

## KETERKAITAN SIKAP DAN KOMITMEN PROFESIONAL TERHADAP NIAT MELAKUKAN *WHISTLEBLOWING*

Siwi Ayu Kumala, Nur Laila Yuliani\*, Anissa Hakim Purwantini, Barkah Susanto

Universitas Muhammadiyah Magelang

Korespondensi\*: [nurlailay@unimma.ac.id](mailto:nurlailay@unimma.ac.id)

### Abstract

Korupsi menyebabkan kerugian baik bagi organisasi maupun negara. Tindakan *whistleblowing* merupakan metode yang efektif untuk menemukan korupsi. Studi ini bertujuan menguji secara empiris dan menganalisis pengaruh sikap, kontrol perilaku, religiusitas dan komitmen profesional terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Organisasi Perangkat Daerah di Kabupaten Purworejo menjadi sampel dalam studi ini. Berdasarkan teknik *purposive sampling*, sampel penelitian berjumlah 86 responden, yaitu Aparatur Sipil Negara yang menduduki jabatan Bendahara, Kepala Subbagian Keuangan, Kepala Dinas/Badan, dan Staf Keuangan dengan pengalaman minimal satu tahun. Pengujian hipotesis menggunakan regresi linier berganda. Temuan penelitian ini menemukan bahwa terdapat dampak positif sikap dan komitmen profesional terhadap intensi *whistleblowing*. Sedangkan kontrol perilaku dan religiusitas tidak berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*.

**Kata kunci:** Sikap, Kontrol Perilaku, Religiusitas, Komitmen Profesional, Niat Melakukan *Whistleblowing*

### Abstract

Corruption causes losses to both organizations and countries. Whistleblowing is an effective method to find corruption. This study aims to empirically test and analyze the influence of attitudes, behavioral control, religiosity and professional commitment on whistleblowing intentions. Regional Apparatus Organizations in Purworejo Regency are the samples in this study. Based on the purposive sampling technique, the research sample consisted of 86 respondents, namely State Civil Apparatus who hold the positions of Treasurer, Head of Finance Sub-Division, Head of Service/Agency, and Finance Staff with a minimum of one year of experience. Hypothesis testing uses multiple linear regression. The findings of this study found that there was a positive impact of attitudes and professional commitment on whistleblowing intentions. Meanwhile, behavioral control and religiosity did not affect whistleblowing intentions.

**Keywords:** Attitude, Behavioral Control, Religiosity, Professional Commitment, Whistleblowing Intention

## A. PENDAHULUAN

Kasus kecurangan sering kali menjadi sorotan utama dan sangat ditunggu oleh masyarakat. Survei *fraud* di Indonesia tahun 2022 menunjukkan bahwa institusi pemerintahan merupakan institusi yang paling sering mengalami kerugian akibat dari kecurangan. Berdasarkan data tahun 2022, *Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE) Indonesia mengindikasikan sebesar 64% jenis pelanggaran yang sangat umum terjadi adalah korupsi. Tindakan *whistleblowing* merupakan metode yang efektif untuk menemukan korupsi. Melaporkan atau mengungkapkan tindakan yang melawan hukum, tidak etis, tak bermoral atau membahayakan instansi atau *stakeholder* dikenal dengan istilah *whistleblowing* (KNKG, 2008). Individu yang melaporkan kecurangan atau pelanggaran yang terjadi baik secara internal maupun eksternal di instansi disebut *whistleblower*. Menjadi seorang *whistleblower* tidaklah mudah. Seorang *whistleblower* sering kali menghadapi dilema yang sangat kompleks. Di satu sisi, tindakan mereka dianggap sebagai pengkhianatan karena membocorkan rahasia, namun di sisi lain

tindakan tersebut dilihat sebagai perbuatan baik karena berlandaskan pada nilai-nilai etika (Khoirunisa et al., 2023). Safira & Ilmi (2020) juga setuju dengan pandangan tersebut, mengingat menjadi *whistleblower* adalah suatu beban yang berat. Mereka akan menghadapi risiko kehilangan karir, dikucilkan rekan kerja, atau bahkan terpojok oleh keadaan sosial.

Menurut data *Transparency International* tahun 2022, *Corruption Perceptions Index* (CPI) Indonesia mencapai skor 34 dari skala 100 dan menempati peringkat 110 dari 180 negara yang diteliti. Sehingga mengindikasikan bahwa Indonesia menduduki peringkat atas dalam kasus korupsi di dunia. Informasi ini diperkuat oleh data dari *Indonesia Corruption Watch* (ICW) tahun 2022, yang melaporkan adanya 579 kasus korupsi di Indonesia dengan melibatkan 1.396 tersangka, dan potensi kerugian negara mencapai Rp42,727 triliun. Berdasarkan data tersebut jumlah tersangka terbanyak berasal dari Aparatur Sipil Negara (ASN) yaitu 101 kasus korupsi dengan kerugian negara mencapai total Rp1,79 triliun dengan rincian kerugian terbesar berasal dari kasus korupsi dalam pengadaan barang dan jasa serta dalam perizinan.

