

**PENGARUH SIKAP, KONTROL PERILAKU DAN KOMITMEN PROFESIONAL  
TERHADAP NIAT MELAKUKAN WHISTLEBLOWING  
(Studi Kasus Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Karanganyar)**

**Oleh :**

**Fetika Kurniawati,**

Ekonomi dan Bisnis/ Akuntansi, Universitas Muhammadiyah Surakarta

Email : fetikak3@gmail.com

**Drs. Muhammad Abdul Aris**

Ekonomi dan Bisnis/ Akuntansi, Universitas Muhammadiyah Surakarta

Email : maa241@ums.ac.id

**Article Info**

*Article History :*

*Received 10 April - 2022*

*Accepted 24 April - 2022*

*Available Online*

*30 April - 2022*

**Abstract**

*In the modern era, there are still many frauds in various business activities, one of which is in companies. Therefore, it is necessary to report fraud ( whistleblowing) to minimize fraud in the company. There are several factors that influence individual actions to carry out whistleblowing , namely attitude factors, behavioral control and professional commitment. The purpose of this study was to determine the effect of attitude, behavioral control and professional commitment on whistleblowing. The method of determining the sample is non-probability sampling with type of purposive sampling. This study uses multiple linear regression analysis. The results of the study show that attitudes, behavioral control and professional commitment have a positive effect on whistleblowing intentions. This means that the higher the attitude, behavioral control and professional commitment, the higher the accountant's intention to do whistleblowing.*

**Keyword :**

*attitude, behavior control,  
professional commitment,  
and whistleblowing*

**1. PENDAHULUAN**

Salah satu perilaku pelanggaran yang tinggi dilakukan di Indonesia adalah korupsi (Maulana Saud, 2016). Tindakan korupsi diakui sebagai masalah yang serius di Indonesia yang masih jadi perbincangan selama beberapa tahun akhir ini. Perusahaan di Indonesia berupaya mengembangkan pengungkapan pelanggaran atau *whistleblowing*. Tidak mudah bagi seorang individu dapat melakukan *whistleblowing*. Individu akan menghadapi situasi dimana individu tersebut akan melaporkan tindakan kecurangan atau hanya membiarkan saja tindakan itu terjadi. Alasannya dikarenakan enggan dianggap sebagai penghianat, tidak loyal dan tidak setia terhadap rekan karyawan. (Primasari & Fidiana, 2020).

Banyak kasus kecurangan maupun pelanggaran yang terjadi pada sektor pemerintahan maupun non pemerintahan setiap tahunnya. Motif yang diharapkan dapat mengurangi Tindakan pelanggaran agar Kembali memberikan kepercayaan kepada masyarakat adalah

dengan melakukan *whistleblowing* (Setiawati, 2016). *Whistleblowing* menjadi pencegah untuk permasalahan Tindakan pelanggaran instansi pemerintah dan swasta.

**2. KAJIAN PUSTAKA DAN PEGEMBANGAN HIPOTESIS**

Pengungkapan pelaporan sangat diperlukan untuk mengurangi kecurangan, dengan memunculkan niat *whistleblowing* dengan harapan meningkatkan kepercayaan pihak-pihak kepentingan

**Teori Perilaku Terencana**

Dalam teori ini memaparkan penjelasan bahwa perilaku yang ditunjukkan dapat berbentuk akibat dorongan niat yang berasal dari faktor internal maupun eksternal. Menjelaskan suatu perilaku individu secara nyata dan memahami konsekuensi individu melakukan suatu tindakan adalah tujuan dari TPB (Puspitosari, 2019). Dalam teori ini faktor sikap, persepsi kontrol perilaku dan

komitmen profesional dapat mempengaruhi niat individu untuk melakukan sesuatu.

### **Teori Perilaku Sosial**

Teori Perilaku Prosocial menyatakan, meskipun individu mengetahui tindakan tidak etis yang terjadi dalam organisasi, tidak berarti mereka akan berani melakukan tindakan *whistleblowing*. Hal itu disebabkan karena tindakan ini bukan tindakan altruistic. Tindakan ini dapat dilakukan sebagaimana individu yang memiliki karakter tertentu dengan kondisi dan situasi yang memungkinkan (Hakim, 2017).

