

## Pengaruh Identitas Profesional, *Locus of Commitment*, *Bystander Effect*, dan *Self Efficacy* terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing*

Luqyana Rafilah<sup>1\*</sup>, Eka Fauzihardani<sup>2</sup>

<sup>1, 2</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Padang, Padang

\*Korespondensi: [luqyrafila6@gmail.com](mailto:luqyrafila6@gmail.com)

---

**Tanggal Masuk:**

22 Mei 2024

**Tanggal Revisi:**

09 Juli 2024

**Tanggal Diterima:**

24 Juli 2024

---

**Keywords:** *Whistleblowing; Professional Identity; Locus of Commitment; Bystander Effect; And Self Efficacy.*

---

**How to cite (APA 6<sup>th</sup> style)**

Rafilah, L. & Fauzihardani, Eka. (2024). Pengaruh Identitas Profesional, *Locus of Commitment*, *Bystander Effect*, dan *Self Efficacy* terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing* *Jurnal Eksplorasi Akuntansi (JEA)*, 6 (3), 1167-1181.

---

**DOI:**

<https://doi.org/10.24036/jea.v6i3.1689>

---



This is an open access article distributed under the [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

---

**Abstract**

*The aim of this research was to investigate how professional identity, locus of commitment, the bystander effect, and self-efficacy influence the intention to whistleblowing. It employs a purposive sampling method, targeting respondents employed within regional working units (SKPD) in Sawahlunto City. Data for this study was collected through primary methods, using structured questionnaires distributed to 26 regional work units in Sawahlunto City, involving 106 respondents. Hypothesis testing was conducted using IBM SPSS Statistics 25 software. The findings of the study reveal that: (1) Professional Identity has no effect on whistleblowing intention; (2) Locus of Commitment has a significant positive effect whistleblowing intention; (3) Bystander Effect has no effect on whistleblowing intention; (4) Self efficacy has a significant positive effect on whistleblowing intention.*

### PENDAHULUAN

Kejahatan ekonomi meningkat sebagai akibat dari ekspansi ekonomi saat ini.Kejahatan tersebut dapat berupa tindak kecurangan pada sektor atau organisasi apapun, termasuk pada sektor publik. Menurut *Association of Certified Fraud Examiners (ACFE)*, salah satu jenis kecurangan yang paling umum dan berbahaya di Indonesia adalah korupsi. Berdasarkan data yang diterbitkan pada tahun 2022 oleh *Transparency International (TI)* menyebutkan bahwa Indonesia masih menghadapi tantangan yang besar pada kasus korupsi, nilai *Corruption Perception Index (CPI)* Indonesia berada pada angka 37 dari skala 100 dan menduduki pada peringkat 110 dari 180 negara yang disurvei ([transparency.org](https://www.transparency.org)).

Dalam beberapa kasus *whistleblowing* yang terjadi di dunia, Pandora Papers mengungkap sekitar 12 juta dokumen pada tahun 2021 yang menyoroti praktik keuangan rahasia dari pemimpin dunia, selebriti, dan tokoh berpengaruh lainnya untuk menghindari pajak dan menyembunyikan aset. Skandal Wirecard AG di Jerman pada tahun 2020 melibatkan praktik keuangan manipulatif yang diungkapkan oleh *whistleblower* Jan Marsalek selaku pegawai senior perusahaan, terkait pemalsuan laporan keuangan untuk menyembunyikan defisit keuangan. Di Indonesia, Nurhayati dan Sandi Butar Butar menjadi *whistleblower* terkait dugaan korupsi, dengan Nurhayati melaporkan Supriyadi atas penggelapan dana desa periode 2018-2020 dan Sandi Butar Butar yang mengungkapkan dugaan korupsi terkait pengadaan perlengkapan pemadam kebakaran di Kota Depok sejak tahun 2018. Kedua kasus ini menunjukkan pentingnya peran *whistleblower* dalam mengungkap praktik keuangan yang merugikan.

*Whistleblowing* adalah tindakan yang dilakukan untuk memberikan pengaduan kegiatan ilegal, tidak etis, atau kriminal kepada pihak atau entitas yang ditunjuk oleh seseorang yang saat ini atau sebelumnya pernah menjadi anggota organisasi (Near & Miceli, 1985). Seseorang yang mengungkapkan pelanggaran (*whistleblowing*) dinamakan sebagai *whistleblower* (Libriani & Utami, 2015). Namun, akan sulit untuk menjadi *whistleblower* karena akan menghadapi pembalasan yang lebih besar (Brody *et al.*, 2020).

Untuk mendorong keterbukaan dan akuntabilitas serta transparansi dalam pengelolaan keuangan serta untuk melindungi *whistleblower* dari segala ancaman, sehingga dibuat sebuah peraturan tentang *whistleblowing* yang disahkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban, serta Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 4 Tahun 2011 mengenai Perlakuan terhadap Pelapor Tindak Pidana dan Saksi Pelaku yang Bekerja Sama. Setelah ditetapkannya peraturan mengenai *whistleblowing* tersebut, diharapkan para *whistleblower* tidak lagi merasa takut untuk mengungkapkan pelanggaran, namun tentunya membutuhkan niat yang kuat untuk melakukannya.

Teori Tindakan Terencana (TPB) menyatakan bahwa niat seseorang, yang berasal dari tiga sumber utama, adalah apa yang mendorong tindakan mereka yang meliputi sikap mereka terhadap perilaku, persepsi mereka terhadap kontrol perilaku, dan norma-norma subyektif. Faktor pertama yang dijelaskan oleh TPB adalah sikap terhadap perilaku, yang merupakan penilaian individu tentang apakah suatu perilaku dianggap menguntungkan atau merugikan (Ajzen, 1991). Sikap terhadap perilaku dapat dikaitkan dengan variabel identitas profesional. Identitas profesional berfungsi sebagai pengukur yang menilai sejauh mana seseorang menyadari identitasnya saat berinteraksi dalam suatu organisasi, serta mencakup pemahaman individu terhadap dirinya sendiri dalam konteks keberhasilan atau kegagalan organisasi yang mencerminkan pencapaian pribadinya (Broberg *et al.*, 2018).