Beberapa tahun terakhir, Provinsi Jawa Tengah masuk dalam daftar 10 provinsi dengan tingkat korupsi paling di Indonesia. Data dari *Indonesia Corruption Watch*, pada tahun 2020 terdapat 17 kasus dengan kerugian Rp61,4 miliar, pada tahun 2021 terdapat 37 kasus dengan kerugian Rp414,6 miliar, dan pada tahun 2022 terdapat 19 kasus dengan kerugian Rp59,5 miliar. Hal ini menandakan bahwa tingkat kasus korupsi di Jawa Tengah belum menunjukkan penurunan secara konsisten dari tahun ke tahun, serta menunjukkan bahwa upaya pencegahan korupsi belum diimplementasikan secara optimal. Provinsi Jawa Tengah memiliki beberapa Karesidenan dan Kabupaten/Kota dengan tingkat korupsi yang tinggi, terutama di Karesidenan Kedu. Tabel 1 menunjukkan kasus korupsi di Karesidenan Kedu:

**Tabel 1. Kasus Korupsi di Karesidenan Kedu**

Kota/Kabupaten	2020	2021	2022	Jumlah Kasus
Kabupaten Temanggung	2	0	3	5 kasus
Kabupaten Kebumen	0	1	1	2 kasus
Kabupaten Purworejo	1	3	3	7 kasus
Kabupaten Wonosobo	0	1	0	1 kasus
Kabupaten Magelang	2	2	2	6 kasus
Kota Magelang	0	1	0	1 kasus

Sumber: <https://jateng.bpk.go.id>

Kabupaten Purworejo sering menjadi sorotan karena tingginya kasus korupsi, terbukti dengan 7 kasus dari tahun 2020-2022 yang menjadikan daerah dengan kasus korupsi terbanyak di Karesidenan Kedu. Hal ini menunjukkan bahwa korupsi masih merajalela dan upaya pencegahan belum optimal yang dapat merugikan negara dengan semakin berkurangnya kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah. Dengan demikian, penting untuk menerapkan *good governance* dan kajian *whistleblowing* dalam konteks pemerintahan Kabupaten Purworejo.

Surat Edaran No. 22/202 dari Kementerian PANRB menekankan pentingnya integritas ASN melalui implementasi *whistleblowing system* untuk melaporkan praktik KKN dengan menjaga kerahasiaan pelapor. Instansi diminta mengintegrasikan sistem ini dengan WBS Tipikor KPK dan meningkatkan efektivitasnya. Pemerintah Kabupaten Purworejo mendukung inisiatif ini.

Banyak penelitian sebelumnya terkait *whistleblowing* yang telah dilakukan, tetapi hasilnya masih menunjukkan perbedaan atau ketidakkonsistenan. Ningrum et al. (2023)

mengkaji efek kondisi organisasional, individual dan situasional terhadap niat *whistleblowing*. Niat internal *whistleblowing* ASN dikaji oleh Purwantini & Wulandari (2022) dengan variabel independen *ethical-climate*, tingkat keseriusan pelanggaran, status pelanggar, *personal cost*, dan retaliasi. Sikap individu mencakup keyakinannya bahwa aktivitas yang dilakukannya akan berdampak pada dirinya dalam beberapa hal, baik yang menguntungkan maupun yang tidak (Made et al., 2023). Oleh karena itu, orang yang menjadi *whistleblower* harus percaya bahwa mereka dapat melakukan sesuatu yang baik untuk organisasi mereka, seperti mencegah kerugian. Penelitian Salsabilla & Erinos (2023) dan Kurniawati et al. (2022) menjelaskan terdapat dampak positif sikap terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Akibatnya, kecenderungan individu untuk melaksanakan *whistleblowing* semakin meningkat seiring dengan pola pikir positifnya. Penelitian ini membantah temuan Wahyu et al., (2021) dan Isfandiary (2019) menjelaskan terdapat pengaruh negatif sikap terhadap intensi *whistleblowing*.