### **Sikap**

Sikap bukanlah suatu perilaku melainkan sebuah kesiapsiagaan rasa untuk memberikan tindakan yang kemudian mengarah pada perilaku. Dalam Teori Perilaku Terencana menurut (Ajzen, 2012) sikap merupakan tingkat perasaan dari seseorang untuk mengukur suatu objek yang akan diterima atau akan ditolak. Pengukuran tersebut didasarkan pada skala evaluative seperti setuju atau tidak, baik atau buruk dan lain sebagainya.

### **Kontrol Perilaku**

Kontrol perilaku menurut (Rustiarini & Sunarsih, 2015) yakni perilaku mengenai kontrol diri yang kemudian berhubungan dengan tingkah laku. Kontrol perilaku adalah kesulitan ataupun kemudahan dalam melakukan atau bertindak terhadap suatu perilaku. Kontrol perilaku dinilai dari cerminan pengalaman masa lalu terhadap rintangan dan hambatan yang diantisipasi.

### **Komitmen Profesional**

Komitmen profesional salah satu unsur terpenting dalam dunia kerja. Komitmen profesional dari pegawai dapat mempengaruhi hasil pekerjaan pegawai (Darjoko & Nahartyo, 2017). Komitmen dapat dijadikan sebuah pondasi yang kokoh dan kuat karena sudah mengetahui jalan yang akan di lalui. Individu yang memiliki jiwa komitmen komitmen profesional tinggi terhadap pekerjaan akan cenderung melakukan aktivitas kegiatan sesuatu dengan kekuatan yang berlaku.

### **Niat Whistleblowing**

Niat *whistleblowing* merupakan niat yang dimiliki individu untuk melaporkan tindakan pelanggaran atau kecurangan. Individu akan melakukan tindakan tertentu apabila individu tersebut ingin melakukan. Karena rasa ingin itu yang akan mendorong muncul niat. Dalam TPB niat akan muncul karena 3 faktor yang sikap, norma subjektif, dan kontrol perilaku. Niat adalah proses untuk menunjukkan perilakunya. Individu lebih dulu akan mempunyai niat sebelum

melakukan suatu tindakan yang akan dilakukan (Mustafida, 2020).

Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Maulana Saud, 2016) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Sikap dan Persepsi Kontrol Perilaku Terhadap Niat *Whistleblowing* Internal-Eksternal dengan Persepsi Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi” memberikan hasil bahwa variable sikap berpengaruh positif dan signifikan, tetapi variable control perilaku tidak ada pengaruh positif. Untuk variable dukungan organisasi tidak memberikan pengaruh terhadap factor sikap, namun variable dukungan organisasi dapat mempertkuat pengaruh factor control perilaku.

Berdasarkan penjelasan diatas maka hipotesis yang diambil dalam penelitian ini adalah :

#### **H1: Sikap berpengaruh terhadap *whistleblowing***

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Agung Yuswono & Hartijasti, 2018) dalam penelitiannya yang berjudul “*Employees Whistleblowing Intention in Public Sector: The Role of Perceived Organizational*” memberikan hasil bahwa sikap dan control perilaku yang dirasakan berpengaruh signifikan terhadap niat pegawai untuk mengungkapkan pelanggaran (melakukan *whistleblowing*). Selain itu, dukungan organisasional yang dirasakan pegawai dapat menjadi variable moderasi yang melemahkan pengaruh control perilaku yang dirasakan terhadap niat *whistleblowing*. Berdasarkan penjelasan diatas maka hipotesis yang diambil dalam penelitian ini adalah :

#### **H2: Kontrol Perilaku berpengaruh terhadap *whistleblowing***

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Akmalia Mohamad Ariff and Hafiza Aishah Hashim (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “*Whistleblowing by auditors: the role of professional commitment and independence commitment*” memberikan hasil bahwa sikap tidak mempengaruhi, norma subjektif tidak mempengaruhi, control perilaku berpengaruh positif, komitmen independensi berpengaruh positif dan komitmen profesional berpengaruh positif. Berdasarkan penjelasan diatas maka hipotesis yang diambil dalam penelitian ini adalah:

#### **H3=Komitmen Profesional berpengaruh terhadap *whistleblowing***

### **3. METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, Ghazali (2016) menyatakan analisis kuantitatif yaitu suatu analisis data yang

diperlukan terhadap data yang diperoleh dari hasil responden yang diberikan, kemudian dilakukan analisis berdasarkan metode statistik dan data tersebut diklasifikasikan kedalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel untuk mempermudah dalam menganalisis. Pada penelitian ini akan menjelaskan sebab akibat dari variabel yang diteliti yaitu sikap, kontrol perilaku, dan komitmen profesional terhadap niat *whistleblowing*. Ada pun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### 1. Variabel Dependen

Variabel dependen dapat disebut juga sebagai variabel terikat. Variabel dependen sebagai variabel yang dipengaruhi atau variabel yang menjadi akibat dikarenakan adanya variabel independen (Sugiyono, 2017). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah niat *whistleblowing*.