Norma subjektif atau tingkat desakan sosial untuk bertindak atau menahan diri untuk tidak bertindak adalah aspek berikutnya yang perlu dipertimbangkan (Ajzen, 1991). Variabel *locus of commitment*, yang juga dikenal sebagai komitmen organisasi, adalah salah satu pencerminan dari norma subjektif ini. Ada tiga komponen yang membentuk komitmen organisasi, yaitu partisipasi aktif dalam menjalankan tanggung jawab organisasi, loyalitas terhadap entitas, dan loyalitas terhadap tujuan organisasi. (Aranya *et al.*, 1981).

Faktor yang terakhir yaitu persepsi kontrol perilaku menggambarkan tingkat kesulitan atau kemudahan yang dialami seseorang dalam melakukan suatu tindakan. Hal ini mencerminkan pengalaman yang telah dialami sebelumnya dan juga rintangan yang dihadapi oleh individu (Ajzen, 1991). *Bystander effect* merupakan pengembangan dari variabel persepsi kontrol perilaku. Efek pengamat, atau yang sering disebut sebagai *bystander effect*, merujuk pada situasi di mana seseorang mengetahui adanya perilaku tidak etis atau kecurangan namun memilih untuk tidak bertindak atau berbicara tentang hal tersebut. Alasannya mungkin karena

takut terlibat dalam konsekuensi yang mungkin timbul atau ingin menjaga posisi atau jabatan mereka agar tidak terganggu (Asiah & Rini, 2017).

*Self efficacy* juga merupakan salah satu pengembangan dari variabel persepsi kontrol perilaku. Bandura (1986) menyatakan bahwa seseorang dengan tingkat kepercayaan tinggi dalam kemampuan sendiri biasanya mencapai lebih banyak hal karena mereka memiliki emosi yang stabil, target yang pasti, dan keterampilan yang diperlukan untuk sukses dalam berbagai perilaku atau aktivitas.

Kebanyakan penelitian sebelumnya meneliti mengenai keinginan untuk terlibat dalam pelaporan pelanggaran oleh mahasiswa akuntansi (Puspitosari, 2019; Brody *et al.*, 2020) dan auditor (Taylor & Curtis, 2010; Nurmarita, 2022; Al Shbail & Al Shbail, 2020). Penelitian mengenai *whistleblowing* yang dilakukan pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) telah pernah dilakukan namun dengan variabel X yang berbeda yaitu sikap, kontrol perilaku dan religiusitas (Salsabilla & Erinos, 2023).

Pemilihan SKPD Kota Sawahlunto sebagai responden dalam penelitian *whistleblowing* didasarkan pada beberapa pemberitaan dugaan korupsi di daerah tersebut. Kasus-kasus ini termasuk korupsi Bumdes Desa Muaro Kalaban pada tahun 2017-2018, dana BOS di beberapa sekolah tahun anggaran 2021, serta proyek Puskesmas Talawi, dan penanaman modal di BUMD pada tahun 2020. Kasus-kasus tersebut menunjukkan indikasi kuat bahwa praktik korupsi cukup mengakar di berbagai sektor di Kota Sawahlunto.

Oleh sebab itu, peneliti termotivasi untuk melakukan investigasi yang mengacu pada temuan Taylor & Curtis (2010). Penelitian ini bertujuan untuk menghasilkan temuan yang dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dengan situasi yang terjadi di Indonesia, khususnya pada lembaga pemerintah, yaitu SKPD Kota Sawahlunto. Selain itu, penulis menambahkan variabel *bystander effect* dan *self efficacy*. Selanjutnya, penelitian ini akan dilakukan pada pegawai bagian keuangan di SKPD Kota Sawahlunto.

## REVIU LITERATUR DAN HIPOTESIS

### *Theory of Planned Behavior*

*Theory of Planned Behavior (TPB)* atau Teori Perilaku Direncanakan yaitu teori yang diturunkan dari *Theory of Reasoned Action (TRA)* atau Teori Tindakan Beralasan yang dikenalkan oleh Ajzen & Fishbein (1980). Teori ini disebut sebagai “*reason action*” karena tujuannya adalah untuk memahami alasan (*reason*) dibalik suatu tindakan (*action*). Keyakinan bahwa manusia biasanya bertindak berdasarkan pertimbangan akal sehat adalah dasar dari *Theory of Planned Behavior*.

Pada Teori Tindakan Beralasan (TRA) hanya terdapat sikap dan norma subjektif untuk mempengaruhi intensi seseorang. Namun, pada Teori Perilaku Direncanakan (TPB) terdapat variabel tambahan yaitu variabel persepsi kontrol perilaku yang dapat mempengaruhi intensi seseorang dan perilaku. Alasan dikembangkannya *Theory of Reasoned Action (TRA)* karena teori ini yang paling efektif saat diterapkan pada tindakan yang sepenuhnya terkendali oleh individu, sementara *Theory of Planned Behavior (TPB)* dimaksudkan untuk mengantisipasi tindakan yang dilakukan secara spontan tanpa pengendalian penuh dari individu tersebut (Ajzen, 1991).

### Niat untuk Melakukan *Whistleblowing*

Keinginan untuk bertindak dengan cara tertentu disebut sebagai niat (Jogiyanto, 2007). Sikap terhadap perilaku, norma subjektif, dan persepsi kontrol perilaku mempengaruhi niat seseorang untuk melakukan suatu tindakan, menurut *Theory of Planned Behavior* oleh Ajzen & Fishbein (1980) menegaskan bahwa tindakan individu dipengaruhi oleh kehendak atau niat yang membentuk perilaku tersebut, dan bahwa kehendak tersebut merupakan hasil dari sikap

terhadap perilaku dan norma subjektif. *Whistleblowing* adalah tindakan yang dilakukan untuk memberikan pengaduan kegiatan ilegal, tidak etis, atau kriminal kepada pihak atau entitas yang ditunjuk oleh seseorang yang saat ini atau sebelumnya pernah menjadi anggota organisasi (Near & Miceli, 1985).