Kontrol perilaku didefinisikan oleh Ajzen (1991) menunjukkan sejauh mana seseorang dapat melakukan suatu perilaku dengan mudah atau sulit. Jika seseorang memiliki kontrol lebih besar atas perilaku mereka, niat mereka untuk terlibat dalam suatu aktivitas akan semakin kuat. Akibatnya, seseorang percaya bahwa mereka mendapatkan dorongan yang signifikan guna mengadakan aksi kecurangan akan mengalami peningkatan keberanian dan kesadaran diri untuk melakukan *whistleblowing*. Penelitian Made et al. (2023) menjelaskan niat melakukan *whistleblowing* dipengaruhi oleh kontrol perilaku secara positif. Temuan ini bertentangan dengan Putri & Zahroh (2022) menjelaskan kontrol perilaku berpengaruh negatif terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

Religiusitas juga memiliki efek terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Hal ini berlaku di negara berkembang seperti Indonesia yang beragam orang bertindak berdasarkan budaya, keyakinan agama, dan pertimbangan lainnya (Salsabilla & Erinos, 2023). Akibatnya, mereka yang menganut agama yang kuat cenderung berniat melakukan *whistleblowing*. Penelitian Zullaekha (2023) dan Ayem & Rumdoni (2021) menunjukkan niat untuk melakukan *whistleblowing* dipengaruhi positif oleh religiusitas. Akan tetapi, temuan ini bertentangan dengan Nurokhman (2023) dan Emadudiena (2022) mengemukakan niat melakukan *whistleblowing* dipengaruhi negatif oleh religiusitas.

Komitmen profesional merupakan tingkat dedikasi seseorang terhadap profesi yang mereka geluti (Dewi et al., 2023). Sebab itu, individu yang benar-benar berkomitmen terhadap kariernya sering kali melakukan kegiatan *whistleblowing* untuk menjaga reputasi dan integritasnya. Penelitian Kurniawati et al. (2022) dan Rustiarini et al. (2021) menjelaskan komitmen profesional berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Temuan ini tidak sesuai dengan Putri & Zahroh (2022) dan Wulandari (2018) menunjukkan komitmen profesional mempengaruhi niat melakukan *whistleblowing* secara negatif.

Studi ini mengembangkan penelitian Salsabilla & Erinos (2023) dengan menambah variabel komitmen profesional. Alasan menambahkan variabel komitmen profesional, yaitu dikarenakan komitmen profesional memiliki potensi sebagai indikator yang kuat terhadap niat *whistleblowing*, karena seseorang dengan komitmen yang tinggi terhadap profesinya akan memandang *whistleblowing* sebagai suatu kewajiban profesional dan bagian dari tanggung jawab etika profesi mereka. Sehingga, seseorang akan termotivasi untuk melindungi reputasi dan integritas profesinya. Studi ini bertujuan menguji pengaruh sikap, kontrol perilaku, religiusitas, dan komitmen profesional terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi dasar bagi

pengembangan kebijakan dan strategi untuk meningkatkan niat *whistleblowing*, sehingga upaya pencegahan dan penanganan kecurangan di lingkungan pemerintahan dapat lebih efektif. Pertanyaan pada penelitian ini yaitu apakah terdapat pengaruh antara sikap, kontrol perilaku, religiusitas, dan komitmen profesional terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

## B. TINJAUAN PUSTAKA

### Teori Perilaku Terencana

Teori Perilaku Terencana dipaparkan oleh Ajzen (1991) untuk menggambarkan korelasi antara sikap dan perilaku yang digunakan untuk memprediksi dan memahami risiko yang terkait dengan niat berperilaku, mengembangkan rencana untuk memitigasi risiko, dan memberikan penjelasan tentang perilaku manusia. Menurut pandangan teori ini, orang yang berakal akan menggunakan pengetahuan secara sistematis dan mempertimbangkan pro dan kontra dari tindakan mereka sebelum memilih untuk mengambilnya. Ajzen (1991) menyatakan bahwa terdapat tiga hal yang mendasari dan berpengaruh terhadap Teori Perilaku Terencana yakni sikap terhadap perilaku, norma subjektif, dan persepsi kontrol perilaku. Teori Perilaku Terencana menjelaskan bahwa niat individu adalah pemicu utama dari perilaku yang direncanakan. Niat *whistleblowing* muncul saat seseorang memiliki sikap positif terhadap tindakan tersebut, yaitu percaya bahwa *whistleblowing* adalah tindakan yang benar. Selain itu, dukungan norma sosial terhadap *whistleblowing* dan persepsi kontrol perilaku tersebut juga memainkan peran dalam memengaruhi kemungkinan individu untuk melaporkan pelanggaran atau kecurangan.