#### 2. Variabel Independen

Variabel independent adalah variabel yang dapat atau tidak dapat mempengaruhi variabel dependen (Sugiyono, 2017). Variabel independen dalam penelitian ini adalah sikap, persepsi kontrol perilaku, dan komitmen profesional.

Teknik pengumpulan data dari penelitian ini menggunakan metode kuisioner. Kuisioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan daftar pertanyaan tertulis yang kemudian diberikan kepada responden untuk dijawab. Kuisioner dalam penelitian ini digunakan untuk mengungkap data mengenai *whistleblowing*, pengaruh sikap, pengaruh kontrol perilaku, pengaruh komitmen profesional, dengan alat ukur skala likert skor 1-5.

Ferdinand (2013) menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian adalah seluruh Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Karanganyar.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014). Dalam penelitian ini menggunakan sampel dengan teknik *non probability sampling* dengan jenis *purposive sampling* (sampel bertujuan) dimana elemen populasi dipilih atas dasar availabilitas (karena pertimbangan pribadi peneliti dimana tidak mungkin meneliti seluruh anggota populasi dan mereka sudah dapat mewakili poplasi). Oleh karena itu, dibentuk perwakilan sampel yang

diambil dari populasi. Kriteria pemilihan sampel pada penelitian ini adalah :

1. Seluruh yang bekerja pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Karanganyar yang memiliki pengalaman kerja minimal 2 tahun di tempat yang sama.
2. Minimal usia 25 tahun diharapkan memiliki pengalaman yang memadai mengenai tindakan pelaporan pelanggaran.

Alasan pemilihan sampel menggunakan *no probability sampling* untuk mempermudah menemukan responden. Populasi yang digunakan pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Karanganyar dengan cara yang pengambilan jumlah sample menggunakan rumus slovin (Ridwan, 2015) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+(N.e^2)}$$

Keterangan :

n= Jumlah Sampel

N= Jumlah Populasi

E<sup>2</sup>=Error level (tingkat kesalahan)

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan kuesioner dalam menghasilkan data. Bahwa hasil yang didapat berjumlah 60 responden yaitu berasal dari pegawai yang bekerja pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Karanganyar sebagai berikut:

Berdasarkan jenis kelamin pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Karanganyar dimana dari jumlah tersebut pegawai laki-laki mempunyai jumlah yang lebih banyak dibandingkan jenis kelamin perempuan yaitu sejumlah 40 pegawai dengan presentase 66,7%, hasil tersebut menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki lebih banyak yang berkarier khususnya dalam bidang pekerjaan dibanding perempuan.

Usia Pegawai Badan Keuangan Daerah dimana usia pegawai terbanyak ada pada usia 34-38 tahun, hal ini menunjukkan bahwa pegawai Badan keuangan Daerah Kabupaten Karanganyar “memiliki usia yang tergolong dewasa yang mana memang pada usia tersebut memungkinkan para pegawai lebih berpengalaman dalam bidang pekerjaanya.

Hasil analisis statistik deskriptif dalam peneliitian ini dimaksudkan unuk menggambarkan data dari setiap variabel, yaitu variabel Sikap (X<sub>1</sub>), Kontrol Perilaku (X<sub>2</sub>), Komitmen Profesional (X<sub>3</sub>), dan niat *whistleblowing* (Y). Analisis Statistik Deskriptif juga dimaksudkan agar penulis mengetahui dahulu gambaran dari keempat variabel yang akan diteliti.

Berdasarkan variabel sikap ( $X_1$ ) yang dipersepsikan oleh pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Karanganyar, dimana dari tabel tersebut menunjukkan bahwa pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Karanganyar dalam menilai sikap dinilai baik karena rata-rata skor akhir menghasilkan nilai 3,72 namun pada indikator pencegahan kerusakan organisasi mendapatkan jawaban rata-rata skor terendah dibandingkan indikator yang lainnya, hasil tersebut menunjukkan masih ada sebagian pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Karanganyar yang menilai cara pencegahan kerusakan organisasi yang dilakukan kurang optimal.