### **Identitas Profesional**

Identitas profesional merujuk pada individu yang menunjukkan keahlian atau memiliki tanda-tanda kecakapan di suatu bidang tertentu, sering kali terkait dengan pelaksanaan suatu profesi. Identitas profesional dapat dianggap sebagai bagian dari identitas sosial seseorang, dimana individu mengidentifikasi dirinya berdasarkan pekerjaan atau keikutsertaannya dalam bidang profesi yang ditekuninya (Aranya *et al.*, 1981). Identitas profesional dapat terlihat ketika seseorang menaati aturan dalam standar profesi serta mematuhi kode etik profesi mereka (Taylor & Curtis, 2010). Identitas profesional mencerminkan variabel sikap terhadap perilaku pada *Theory of Planned Behavior*, yang merupakan faktor yang membentuk keyakinan suatu individu terhadap dampak positif profesi yang dijalannya. Tingginya identitas profesional dapat menyebabkan individu tersebut cenderung mematuhi norma-norma dan kode etik profesi yang berlaku, dengan tujuan menghindari pelanggaran yang dapat merugikan karir profesionalnya di masa mendatang.

### **Locus of Commitment**

Aranya *et al.*, (1981) mendefinisikan *locus of commitment* didefinisikan sebagai komitmen organisasi yaitu kumpulan sikap dan tindakan yang terdiri dari tiga komponen: keterikatan dengan tujuan organisasi, partisipasi dalam memenuhi tugas organisasi, dan kesetiaan kepada organisasi. Greenberg dan Baron (2003) menyatakan dalam (Elias, 2008) mendukung pernyataan tersebut dengan menyatakan bahwa *locus of commitment* dapat diartikan sebagai sejauh mana anggota terlibat dalam organisasi dan berniat untuk tetap berpartisipasi. Tingkat komitmen yang tinggi menandakan loyalitas karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja (Janitra, 2017). Berdasarkan *Theory of Planned Behavior*, *locus of commitment* mewakili aspek norma subjektif yang menggambarkan bahwa individu yang meyakini adanya pengaruh signifikan dari pihak lain akan memberikan dukungan. Komitmen terhadap suatu organisasi menunjukkan keyakinan pada sasaran, prinsip, dan kesiapan untuk berjuang keras untuk kehormatan entitas tersebut. Hal ini berakar dari evaluasi terhadap seberapa besar pengaruh lingkungan sosial di dalam entitas tersebut terhadap perilaku yang spesifik.

### **Bystander Effect**

*Bystander effect* merupakan suatu fenomena psikologis di mana kemungkinan seseorang untuk memberikan bantuan kepada individu yang menghadapi situasi darurat di tempat tertentu yang cenderung menurun seiring dengan peningkatan jumlah orang yang hadir dalam kejadian tersebut (Sarwono & Meinarno, 2009). Dalam konteks kecurangan akuntansi, *bystander effect* bukanlah sesuatu yang baru, karena tindakan melaporkan pelanggaran, atau *whistleblowing*, dianggap sebagai perilaku 'menolong' yang khas (Brink *et al.*, 2015). *Bystander effect* dihubungkan dengan persepsi kontrol perilaku pada *Theory of Planned Behavior*. Seseorang dalam situasi yang spesifik mungkin tidak memiliki kendali penuh terhadap tindakannya sendiri. Dalam hal ini, *bystander effect* bisa menjadi salah satu faktor yang berpengaruh dalam mempengaruhi keputusan perilaku orang lain.

### ***Self Efficacy***

*Self efficacy* atau dikenal sebagai efikasi diri merupakan sebuah aspek dari pemahaman diri yang memiliki signifikansi yang besar dalam aktivitas harian manusia. Hal ini berasal dari kemampuan individu untuk melakukan tindakan yang diperlukan guna mencapai tujuan, termasuk kemampuan untuk mengantisipasi berbagai situasi yang mungkin timbul. Menurut Bandura seperti yang dikutip dalam (Feist & Feist, 2010) bahwa *self efficacy* adalah kepercayaan diri yang dimiliki seseorang terhadap keterampilan mereka untuk mengendalikan diri mereka sendiri dan lingkungan mereka. *Self efficacy* menjadi relevan dengan *Theory of Planned Behavior* karena mengingat peran sebagai *whistleblower* dianggap sebagai suatu perilaku yang membawa risiko besar, yang dapat mengancam kesehatan fisik dan kestabilan mental, dapat menyebabkan seseorang merasa khawatir untuk melaporkannya. Dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengatasi rintangan, mencapai tujuan, dan menghadapi hambatan dalam situasi atau konteks tertentu.

### **Pengaruh Identitas Profesional terhadap Niat untuk Melakukan *Whistleblowing***

Sikap terhadap perilaku pada *Theory of Planned Behavior* dapat diungkapkan dengan identitas profesional. Identitas profesional merujuk pada cara seseorang mengidentifikasi dirinya dengan mengelompokkan diri berdasarkan keahlian dan posisi pekerjaannya. Kreshastuti & Prastiwi (2014) menyebutkan bahwa tingkat identitas profesional yang tinggi dapat berhubungan dengan kecenderungan untuk melaporkan pelanggaran. Individu dengan identitas profesional yang tinggi berkemungkinan besar mematuhi standar dan etika profesi mereka untuk menjaga integritasnya. Ketika mereka menyaksikan pelanggaran terhadap aturan, mereka mungkin merasa lebih bertanggung jawab dan cenderung mempertimbangkan untuk melakukan *whistleblowing*.

Identitas profesional yang positif telah terbukti dapat meningkatkan kewajiban untuk mengungkap perilaku tidak etis dari orang lain, yang pada gilirannya dapat mengubah keberanian untuk mengungkapkannya berdasarkan temuan Taylor & Curtis (2010). Lebih lanjut, Kreshastuti & Prastiwi (2014) menemukan bahwa kecenderungan untuk melakukan *whistleblowing* dipengaruhi secara positif oleh identitas profesional seseorang. Dengan demikian, formulasi berikut dapat digunakan untuk merumuskan hipotesis pertama penelitian ini:

H<sub>1</sub>: Identitas profesional berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

### **Pengaruh *Locus of Commitment* terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing***

Norma subjektif pada *Theory of Planned Behavior* dapat diungkapkan dengan *locus of commitment* atau bisa disebut komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan motivasi internal seseorang untuk aktif berkontribusi demi mencapai tujuan organisasi dengan memprioritaskan keberhasilan perusahaan dan memajukan kepentingannya, seperti yang disebutkan oleh Wiener (1982).