### Pengaruh Sikap terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing*

Sikap seseorang dapat bersifat positif atau negatif dan mengacu pada kecenderungannya untuk bertindak terhadap berbagai hal. Sikap adalah pandangan seseorang terhadap tindakan atau tindakan yang dianggap baik atau buruk (Park & Blenkinsopp, 2009). Seseorang harus merasa bahwa mengungkap pelanggaran adalah benar secara moral dan akan menguntungkan organisasi memenuhi kewajiban moral agar bisa menjadi *whistleblower*. Dengan demikian, niat seorang *whistleblower* untuk melaporkan suatu kejadian akan lebih besar kemungkinannya terjadi apabila ia mempunyai sikap yang tegas dan bijaksana dalam melakukan tindakan *whistleblowing*. Sikap terhadap *whistleblowing* ditentukan melalui keyakinan individu akan konsekuensi dari tindakan tersebut. Seseorang akan lebih mungkin meningkatkan sikap positif terhadap *whistleblowing* jika diyakini akan memberikan dampak positif. Salsabilla & Erinos (2023), Made et al. (2023) dan Kurniawati et al. (2022) menyatakan bahwa niat melakukan *whistleblowing* dipengaruhi secara positif oleh sikap. Berikut hipotesis penelitian ini:

**H<sub>1</sub>:** Sikap berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*

### Pengaruh Kontrol Perilaku terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing*

Kontrol perilaku dapat diartikan sebagai usaha untuk mengatur tingkah laku seseorang. Menurut Ghufroon & Rini (2012) kontrol perilaku adalah kesiapan individu untuk merespons secara langsung dengan tujuan mengubah keadaan yang dianggap menguntungkan. Terkait *whistleblowing*, kontrol perilaku mengukur sejauh mana seseorang merasa sanggup, mampu, dan yakin bisa melaporkan kecurangan yang

diketuinya melalui tindakan *whistleblowing*. Seseorang dengan kontrol yang lebih besar atas perilaku tertentu, maka kemungkinan besar niat dan tindakan yang terkait dengan perilaku tersebut juga akan meningkat. Sehingga, individu dengan kontrol perilaku yang besar dapat memperkuat niat individu terkait melaporkan tindakan kecurangan juga lebih kuat. Made et al. (2023), Kurniawati et al. (2022), dan Laksmi (2021) menunjukkan bahwa niat melakukan *whistleblowing* dipengaruhi secara positif oleh kontrol perilaku. Berikut hipotesis penelitian ini:

**H<sub>2</sub>:** Kontrol perilaku berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*

### **Pengaruh Religiusitas terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing***

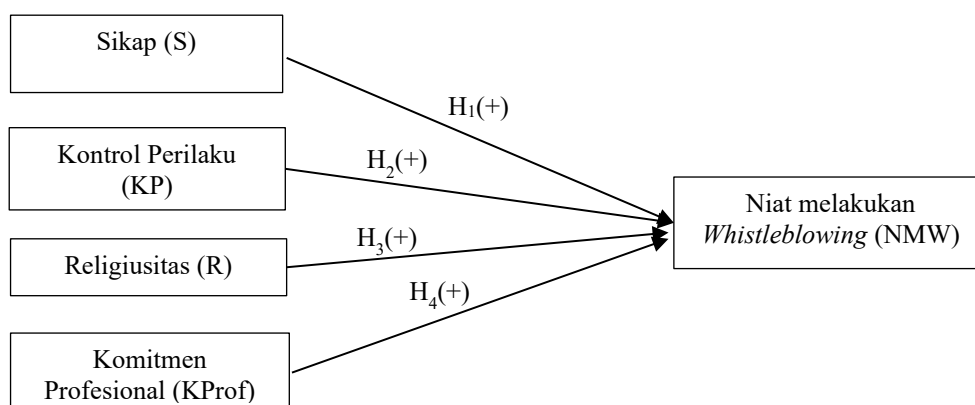
Religiusitas merupakan level pemahaman dan kepercayaan pada nilai-nilai agama yang menjadi dasar dalam pengambilan keputusan seseorang dalam menjalankan tindakan (Ayem & Rumdoni, 2021). Individu religius cenderung mengutamakan keyakinan dan prinsip-prinsip agamanya sebelum bertindak, karena agama menjadi pedoman dalam mengambil keputusan sesuai dengan ajaran agama yang dianutnya. Sehingga, tingkat religiusitas seseorang yang tinggi memiliki keyakinan bahwa melaporkan tindakan kecurangan adalah suatu kewajiban, karena kecurangan dianggap sebagai perilaku yang melanggar etika dan bertentangan dengan nilai-nilai agama. Selain itu, religiusitas juga membentuk sikap positif terhadap tindakan *whistleblowing* sebagai ekspresi dari menjunjung tinggi nilai-nilai moral. Sehingga, norma subjektif yang diperkuat oleh religiusitas dan sikap positif terhadap *whistleblowing* dapat mendorong niat seseorang dalam mengambil langkah tersebut saat menemui kecurangan. Salsabilla & Erinos (2023), Putri & Zahroh (2022) dan Ayem & Rumdoni (2021) menyatakan religiusitas memberikan dampak positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Berikut hipotesis penelitian ini:

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

### **Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing***

Komitmen profesional didefinisikan sebagai sikap individu terhadap profesi yang tercermin dalam identifikasi, dedikasi, dan perkembangan karir dalam bidang tersebut, serta penerimaan terhadap norma etika dan tujuan profesi (Sorensen et al., 1974). Oleh karena itu, untuk menjaga integritas profesinya dan mengakhiri pelanggaran demi kepentingan publik, seseorang yang berkomitmen pada pekerjaannya cenderung tidak mengungkapkan pelanggaran yang dilakukan dalam suatu organisasi (Badrulhuda et al., 2021). Sehingga, anggapan bahwa *whistleblowing* sebagai tindakan penting dan melaporkannya meningkat seiring dengan tingkat komitmen profesional seseorang (Primasari & Fidiana, 2020). Terkait *whistleblowing*, komitmen profesional berperan sebagai sumber referensi normatif dan mempengaruhi ekspektasi individu terkait perilaku *whistleblowing*. Zullaekha (2023), Kurniawati et al. (2022), dan Utama et al. (2021) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif komitmen profesional terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Berikut hipotesis penelitian ini:

**H<sub>4</sub>:** Komitmen profesional berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*



Gambar 1. Model Penelitian

### C. METODE PENELITIAN

#### Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah ASN yang bekerja di OPD Kabupaten Purworejo. Pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria sebagai berikut: 1) ASN yang dipekerjakan di OPD Kabupaten Purworejo; 2) ASN menduduki jabatan sebagai Bendahara, Kepala Staf Keuangan, Kepala Dinas/Badan, dan Kepala Subbagian Keuangan. 3) ASN dengan pengalaman kerja minimal satu tahun.

#### Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer yang diperoleh secara langsung dari responden di lingkungan pemerintah daerah Kabupaten Purworejo. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur untuk memperoleh data numerik yang selanjutnya dianalisis secara statistik guna menguji hubungan antarvariabel penelitian.

#### Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian ini dirancang guna mengukur berbagai variabel yang relevan terkait penelitian ini. Pengukuran pada penelitian ini menggunakan skala likert. Tabel 2 memberikan penjelasan definisi dan pengukuran variabel.

Tabel 2. Pengukuran Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Pengukuran
Niat Melakukan Whistleblowing (NMW)	Niat seseorang dalam melakukan <i>whistleblowing</i> adalah keinginan individu untuk melaporkan pelanggaran, tindakan ilegal, atau perilaku tidak bermoral yang terjadi secara internal ataupun eksternal di organisasi (Near & Miceli, 1985).	Menggunakan kuesioner terdiri dari 5 pernyataan dikembangkan Bagustianto & Nurkholis (2018) dengan indikator: niat untuk melakukan tindakan <i>whistleblowing</i> ; keinginan untuk mencoba melakukan tindakan <i>whistleblowing</i> ; rencana menjadi <i>whistleblower</i> ; usaha melakukan internal <i>whistleblowing</i> maupun eksternal <i>whistleblowing</i> .
Sikap (S)	Sikap adalah sejauh mana individu memiliki evaluasi menguntungkan atau tidak menguntungkan dari <i>whistleblowing</i> adalah tingkat keyakinan karyawan terkait dampak dari <i>whistleblowing</i> dan analisis	Menggunakan kuesioner terdiri dari 9 pernyataan yang dikembangkan oleh Park & Blenkinsopp (2009) dengan indikator: 1. Keyakinan atas perilaku 2. Evaluasi hasil.