Variabel kontrol perilaku ( $X_2$ ) yang dipersepsikan oleh pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Karanganyar dimana dari tabel tersebut menunjukkan bahwa pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Karanganyar dalam menilai variabel kontrol perilaku dinilai baik karena rata-rata skor akhir menghasilkan nilai 3,76 namun pada indikator pelaporan individu terhadap orang yang melanggar dan susahnya melaporkan proses pelanggaran dan mendapatkan jawaban rata-rata skor terendah dibandingkan indikator yang lainnya, hasil tersebut menunjukkan banyak pegawai yang tidak berani melaporkan orang-orang yang melakukan proses pelanggaran.

variabel komitmen profesionalan ( $X_3$ ) yang dipersepsikan oleh pegawai Badan Keuangan Daerah kabupaten Karanganyar dimana dari tabel tersebut menunjukkan bahwa pegawai Badan Keuangan Daerah kabupaten Karanganyar dalam menilai variabel komitmen profesioanl dinilai baik karena rata-rata skor akhir menghasilkan nilai 3,97 namun pada indikator peningkn interpersonal mendapatkan jawaban rata-rata skor terendah dibandingkan indikator yang lainnya, hasil tersebut menunjukkan bahwa menurut sebagian perlu dilakukan pengembangan pada pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Karanganyar agar bisa meningkatkan interpersonal para pegawai dengan baik.

Variabel niat *whistleblowing* ( $Y$ ) yang dipersepsikan oleh pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Karanganyar dimana dari tabel tersebut menunjukkan bahwa pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Karanganyar dalam menilai variabel niat *whistleblowing* dinilai baik karena rata-rata skor akhir menghasilkan nilai 3,27 namun pada indikator pelaporan pada manajemen mendapatkan jawaban rata-rata skor terendah dibandingkan indikator yang lainnya, hasil tersebut menunjukkan bahwa pelaporan tidak tercatat secara manejerial dengan baik.

Berdasarkan dari perhitungan menggunakan software SPSS 24 uji instrumen dilakukan dua

pengujian dengan hasil sebagai berikut: Hasil uji validitas data menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini mempunyai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,2144 dengan demikian semua indikator hasilnya valid. Sedangkan hasil uji reabilitas data menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu lebih besar dari 0,60 dengan demikian semua indikator hasilnya reliabel.

Berdasarkan dari perhitungan menggunakan software SPSS 24 pengujian asumsi klasik terbagi menjadi beberapa uji yaitu Uji normalitas menggunakan pengujian normalitas dengan *Kolomogorov-Smirnov* dengan hasil menunjukkan bahwa Uji *Kolmogorov Smirnov* memiliki signifikansi sebesar 0,200 yang berarti lebih besar dari 0,05 yang artinya nilai residuals sudah terdistribusi normal. Pada hasil uji multikolonieritas, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai semua VIF dari semua variabel bebas memiliki nilai yang lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,10 yang artinya antar variabel independen tidak terjadi korelasi antar variabel independen dalam penelitian. Hasil uji heteroskedastisitas, hasil output SPSS menunjukkan semua variabel independen mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi ketidaksamaan variance dari pengamatan satu dengan pengamatan lainnya.

Hasil pengujian uji F sebesar 42,946 dengan hasil signifikansi 0,000, sedangkan degree of freedom pada angka 56, nilai F tabel sebesar 2,769. Hasil menunjukkan bahwa F hitung sebesar 42,946 > 2,769 F tabel, maka model ini layak digunakan.