*Locus of commitment* atau komitmen organisasi menggambarkan bagaimana anggota organisasi secara aktif terlibat dengan organisasinya. Mereka yang sangat berkomitmen terhadap sebuah instansi cenderung ingin melakukan yang terbaik untuk mendukung kesuksesan dan kemakmuran instansi tersebut. Hal ini tidak sama dengan komitmen kepada partner kerja, yang mencakup akuntabilitas, keuletan, dan saling memberikan dukungan secara timbal balik di tempat kerja.

Taylor & Curtis (2010) melakukan studi *locus of commitment* yang melihat bagaimana komitmen terhadap organisasi dan komitmen rekan kerja untuk melaporkan pelanggaran

akuntan publik berhubungan. Pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa ada korelasi positif antara auditor yang berkomitmen pada organisasi dan keinginan mereka untuk melaporkan pelanggaran. Asih & Sari (2021) juga memperkuat temuan ini, mengatakan bahwa komitmen terhadap organisasi meningkatkan keinginan untuk *whistleblowing*. Dalam rangka untuk mempengaruhi niat untuk melaporkan pelanggaran dengan komitmen organisasi. Oleh karena itu, berikut ini adalah hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini:

H<sub>2</sub>: *Locus of commitment* berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

### **Pengaruh *Bystander Effect* terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing***

*Bystander effect* terkait dengan persepsi kontrol perilaku dalam *Theory of Planned Behavior*. Fenomena ini muncul apabila seseorang cenderung menjadi penonton dalam situasi sulit karena ada dorongan internal, seperti ketakutan terlibat langsung. Selain itu, tekanan sosial yang berasal dari lingkungan sekitar juga bisa mempengaruhi keputusan untuk terlibat dalam *bystander effect*.

*Bystander effect* memiliki pengaruh negatif terhadap keinginan seseorang untuk mengungkapkan kecurangan akuntansi, seiring dengan faktor-faktor yang mempengaruhi *bystander effect*. Salah satunya adalah pengaruh sosial, di mana keberadaan seseorang sebagai acuan untuk membuat keputusan tentang apakah akan ikut campur atau tidak. Faktor kedua adalah hambatan, yang mencakup perasaan dinilai oleh orang lain dan penyebaran tanggung jawab karena keberadaan orang lain dalam situasi serupa, sehingga tanggung jawabnya juga terbagi.

Dalam penelitian Gao *et al.* (2015) menemukan bahwa pengaruh orang lain memiliki peluang yang kecil untuk melakukan *whistleblowing*. Penelitian yang sama juga ditemukan dalam studi oleh Christyawan & Hapsari (2021), serta oleh Asih & Sari (2021) yang menemukan bahwa dorongan seseorang untuk melakukan *whistleblowing* dapat dipengaruhi oleh orang lain. Oleh karena itu, hipotesis ketiga yang dibahas dalam penelitian ini adalah:

H<sub>3</sub>: *Bystander effect* berpengaruh negatif terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

### **Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing***

*Self efficacy* terkait dengan persepsi kontrol perilaku dalam *Theory of Planned Behavior*. Hal ini berakar dari tingkat kepercayaan diri seseorang, yang dikenal sebagai *self efficacy*. Konsep ini merujuk pada tingkat keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengeksekusi suatu tindakan. Individu yang memiliki keyakinan tinggi pada dirinya cenderung memiliki keberanian untuk melaporkan praktik curang di lingkungan organisasi tempatnya berada karena mereka percaya pada kemampuan mereka sendiri dan memiliki kendali internal untuk bertindak. Dengan kata lain, tingkat keyakinan diri yang tinggi dapat mendorong seseorang untuk bersikap tegas terhadap praktik tidak jujur dalam konteks organisasional.

Keinginan untuk melakukan *whistleblowing* berkorelasi positif dengan *self efficacy*, menurut penelitian Purwantini *et al.* (2017). Temuan penelitian tambahan, seperti yang berasal dari investigasi oleh Sanı *et al.* (2022) dan Putra & Wirasedana (2017) yang mendukung kesimpulan ini. Oleh karena itu, berikut ini adalah hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini:

H<sub>4</sub>: *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengklarifikasi hubungan antara niat untuk melakukan *whistleblowing* dengan faktor-faktor seperti identitas profesional, *locus of commitment*, *bystander effect*, dan *self efficacy*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.

Dalam penelitian ini, 26 SKPD dari Kota Sawahlunto berpartisipasi. Metode yang digunakan untuk memilih sampel adalah *purposive sampling* artinya pengambilan sampel dilakukan sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Sampel penelitian ini yakni pegawai bagian keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kota Sawahlunto, yakni Kuasa Pengguna Anggaran (KPA), Pembuat Anggaran (PA), Kasi Anggaran, Pejabat Pembuat Komitmen, Pejabat Penandatanganan Surat Perintah Membayar (PPSPM), Kasubag Keuangan, Pejabat Penatausahaan Keuangan (PPK), Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan (PPTK), Bendahara Pengeluaran, Bendahara Barang, dan Staf Keuangan.

Data yang digunakan dalam studi ini diperoleh melalui penggunaan kuesioner sebagai alat untuk mengumpulkan informasi yang diperlukan dalam bentuk cetak dengan pilihan jawaban yang terbatas, yang berarti bahwa responden hanya diminta untuk memilih satu pilihan dari daftar pilihan yang ada menggunakan skala Likert lima poin untuk menilai tanggapan responden.