Variabel	Definisi Operasional	Pengukuran
	subjektif tentang akibatnya (Park & Blenkinsopp, 2009).	
Kontrol Perilaku (KP)	Kontrol perilaku merupakan kesiapan individu untuk memberikan respons yang dapat secara langsung memengaruhi atau mengubah suatu keadaan yang dianggap menguntungkan (Ghufron & Rini, 2012)	Menggunakan kuesioner terdiri dari 7 pernyataan yang dikembangkan oleh Hays (2013) dengan indikator: 1. Kemampuan diri individu 2. Kontrol individu.
Religiusitas (R)	Religiusitas merupakan tingkat pemahaman dan kepercayaan pada nilai-nilai agama yang menjadi dasar dalam pengambilan keputusan seseorang dalam menjalankan tindakan (Ayem & Rumdoni, 2021).	Menggunakan kuesioner terdiri dari 6 pernyataan yang dikembangkan oleh Hartono (2021) dengan indikator: keterlibatan seseorang dalam kegiatan keagamaan; menjunjung tinggi nilai-nilai keagamaan; dan ketaatan dalam menjalankan kewajiban beragama
Komitmen Profesional (KProf)	Merupakan sikap seorang pegawai terhadap penerapan nilai dan standar profesi yang berlaku dan memungkinkan individu untuk bertindak secara profesional (Taufiq, 2017)	Menggunakan kuesioner terdiri dari 11 pernyataan yang dikembangkan oleh Kalbers & Folgarty (1995) dengan indikator: dedikasi profesi; tanggung jawab profesional; kebutuhan mandiri; percaya pada pengaturan sendiri; dan perkumpulan profesi.

Sumber: Near & Miceli, (1985), Park & Blenkinsopp, (2009), Ghufron & Rini, (2012), Ayem & Rumdoni, (2021) dan Taufiq, (2017).

### Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini dilakukan beberapa analisis seperti pengujian validitas, reliabilitas, dan regresi linier berganda. Pengujian validitas dan reliabilitas digunakan untuk menguji item pernyataan dari kuesioner yang digunakan. *Confirmatory factor analysis* adalah metode yang digunakan untuk menguji validitas dengan kriteria dikatakan valid apabila nilai *cross loading* > 0,5. Sedang uji reliabilitas menggunakan *cronbach's alpha* > 0,7 yang dinyatakan reliabel. Sedangkan regresi linier berganda digunakan untuk melihat hasil penelitian dengan menjawab hipotesis melalui uji  $R^2$  (koefisien determinasi), uji F, dan uji t. Olah data dalam penelitian menggunakan IBM SPSS 26.

## D. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengujian *Confirmatory Factor Analysis* (CFA), seluruh indikator pada masing-masing variabel penelitian ini memiliki nilai *cross loading* > 0,50. Nilai tersebut telah memenuhi kriteria validitas konstruk, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap indikator penelitian ini mampu merepresentasikan variabel laten yang diukur secara tepat. Dengan demikian, instrumen penelitian yang digunakan dinyatakan valid dan layak untuk digunakan dalam analisis lanjutan.

Selanjutnya, hasil pengujian reliabilitas instrumen yang disajikan pada Tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha  $\geq 0,70$ . Hal ini mengindikasikan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang baik.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha
Niat Melakukan <i>Whistleblowing</i>	0,767
Sikap	0,890

Kontrol Perilaku	0,700
Religiusitas	0,852
Komitmen Profesional	0,757

Sumber: data primer yang diolah, 2024

### Analisis Regresi Linier Berganda

Pengaruh variabel penelitian diuji dengan menggunakan regresi linier berganda (Ghozali, 2018). Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 4:

**Tabel 4. Hasil Koefisien Regresi**

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Constant	0,596	0,505		1,180	0,242
Sikap	0,418	0,133	0,343	3,156	0,002
Kontrol Prilaku	0,023	0,104	0,024	0,221	0,826
Relegiusitas	0,105	0,110	0,105	0,949	0,346
Komitmen Profesional	0,299	0,114	0,281	2,634	0,010

Sumber: data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil koefisien regresi, persamaan model regresi linier berganda yang diperoleh sebagai berikut:

$$NMW = 0,596 + 0,418S + 0,023KP + 0,105R + 0,299KProf + e$$

### Uji Hipoetesis

#### Uji Koefisien Determinasi

Hasil pengujian ini menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,346 atau 34,6%. Hal tersebut berarti variabel sikap, kontrol perilaku, religiusitas, dan komitmen profesional dapat menjelaskan 34,6% dari variabel niat melakukan *whistleblowing*, sementara 65,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 5:

**Tabel 5. Hasil Uji R<sup>2</sup>**

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,614 <sup>a</sup>	0,377	0,346	0,434

Sumber: data primer yang diolah, 2024

### Uji F (*Goodness of fit test*)

Pengujian *goodness of fit* atau F memberikan hasil model pada penelitian ini bagus atau layak. Dengan ditunjukkan oleh nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 6:

**Tabel 6. Hasil Uji F**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	9,208	4	2,302	12,249	0,000 <sup>b</sup>
Residual	15,222	81	0,188		
total	24,430	85			