Uji regresi berganda dilakukan terhadap model lebih dari satu variabel bebas, untuk diketahui pengaruhnya terhadap variabel terikat dan analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui hipotesis tentang pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian memberikan nilai koefisien persamaan regresi sebagai berikut:

Tabel Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,083	1,242		,872	,387
1 Sikap	,362	,082	,454	4,402	,000
Kontrol Perilaku	,192	,081	,254	2,384	,021
Komitmen Profesional	,178	,077	,241	2,298	,025

Sumber : Olah Data SPSS 24, 2022

Hasil penelitian yang telah dilakukan dapat dilihat dalam persamaan berikut:

$$\text{Whistleblowing} = 0,454 \text{ Sikap} + 0,254 \text{ Kontrol Perilaku} + 0,241 \text{ Komitmen Profesional}$$

1. Hasil B<sub>1</sub> menunjukkan hasil positif yang berarti apabila variabel sikap diperbaiki niat *whistleblowing* akan berkurang.
2. Hasil B<sub>2</sub> menunjukkan hasil positif yang berarti apabila kontrol perilaku ditingkatkan maka niat *whistleblowing* akan berkurang.
3. Hasil B<sub>3</sub> menunjukkan hasil positif yang berarti apabila komitmen profesional ditingkatkan maka niat *whistleblowing* akan semakin berkurang.

Uji hipotesis digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen yaitu secara parsial terhadap variabel dependennya dengan cara jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan dibawah 0,05. Maka hasil penelitian ini sebagai berikut:

Hasil hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara sikap terhadap *Whistleblowing*. Hal ini dibuktikan dengan hasil regresi yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang berarti H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Artinya, sikap mempengaruhi niat *whistleblowing* seseorang. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Maulana Saud, 2016) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Sikap dan Persepsi Kontrol Perilaku Terhadap Niat *Whistleblowing* Internal-Eksternal dengan Persepsi Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi” memberikan hasil bahwa variable sikap berpengaruh terhadap *Whistleblowing*. Sikap adalah suatu perilaku atau sebuah kesiapsiagaan rasa untuk memberikan tindakan yang kemudian mengarah pada perilaku. Dalam Teori Perilaku Terencana menurut (Ajzen, 2012) sikap merupakan tingkat perasaan dari seseorang untuk mengukur suatu objek yang akan diterima atau akan ditolak. Pengukuran tersebut didasarkan pada skala evaluative seperti setuju atau tidak, baik atau buruk dan lain sebagainya. Dengan begitu, jika pegawai Badan Keuangan Daerah karanganyar memiliki sikap yang positif atau baik, maka kemungkinan para pegawai untuk memiliki niat *whistleblowing* tidak ada, yang artinya semakin baik sikap yang dimiliki oleh para pegawai maka semakin tidak ada niat untuk melakukan *whistleblowing*.

Hasil hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara kontrol perilaku terhadap *Whistleblowing*. Hal ini dibuktikan dengan hasil regresi yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi  $0,021 < 0,05$  yang berarti H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub>

diterima. Artinya, kontrol perilaku mempengaruhi niat *whistleblowing* seseorang. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Agung Yuswono & Hartijasti, 2018) dalam penelitiannya yang berjudul “*Employees Whistleblowing Intention in Public Sector: The Role of Perceived Organizational*” memberikan hasil bahwa sikap dan kontrol perilaku yang dirasakan berpengaruh signifikan terhadap niat pegawai untuk mengungkapkan pelanggaran (melakukan *whistleblowing*). Kontrol perilaku menurut (Rustiarini & Sunarsih, 2015) yakni perilaku mengenai kontrol diri yang kemudian berhubungan dengan tingkah laku. Kontrol perilaku adalah kesulitan ataupun kemudahan dalam melakukan atau bertindak terhadap suatu perilaku. Kontrol perilaku dinilai dari cerminan pengalaman masa lalu terhadap rintangan dan hambatan yang diantisipasi. Dengan begitu, jika pegawai Badan Keuangan Daerah karanganyar memiliki kontrol perilaku yang baik maka para pegawai tidak akan melakukan niat *whistleblowing* karena pegawai memiliki kontrol diri yang baik dan positif.