### Variabel Penelitian dan Pengukuran

Dalam penelitian ini, variabel independen (X) yang digunakan meliputi identitas profesional, *locus of commitment*, *bystander effect*, dan *self efficacy*. Pengukuran variabel identitas profesional (X<sub>1</sub>) dilakukan dengan memodifikasi item pernyataan yang telah dikembangkan oleh Taylor & Curtis (2010) berdasarkan penelitian Aranya *et al.* (1981) yang terdiri atas 5 item pernyataan. Variabel *locus of commitment* (X<sub>2</sub>) diukur menggunakan instrumen yang dimodifikasi dari kuesioner penelitian Astrie & Wahyono (2015) dan Abdullah & Hasma (2017), yang terdiri dari 18 item pernyataan. Variabel *bystander effect* (X<sub>3</sub>) diukur menggunakan kuesioner yang dimodifikasi dari kuesioner yang dikembangkan oleh Asiah & Rini (2017), yang terdiri dari 9 item pernyataan. Variabel *self efficacy* (X<sub>4</sub>) diukur menggunakan *General Self-efficacy Scale* yang dikembangkan oleh Schwarzer & Jerusalem (1995), yang terdiri dari 9 item pernyataan. Item-item pernyataan ini dievaluasi menggunakan metode skala Likert dengan opsi jawaban yaitu: Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS).

### Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan memanfaatkan perangkat lunak SPSS untuk mengolah data, dengan tujuan menghasilkan prediksi mengenai hubungan antar variabel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Deskriptif

**Tabel 1**  
**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Identitas Profesional	89	14	25	19,60	2,136
<i>Locus of Commitment</i>	89	50	90	67,82	6,906
<i>Bystander Effect</i>	89	9	24	16,20	4,307
<i>Self Efficacy</i>	89	24	45	35,17	3,764
Niat melakukan <i>Whistleblowing</i>	89	26	45	34,42	3,519
Valid N (listwise)	89				

Dari Tabel 1, terlihat bahwa 89 kuesioner telah diisi dan diproses dengan baik. *Whistleblowing*, variabel dependen, memiliki rentang nilai: minimum 26, maksimum 45, rata-rata 34,42, standar deviasi 3,519. Untuk variabel independen Identitas profesional memiliki nilai minimum 14, nilai maksimum 25, rata-rata 19,60, dan standar deviasi 2. *Locus of commitment* dengan standar deviasi 6,906, rata-rata 67,82, maksimum 90, dan minimum 50. *Bystander effect*: terendah 9, tertinggi 24, rata-rata 16,20, dan standar deviasi 4,307. Sementara itu, *self efficacy* memiliki rentang nilai: 24 paling rendah, 45 paling tinggi, rata-rata 35,17, dan standar deviasi 3,764.

### Uji Kualitas Data

Pada penelitian ini jumlah data yang diperoleh yaitu sebanyak 89 dan r tabel yang didapatkan yaitu 0,175. Setelah dilakukan uji validitas diperoleh r hitung  $> 0,175$  yang diartikan bahwa seluruh komponen dalam penelitian ini berifat valid. Selain itu, setelah dilakukannya uji reliabilitas ditemukan bahwa nilai *cronbach's alpha*  $> 0,60$  yang diartikan bahwa data penelitian ini reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

**Tabel 2**  
**Uji Normalitas**

		Unstandardize dResidual
N		89
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean Std. Deviation	0,0000000 2,89297603
Most Extreme Differences	Absolute Positive Negative	0,094 0,064 -0,094
Test Statistic		0,094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.052 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov lebih dari nilai batas signifikansi 0,05 atau 5% yaitu sebesar 0,052 yang ditunjukkan oleh Asymp. Sig 2-tailed. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel yang diteliti memiliki distribusi normal.



## Uji Multikolinearitas

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	14,738	4,370		3,372	0,001		
Identitas Profesional	-0,158	0,181	-0,096	-0,873	0,385	0,664	1,507
Locus of Commitment	0,176	0,060	0,346	2,956	0,004	0,586	1,707
Bystander Effect	-0,040	0,076	-0,049	-0,528	0,599	0,921	1,086
Self Efficacy	0,326	0,098	0,349	3,318	0,001	0,728	1,373

a. Dependent Variable: Niat Melakukan Whistleblowing

Temuan penelitian menjelaskan bahwa setiap variabel independen memiliki nilai VIF kurang dari 10 dan tidak ada yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,1. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa variabel-variabel independen dalam model regresi yang digunakan pada data penelitian ini tidak memiliki masalah multikolinieritas.

## Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	5,170	2,675		1,933	0,057
Identitas Profesional	-0,186	0,111	-0,218	-1,678	0,097
Locus of Commitment	-0,019	0,037	-0,072	-0,525	0,601
Bystander Effect	-0,047	0,047	-0,110	-1,001	0,320
Self Efficacy	0,079	0,060	0,162	1,308	0,194

a. Dependent Variable: Abs\_res

Dikarenakan nilai Sig. lebih besar dari 0,05, temuan uji Glejser pada Tabel 4 mengindikasikan bahwa tampaknya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen ( $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ , dan  $X_4$ ) terhadap absolut residual ( $Abs\_res$ ). Dengan demikian, model yang dikembangkan dapat dianggap sebagai model yang layak untuk diteliti lebih lanjut karena tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas.

## Uji Model

### Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>)

**Tabel 5**  
**Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,569 <sup>a</sup>	0,324	0,292	2,961

a. Predictors: (Constant), Self Efficacy, Bystander Effect, Identitas Profesional, Locus of Commitment

Data Tabel 5 menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti identitas profesional, *locus of commitment*, *bystander effect*, dan *self efficacy* menyumbang sekitar 29,2% dari intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Sisanya, atau sekitar 70,8%, dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini.

### Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Simultan (Uji F)**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	353,119	4	88,280	10,069	,000 <sup>b</sup>
Residual	736,499	84	8,768		
Total	1089,618	88			

a. Dependent Variable: Niat Melakukan Whistleblowing  
b. Predictors: (Constant), Self Efficacy, Bystander Effect, Identitas Profesional, Locus of Commitment

Tabel 6 menggambarkan bahwa hasil perhitungan F mencapai 10,069, melebihi nilai F tabel dengan nilai 2,48 serta probabilitas 0,000 yang kurang dari 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa secara simultan atau bersamaan, variabel identitas profesional, *locus of commitment*, *bystander effect*, dan *self efficacy* memiliki pengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

## Uji Hipotesis (Uji t)

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uii t)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	14,738	4,370		3,372	0,001
Identitas Profesional	-0,158	0,181	-0,096	-0,873	0,385
Locus of Commitment	0,176	0,060	0,346	2,956	0,004
Bystander Effect	-0,040	0,076	-0,049	-0,528	0,599
Self Efficacy	0,326	0,098	0,349	3,318	0,001

a. Dependent Variable: Niat Melakukan Whistleblowing

Berdasarkan tabel, dapat ditulis persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 14,738 - 0,158 X_1 + 0,176 X_2 + 0,040 X_3 + 0,326 X_4 + e$$

Tabel 7 juga menunjukkan hasil uji t untuk setiap variabel. Identitas profesional menunjukkan t hitung  $-0,873 < t$  tabel 1,988 ( $\alpha = 0,05$ ), dengan sig 0,385, sehingga  $H_1$  ditolak. *Locus of commitment* memiliki t hitung  $2,956 > t$  tabel (1,988), dengan sig 0,004, sehingga  $H_2$  diterima. *Bystander effect* menunjukkan t hitung  $-0,528 < t$  tabel (1,988), dengan sig 0,599, sehingga  $H_3$  ditolak. *Self efficacy* memiliki t hitung  $3,318 > t$  tabel (1,988), dengan sig 0,001, sehingga  $H_4$  diterima.

## Pembahasan

### Pengaruh Identitas Profesional terhadap Niat Untuk Melakukan *Whistleblowing*

Temuan ini menunjukkan penolakan terhadap hipotesis pertama ( $H_1$ ), yang mengindikasikan bahwa identitas profesional tidak berpengaruh terhadap keinginan untuk melakukan *whistleblowing*. Tingkat signifikansi ( $0,385 > 0,05$ ) dan koefisien  $\beta$  negatif sebesar 0,158 mendukung hal ini, yang menunjukkan bahwa keinginan seseorang untuk melakukan *whistleblowing* tidak terpengaruh oleh tinggi atau rendahnya identitas profesional mereka.

Identitas profesional yang kuat dapat menghalangi seseorang dari melakukan *whistleblowing* karena individu dengan identitas profesional yang tinggi cenderung menjaga integritas profesi dan menghindari pelanggaran aturan, termasuk dalam keputusan untuk membocorkan informasi rahasia yang dapat merugikan organisasi atau rekan kerja. Oleh karena itu, meskipun variabel sikap terhadap perilaku dalam *Theory of Planned Behavior* dapat diwakili oleh identitas profesional yang kuat, namun dalam konteks *whistleblowing*, identitas ini justru dapat menghambat niat seseorang untuk melakukannya.

Faktanya adalah bahwa identitas profesional seseorang tidak memiliki hubungan langsung dengan niat untuk melakukan *whistleblowing*, meskipun faktanya identitas profesional membentuk nilai-nilai yang menjunjung tinggi kejujuran dan integritas. Hasil ini bertentangan dengan penelitian Asih & Sari (2021) serta Taylor & Curtis (2010), yang menyatakan bahwa identitas profesional berpengaruh positif terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Di sisi lain, studi oleh Iqbal *et al.* (2019) dan Putra (2020) menguatkan temuan ini, yang menunjukkan bahwa pertimbangan kontekstual dan praktis seseorang memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap keputusan untuk melaporkan pelanggaran.

### **Pengaruh *Locus of Commitment* terhadap Niat Untuk Melakukan *Whistleblowing***

Temuan ini menunjukkan validitas hipotesis kedua ( $H_2$ ), yang menyatakan bahwa *locus of commitment* secara positif dan signifikan mempengaruhi keinginan untuk melakukan *whistleblowing*. Nilai signifikansi yang rendah ( $0,004 < 0,05$ ) dan koefisien  $\beta$  yang positif sebesar 0,176 mendukung gagasan ini, yang menunjukkan bahwa keinginan seseorang untuk melakukan *whistleblowing* meningkat seiring dengan tingkat keterikatannya dengan lembaga dan sebaliknya.

Variabel *locus of commitment*, yang merupakan penggambaran dari *Theory of Planned Behavior*, sangat penting dalam menentukan niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Loyalitas yang kuat terhadap organisasi membuat seseorang lebih bersedia untuk melakukan *whistleblowing* karena mereka merasa bahwa hal tersebut sejalan dengan cita-cita, prinsip, dan tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa keputusan seseorang untuk menjadi *whistleblower* dapat dipengaruhi oleh elemen-elemen seperti dedikasi terhadap organisasi.

Dapat disimpulkan dari temuan penelitian ini-yang sejalan dengan penelitian Taylor & Curtis (2010) serta Asih & Sari (2021), bahwa *locus of commitment* secara positif signifikan mempengaruhi niat untuk melakukan *whistleblowing*. Individu yang menunjukkan rasa kesetiaan yang kuat terhadap organisasi cenderung memprioritaskan tujuan organisasi di atas kepentingan pribadi rekan-rekan mereka. Hal ini meningkatkan kemungkinan bahwa mereka akan bertindak sebagai *whistleblower* jika mereka melihat aktivitas tidak bermoral atau ilegal yang dapat membahayakan lembaga, dengan tingkat kesetiaan kepada perusahaan memainkan peran penting dalam menentukan apakah mereka akan melaporkan tindakan ini atau tidak.

### **Pengaruh *Bystander Effect* terhadap Niat Untuk Melakukan *Whistleblowing***

Temuan ini menolak hipotesis  $H_3$ , yang disebabkan bahwa tidak adanya pengaruh *bystander effect* terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Kesimpulan ini didukung oleh nilai signifikan yang melebihi batas yang ditetapkan ( $0,599 > 0,05$ ) dan koefisien  $\beta$  yang negatif sebesar 0,040, yang menunjukkan bahwa keberadaan *bystander effect*, pada tingkat apapun, tidak akan mempengaruhi niat seseorang untuk menyampaikan informasi.