Sumber: data primer yang diolah, 2024



## Uji t

Pengujian ini dilakukan untuk melihat adanya pengaruh variabel dalam riset. Hasil pengujian t dapat dilihat pada tabel 7:

**Tabel 7. Hasil Uji t**

Variabel	Sig.	Keterangan
Sikap	0,002	H1 Diterima
Kontrol Prilaku	0,826	H2 Tidak Diterima
Relegiusitas	0,346	H3 Tidak Diterima
Komitmen Profesional	0,010	H4 Diterima

Sumber: data primer yang diolah, 2024

## Pembahasan

### Pengaruh Sikap terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing*

Penelitian ini memberikan hasil niat melakukan *whistleblowing* dipengaruhi positif oleh sikap. Hasil tersebut menggambarkan sikap dapat berkontribusi dalam meningkatkan niat ASN untuk melakukan *whistleblowing*. Melaporkan tindakan kecurangan dipandang sebagai tindakan yang beretika dan membanggakan. Hal ini menggambarkan orang tersebut memiliki karakter moral serta keberanian agar bertindak demi kepentingan semua orang. Hal ini konsisten dengan Teori Perilaku Terencana. Sikap individu terhadap suatu tindakan akan lebih positif jika tindakan tersebut terkait dengan tujuan yang menguntungkan. *Whistleblower* dipandang mempunyai alasan yang baik, yaitu dapat mengungkap kecurangan di dalam organisasi tempatnya bekerja. Berdasarkan perspektif tersebut, individu cenderung mendukung perilaku yang diyakini akan menghasilkan dampak yang positif. Mereka meyakini bahwa tindakan tersebut adalah tindakan yang etis, bermanfaat, dan sesuai dengan nilai-nilai moral. Temuan studi ini mendukung penelitian Salsabilla & Erinos (2023), Made et al. (2023), Kurniawati et al. (2022), dan Safira & Ilmi (2020) menemukan bukti empiris sikap berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Akan tetapi, temuan studi ini berbeda dengan Wahyu et al. (2021) dan Isfandiary (2019) menunjukkan sikap berpengaruh negatif terhadap niat melakukan *whistleblowing* serta temuan riset Purwantini et al. (2017) yang tidak ditemukan pengaruh sikap terhadap niat *whistleblowing*.

### Pengaruh Kontrol Perilaku terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing*

Penelitian ini menunjukkan bahwa kontrol perilaku tidak berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Hasil tersebut dapat diartikan tinggi rendahnya kontrol perilaku tidak memiliki peran dalam mempengaruhi niat melakukan *whistleblowing*. Keputusan untuk melaporkan kecurangan lebih kompleks dan melibatkan pertimbangan-pertimbangan moral yang lebih luas daripada sekadar tingkat kontrol perilaku seseorang. Oleh karena itu, walaupun seseorang memiliki tingkat kontrol perilaku yang tinggi, hal itu tidak menjamin untuk melakukan *whistleblowing*. Hal ini tidak konsisten dengan Teori Perilaku Terencana. Kontrol perilaku yaitu keyakinan seseorang tentang kemampuannya sendiri untuk melakukan aktivitas tertentu. Namun pada penelitian ini kontrol perilaku tidak berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing* di OPD Kabupaten Purworejo. Meskipun ASN di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Purworejo meyakini bahwa pelaporan pelanggaran mendorong untuk membawa perubahan positif dalam organisasi, namun dalam kenyataannya melaporkan kecurangan bukanlah proses yang mudah. Tantangan seperti prosedur birokratis yang rumit, ancaman retaliasi dari pihak yang dilaporkan, dan potensi kurangnya dukungan dari rekan kerja dapat menjadi

hambatan yang signifikan. Oleh karena itu, ASN mungkin cenderung menunda atau menghindari untuk melaporkan pelanggaran, sehingga mengurangi niat melakukan *whistleblowing*. Temuan ini konsisten dengan riset terdahulu (Baruwati & Fathmaningrum, 2023; Putri & Zahroh, 2022; Purwantini, 2017) menunjukkan kontrol perilaku tidak berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Akan tetapi, temuan penelitian ini tidak sejalan dengan Salsabilla & Erinos (2023) dan Made et al. (2023) menunjukkan kontrol perilaku memiliki dampak positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