Hasil hipotesis ketiga (H3) menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara komitmen profesional terhadap niat *Whistleblowing*. Hal ini dibuktikan dengan hasil regresi yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi  $0,025 < 0,05$  yang berarti H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Artinya, kontrol perilaku mempengaruhi niat *whistleblowing* seseorang. Hasil ini sejalan dengan penelitian Akmalia Mohamad Ariff and Hafiza Aishah Hashim (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “*Whistleblowing by auditors: the role of professional commitment and independence commitment*” memberikan hasil bahwa komitmen profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Niat *Whistleblowing*. Komitmen profesional salah satu unsur terpenting dalam dunia kerja. Komitmen profesional dari pegawai dapat mempengaruhi hasil pekerjaan pegawai (Darjoko & Nahartyo, 2017). Komitmen dapat dijadikan sebuah pondasi yang kokoh dan kuat karena sudah mengetahui jalan yang akan di lalui. Individu yang memiliki jiwa komitmen profesional tinggi terhadap pekerjaan akan cenderung melakukan aktivitas kegiatan sesuatu dengan kekuatan yang berlaku. Dengan begitu, jika pegawai Badan Keuangan Daerah karanganyar memiliki komitmen profesional yang baik melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan yang berlaku dan menaati semua aturan yang ada, jika seluruh pegawai jujur dan profesional terhadap pekerjaannya maka tidak akan ada niat untuk melakukan *whistleblowing*.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan dari pembahasan yang ada pada bab empat maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel sikap berpengaruh terhadap niat *whistleblowing* yang berarti apabila sikap positif pegawai ditingkatkan maka akan meminimalisir niat untuk melakukan *whistleblowing*.
2. Variabel kontrol perilaku terhadap niat *whistleblowing* yang berarti apabila kontrol perilaku baik lebih ditingkatkan maka akan meminimalisir terjadinya niat *whistleblowing*.
3. Variabel komitmen profesional berpengaruh terhadap niat *whistleblowing* yang berarti apabila komitmen profesional ditingkatkan maka akan meminimalisir terjadinya niat *whistleblowing*.

## 6. REFERENSI

- Agung Yuswono, T., & Hartijasti, Y. (2018). Employees' Whistleblowing Intention in Public Sector: The Role of Perceived Organizational Support as Moderating Variable. *Journal of Accounting and Investment*, 19(2).  
<https://doi.org/10.18196/jai.190296>
- Ajzen, I. (2012). The theory of planned behavior. *Handbook of Theories of Social Psychology: Volume 1*, July, 438–459.  
<https://doi.org/10.4135/9781446249215.n22>
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An Interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874–900.  
<https://doi.org/10.1177/0149206305279602>
- Darjoko, F. J., & Nahartyo, E. (2017). Efek Tipe Kecurangan Dan Anonimitas Terhadap Keputusan Investigasi Auditor Internal Atas Tuduhan Whistleblowing. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 14(2), 202–221.  
<https://doi.org/10.21002/jaki.2017.11>
- Hakim, T. (2017). Faktor Situasional dan Demografis sebagai Prediktor Niat Individu untuk Melakukan Whistleblowing. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, 3(2), 134–142.  
<https://doi.org/10.21776/ub.jiap.2017.003.02.6>
- Istiqomah, D. P., & Anisykurlillah, I. (2020). The Effect of Intentions on Behaviour to Conduct Whistleblowing. *Accounting Analysis Journal*, 9(1), 66–73.  
<https://doi.org/10.15294/aaj.v9i1.28835>
- Maulana Saud, I. (2016). 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.  
<https://doi.org/10.18196/jai.2016.0056.209-219>
- Mustafida, N. (2020). Determinants of Employee Whistleblowing Intentions in Indonesia: Applying Theory of Planned Behavior. *The Indonesian Journal of Accounting Research*, 23(02), 241–262.  
<https://doi.org/10.33312/ijar.476>
- Primasari, R. A., & Fidiana, F. (2020). Whistleblowing Berdasarkan Intensitas Moral, Komitmen Profesional, dan Tingkat Keseriusan Kecurangan. *Jurnal Kajian Akuntansi*, 4(1), 63.  
<https://doi.org/10.33603/jka.v4i1.3383>
- Puspitosari, I. (2019). Whistleblowing Intention Sebagai Bagian Dari Etika Islam Ditinjau Dari Intensitas Moral, Orientasi Etika Relativisme Dan Religiusitas. *Jurnal Iqtisaduna*, 5(2), 139.  
<https://doi.org/10.24252/iqtisaduna.v5i2.10701>
- Rustiarini, N. W., & Sunarsih, N. M. (2015). Fraud dan Whistleblowing: Pengungkapan Kecurangan Akuntansi oleh Auditor Pemerintah. *Prosiding Simposium Nasional Akuntansi XVIII*, 2, 1–19.
- Setiawati, L. P. (2016). Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Intensitas Moral Dan Tindakan Akuntan Melakukan Whistleblowing. *E-Jurnal Akuntansi*, 17(1), 257–282.