Dalam kerangka *Theory of Planned Behavior*, *bystander effect* dapat digambarkan dengan persepsi kontrol perilaku. Namun, dalam penelitian ini, terdapat ketidaksesuaian antara *bystander effect* dan *Theory of Planned Behavior* terkait niat *whistleblowing*. Hal ini disebabkan oleh tidak terdapatnya pengaruh yang dimiliki *bystander effect* terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. *Bystander effect* sendiri mengacu pada fenomena di mana kehadiran orang lain yang mungkin sudah menyadari perilaku tidak etis atau melanggar hukum dapat membuat individu ragu untuk melaporkannya karena mengasumsikan bahwa orang lain sudah akan bertindak.

Fenomena *bystander effect* membuat calon *whistleblower* merasa ragu untuk melaporkan kecurangan karena adanya anggapan bahwa orang lain sudah mengetahui dan akan bertanggung jawab, sehingga individu tersebut merasa kurang mendesak untuk bertindak. Namun, dampak minim dari *bystander effect* terhadap niat *whistleblowing* dapat diimbangi oleh pemberian *reward*. Sebagaimana ditunjukkan oleh penelitian Azka *et al.* (2019), banyak organisasi di Indonesia saat ini memberikan *reward* dan perlindungan kepada *whistleblower*, yang mempengaruhi keputusan calon pelapor kecurangan untuk melaporkan kecurangan yang terjadi.

Hasilnya, temuan penelitian ini konsisten dengan temuan temuan Azka *et al.* (2019) dan Karim E. Z. (2022), yang juga tidak menemukan bukti adanya hubungan substansial antara efek pengamat dan motivasi untuk melaporkan pelanggaran. Temuan penelitian dilakukan Gao *et al.* (2015), Christyawan & Hapsari (2021), dan Asih & Sari (2021) bagaimanapun, berbeda

karena mereka menunjukkan bahwa efek pengamat mungkin memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*.

### **Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Niat Untuk Melakukan *Whistleblowing***

Temuan ini menunjukkan bahwa H<sub>4</sub> disetujui, yang mengindikasikan bahwa keinginan untuk melakukan *whistleblowing* secara signifikan dipengaruhi secara positif oleh efikasi diri. Koefisien  $\beta$  bernilai positif sebesar 0,326, dan ambang batas signifikansi sebesar 0,001, yang lebih kecil dari 0,05, menunjukkan hal ini. Hal ini menunjukkan bahwa niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing* berkorelasi positif dengan tingkat efikasi diri dan sebaliknya.

Teori Perilaku Terencana menyatakan bahwa niat seseorang untuk bertindak, terutama dalam hal melaporkan kecurangan di tempat kerja, dapat dipengaruhi oleh tingkat efikasi diri mereka. Individu dengan efikasi diri yang tinggi merasa bahwa mereka memegang kendali atas hidup mereka dan lebih mampu melaporkan aktivitas kecurangan. Dengan kata lain, individu dengan tingkat efikasi diri yang tinggi mungkin lebih cenderung untuk mengungkapkan *whistleblower* di tempat kerja.

Temuan ini juga konsisten dengan penelitian Sami *et al.* (2022) dan Putra & Wirasedana (2017) yang menunjukkan bahwa *self efficacy* secara positif signifikan mempengaruhi niat untuk *whistleblowing*. *Self efficacy* mencerminkan keyakinan individu dalam mengatasi tantangan dan menghadapi konsekuensi dari tindakan tersebut. Individu yang percaya diri cenderung yakin dapat mengelola tekanan atau ancaman terhadap karier mereka setelah melakukan *whistleblowing*, yang memberikan dorongan psikologis untuk bertindak sesuai nilai-nilai profesionalisme dan integritas.

## **SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh identitas profesional, *locus of commitment*, *bystander effect*, dan *self efficacy* terhadap niat pegawai keuangan dalam melakukan *whistleblowing*. Sampel penelitian ini terdiri dari pegawai yang bekerja di bagian keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kota Sawahlunto. Hasil penelitian menunjukkan bahwa identitas profesional dan *bystander effect* tidak memiliki pengaruh terhadap niat pegawai keuangan untuk melakukan *whistleblowing*. Namun, *locus of commitment* dan *self efficacy* secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap niat pegawai keuangan untuk melakukan *whistleblowing*.

### **Keterbatasan**

Penelitian ini memiliki beberapa kekurangan, yaitu hanya berfokus pada variabel identitas profesional, *locus of commitment*, *bystander effect*, dan *self efficacy*. Akibatnya, niat untuk melakukan *whistleblowing* yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel tersebut berada dalam kategori rendah. Selanjutnya, penelitian ini hanya menargetkan pegawai yang bekerja di bagian keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kota Sawahlunto, yang dapat mengurangi kemampuan generalisasi dari temuan penelitian ini. Serta metode penggunaan kuesioner dengan skala Likert dapat mengakibatkan respons dari responden yang tidak sepenuhnya mencerminkan kondisi yang sebenarnya. Selain itu, pengisian kuesioner yang tidak diawasi langsung oleh peneliti dapat menghasilkan jawaban yang tidak terkontrol atau kurang memahami esensi pertanyaan yang diajukan.

### **Saran Untuk Penelitian Selanjutnya**

Penulis menyadari keterbatasan pengetahuan dan keahlian teoritis dan praktis yang dimiliki saat ini. Temuan studi ini diharapkan dapat menghasilkan temuan yang lebih

