E-Jurnal Akuntansi*, *32*(10), 2991–3004. https://doi.org/10.24843/EJA.2022.v32.i10.p07

Rustiarini, N. W., & Merawati, L. K. (2021). Fraud and whistleblowing intention: Organizational justice perspective. *Riset Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, *5*(3), 210–222. https://doi.org/10.23917/reaksi.v5i3.11970

Rustiarini, N. W., & Sunarsih, N. M. (2017). Factors influencing the whistleblowing behaviour: A perspective from the theory of planned behaviour. *Asian Journal of Business and Accounting*, *10*(2), 187–214. https://ajap.um.edu.my/index.php/AJBA/article/view/9771

Rustiarini, N. W., Yuesti, A., & Gama, A. W. S. (2021). Public accounting profession and fraud detection responsibility. *Journal of Financial Crime*. Advance online publication. https://doi.org/10.1108/JFC-07-2020-0140

Sagara, Y. (2013). Profesionalisme internal auditor dan intensi melakukan whistleblowing. *Liquidity*, *2*(1), 33–44. https://doi.org/10.32546/lq.v2i1.127

Setiawati, L. P., & Sari, M. M. R. (2016). Profesionalisme, komitmen organisasi, intensitas moral dan tindakan akuntan melakukan whistleblowing. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana, 17*(1), 257–282.

Shawver, T. (2011). The effects of moral intensity on whistleblowing behaviour accounting professional. *Journal of Forensic and Investigative Accounting, 3*(2).

Sims, R. L., & Keenan, J. P. (1999). A cross-cultural comparison of managers' whistleblowing tendencies. *International Journal of Value-Based Management, 12*(2), 137–151. https://doi.org/10.1023/A:1007711220997

Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Syafrudin, V., Lismawati, & Aprila, N. (2020). Pengaruh sifat Machiavelliane, personal cost, dan komitmen profesional terhadap niat untuk melakukan whistleblowing pada pengelola keuangan dan anggaran Kanwil Kementerian Hukum dan HAM Wilayah Sumatera. *Jurnal Fairness*, 195–208. https://doi.org/10.33369/fairness.v10i3.15268

Tavakoli, A. A., Keenan, J. P., & Cranjak-Karanovic, B. (2003). Culture and whistleblowing: An empirical study of Croatian and United States managers utilizing Hofstede's cultural dimensions. *Journal of Business Ethics, 43*(1), 49–64. https://doi.org/10.1023/A:1022959131133

Taylor, E. Z., & Curtis, M. B. (2010). An examination of the layers of workplace influence in ethical judgment: Whistleblowing likelihood and perseverance in public accounting. *Journal of Business Ethics, 93*, 21–37. https://doi.org/10.1007/s10551-009-0179-9

The effect of attitude, organizational commitment, severity of cheating levels, personal cost of reporting and job commitment to whistleblowing intention. (2020). *Accounting Research Journal of Sutaatmadja (ACCRUALS), 4*(1), 77–95. https://doi.org/10.35310/accruals.v4i01.408

Widyanto, A. P., & Sulistiyowati, F. (2020). Niat Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk melakukan whistle-blowing: Pengaruh komitmen organisasi, personal cost, dan reward. *Jurnal Informasi, Perpajakan, Akuntansi, dan Keuangan Publik*, 91–110. https://doi.org/10.25105/jipak.v15i2.6185

Wuryaningsih, W., & Dzulhasni, S. (2022). Intensi whistleblowing mahasiswa dan profesional akuntansi: Aplikasi theory planned of behavior. *E-Jurnal Akuntansi, 32*(8), 2167–2179. https://doi.org/10.24843/EJA.2022.v32.i08.p16

Yunianti, E. (2016). Pengaruh model pembelajaran dan self-efficacy terhadap hasil belajar matematika siswa SMA Negeri 1 Parigi. *Mitra Sains, 4*(1).

Zakaria, M., Basirah, W. N., & Noor, W. M. (2016). Effects of planned behaviour on whistle blowing intention: Evidence from Malaysian Police Department. *Middle East Journal of Scientific Research*, 2352–2365.

Zhuang, J., Thomas, S., & Miller, D. L. (2005). Examining culture's effect on whistle-blowing peer reporting. *Business & Society, 44*(4), 462–486. https://doi.org/10.1177/0007650305281848