berkualitas di masa mendatang dengan menerima beberapa masukan. Pertama, penelitian mendatang dapat mempertimbangkan variabel baru untuk mengevaluasi niat untuk whistleblowing. Selain itu, sampel dan populasi penelitian harus diperluas dan tidak terbatas pada SKPD Kota Sawahlunto. Terakhir, untuk lebih mencerminkan situasi yang sebenarnya, penelitian mendatang diharapkan menggunakan pendekatan yang berbeda, seperti wawancara langsung dengan responden.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. W., & Hasma, H. (2017). Determinan intensi auditor melakukan tindakan whistle-blowing dengan perlindungan hukum sebagai variabel moderasi. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 1(3), 385–407.
- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211.
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1980). Understanding attitudes and predicting social behavior. *Englewood Cliffs, NJ: Prentice.Hall*.
- Al Shbail, M., & Al Shbail, A. (2020). Internal Auditors and Internal Whistleblowing Intentions: Evidence From Jordan. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 10(2), 304–316.
- Aranya, N., Pollock, J., & Amernic, J. (1981). An examination of professional commitment in public accounting. *Accounting, Organizations and Society*, 6(4), 271–280.
- Asiah, N., & Rini, D. S. (2017). Pengaruh Bystander Effect dan Whistleblowing Terhadap Terjadinya Kecurangan Laporan Keuangan. *Nominal Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 6(1), 109–123.
- Asih, R., & Sari, R. C. (2021). Pengaruh Identitas Profesional, Komitmen Organisasi, dan Bystander Effect terhadap Niat Pengungkapan Kecurangan Akuntansi. *Jurnal Profita: Kajian Ilmu Akuntansi*, 9(1), 34–48.
- Astrie, S. O. E., & Wahyono. (2015). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Intensi Auditor Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing (Studi Pada Kantor Akuntan Publik Di Surakarta Dan Yogyakarta)*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Azka, A., Surya, R. A. S., & Zarefar, A. (2019). Pengaruh Bystander Effect, Reporting Channel Administration, Percieved Personal Responsibility Dan Perceived Serousness Terhadap Whistleblowing Intention. *JOMFEKON*, 6(1), 1–15.
- Bandura, A. (1986). Social foundations of thought and action. *Englewood Cliffs, NJ*, 23–28.
- Brink, A., Eller, C. K., & Gan, H. (2015). Reporting fraud: An examination of the bystander effect and evidence strength. *In Advances in Accounting Behavioral Research*, 18, 125–154.
- Broberg, P., Umans, T., Skog, P., & Theodorsson, E. (2018). Auditors' Professional and Organizational Identities and Commercialization In Audit Firms. . *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 31(2), 374–299.
- Brody, R. G., Gupta, G., & White, T. (2020). Whistleblowing in India: Evidence From Accounting Students and Professionals. *International Journal of Accounting & Information Management*, 28 (1), 126–146.
- Christyawan, A. F., & Hapsari, A. N. S. (2021). Whistleblowing Dan Alasan Mahasiswa Melakukannya. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 5(1), 423–440.
- Elias, R. (2008). Auditing students' professional commitment and anticipatory socialization and their relationship to whistleblowing. *Managerial Auditing Journal*, 23(3), 283–294.

- Feist, J., & Feist, G. J. (2010). *Teori Kepribadian. Terjemahan. Essentials of Abnormal Psychology* (4th ed.).
- Gao, J., Greenberg, R., & Wong-On-Wing, B. (2015). Whistleblowing intentions of lower-level employees: The effect of reporting channel, bystanders, and wrongdoer power status. *Journal of Business Ethics, 126*, 85–99.
- Iqbal, M., Mukhtaruddin, M., & Abukosim, A. (2019). Pengaruh Identitas Profesional, Locus Of Commitment, Dan Intensitas Moral Terhadap Intensi Auditor Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing (Studi Kasus Pada Kantor Akuntan Publik Sumatera Bagian Selatan). *AKUNTABILITAS: Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Akuntansi, 12*(1), 15–28. <https://doi.org/10.29259/ja.v12i1.9305>
- Janitra, W. A. , H. H. , & W. M. (2017). *Pengaruh Orientasi Etika, Komitmen Profesional, Komitmen Organisasi, Dan Sensitivitas Etis Terhadap Internal Whistleblowing (Studi Empiris Pada SKPD Kota Pekanbaru)*. Universitas Riau.
- Jogiyanto, H. M. (2007). *Sistem informasi keperilakuan* (Vol. 235). Andi Offset.
- Karim Emadudiena Zhilalil. (2022). *Intensi Whistleblowing di Kalangan Mahasiswa Akuntansi*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Kreshastuti, D. K., & Prastiwi, A. (2014). *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi intensi auditor untuk melakukan tindakan whistleblowing (studi empiris pada kantor akuntan publik di semarang)*. Universitas Diponegoro.
- Libriani, E. W., & Utami, I. (2015). Studi Eksperimental Tekanan dan Ketaatan dan Personal Cost: Dampaknya terhadap Whistleblowing. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis, 15* (2), 106–119.
- Near, J. P., & Miceli, M. P. (1985). Organizational Dissidence: The Case of Whistle-Blowing. *Journal of Business Ethics, 4*, 1–16.
- Nurmarita, E. (2022). *Niat Auditor Untuk Melakukan Whistleblowing Ditinjau Dari Theory Of Planned Behavior (Studi pada Kantor Akuntan Publik di Kota Malang)*. Universitas Negeri Malang.
- Purwantini, A. H., Waharini, F. M., & Anisa, F. (2017). Analisis Determinasi Intensi Whistleblowing Internal: Studi pada Industri di Magelang. *URECOL, 55–62*.
- Puspitosari, I. (2019). Whistleblowing Intention Sebagai Bagian dari Etika Islam Ditinjau dari Intensitas Moral, Orientasi Etika Relativisme dan Religiusitas. *Jurnal Iqtisaduna, 5* (2), 139–152.
- 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.
- Putra, N. D. (2020). *Determinan Tindakan Whistleblowing oleh Akuntan*. UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA.
- Sani, A. N., Salim, A. S., & Jaffar, N. (2022). The influences of self-efficacy, empathy, ethical leadership and power distance on whistleblowing intention. *IBIMA Business Review, 1–17*.
- Sarwono, S. W., & Meinarno, E. A. (2009). *Psikologi Sosial*. Raja Grafindo Persada.
- Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). Generalized self-efficacy scale. J. Weinman, S. Wright, & M. Johnston, Measures in health psychology: A user's portfolio. *Causal and Control Beliefs, 35*, 37.
- Taylor, E. Z., & Curtis, M. B. (2010). An Examination Of The Layers Of Workplace Influences In Ethical Judgments: Whistleblowing Likelihood and Perseverance In Public Accounting. *Journal of Business Ethics, 93*, 21–37.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in Organizations: A normative view. *Academy of Management Review, 7*, 418–428.