### **Pengaruh Religiusitas terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing***

Studi ini menunjukkan bahwa religiusitas tidak berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Hasil tersebut menggambarkan tingginya tingkat religiusitas seseorang tidak dapat diasumsikan bahwa individu tersebut pasti memiliki niat untuk melakukan *whistleblowing*. Sebagai konsekuensinya, tingkat pemahaman agama dipandang hanya berfungsi sebagai pemberi landasan dan panduan, khususnya dalam proses pertimbangan keputusan, namun tidak menentukan keputusan akhir. Hal ini tidak konsisten dengan Teori Perilaku Terencana. Individu dengan keyakinan religius yang kuat mungkin merasakan tekanan normatif yang tinggi dari lingkungan sosial atau agamanya untuk bertindak sesuai dengan norma moral tersebut. Namun pada penelitian ini religiusitas tidak berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing* di OPD Kabupaten Purworejo. Kemungkinan besar ini terjadi karena kurangnya kesadaran atau pemahaman tentang pentingnya *whistleblowing* dalam konteks moral atau agama. Meskipun agama dan spiritualitas mungkin menjadi bagian penting dalam kehidupan, hal ini tidak mempengaruhi pengambilan keputusan untuk mengungkapkan pelanggaran yang mereka ketahui. Begitu juga, perspektif tentang pentingnya memprioritaskan kehidupan beragama diyakini dapat membawa dampak positif, tidak memengaruhi keputusan ASN untuk melaporkan pelanggaran di lingkungan kerja mereka. Oleh karena itu, meskipun nilai-nilai keagamaan tetap penting bagi sebagian pegawai ASN, pertimbangan terkait keselamatan karir sering kali lebih dominan dalam memutuskan untuk melakukan *whistleblowing* di lingkungan kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Nurokhman (2023) dan Emadudiena (2022) menunjukkan pengaruh negatif religiusitas terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Akan tetapi, hasil studi ini berbeda dengan Salsabilla & Erinos (2023), Zullaekha (2023), dan Ayem & Rumdoni (2021) menunjukkan pengaruh positif religiusitas terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

### **Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing***

Studi ini menemukan bukti empiris komitmen profesional berpengaruh positif terhadap niat melaporkan *whistleblowing*. Hal ini menggambarkan komitmen profesional dapat berkontribusi dalam meningkatkan niat ASN untuk melakukan *whistleblowing*. Individu yang mempunyai jiwa komitmen profesional yang besar terhadap pekerjaannya biasanya menjalankan tanggung jawabnya dengan sungguh-sungguh. Pemahaman akan pentingnya peningkatan ilmu dan informasi terkait profesi turut membantu dalam memahami niat untuk melakukan *whistleblowing*. Selain itu, rasa tanggung jawab moral dan etika profesional yang kuat juga mendorong mereka untuk melaporkan terjadinya pelanggaran di lingkungan kerja mereka. Hal ini konsisten dengan Teori Perilaku Terencana. Komitmen profesional mendorong karyawan untuk bertindak terbaik bagi organisasi. Oleh karena itu, untuk menyelamatkan karier mereka atau menghentikan penipuan demi kepentingan publik, karyawan yang memiliki komitmen profesional yang

kuat terhadap pekerjaannya kemungkinan besar akan mengungkapkan korupsi di dalam perusahaan. Melalui komitmen profesional yang kuat, pegawai ASN akan menjadi garda terdepan dalam memastikan bahwa prinsip-prinsip moral dan profesionalisme dijunjung tinggi dalam lingkungan kerja mereka. Hasil ini konsisten dengan penelitian Kurniawati et al. (2022) dan Rustiarini et al. (2021) terkait pengaruh positif komitmen profesional terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Akan tetapi, tidak sejalan dengan Putri & Zahroh (2022) dan Wulandari (2018) terkait pengaruh negatif dan juga tidak adanya pengaruh komitmen profesional terhadap intensi *whistleblowing* seperti hasil riset Purwantini (2017).

## E. PENUTUP

Studi ini memberikan bukti empiris bahwa sikap dan komitmen profesional berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing* dalam konteks pemerintah daerah. Namun demikian, kontrol perilaku dan religiusitas tidak terbukti berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing* di Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Purworejo. Temuan ini memberikan pandangan yang jelas mengenai perlunya Pemerintah Kabupaten Purworejo untuk memperkuat kebijakan *whistleblowing system* demi menciptakan lingkungan kerja yang lebih transparan dan akuntabel. Perlunya aturan terkait perlindungan terhadap *whistleblower* menjadi sangat penting, karena ketakutan akan ancaman terhadap karir dan kesulitan dalam proses pelaporan sering kali menghambat niat pegawai untuk melaporkan pelanggaran. Adanya perlindungan yang jelas dan proses pelaporan yang mudah serta dijamin kerahasiaannya, diharapkan lebih banyak pegawai yang berani melaporkan kecurangan tanpa takut akan dampak negatif. Hal ini akan meningkatkan integritas dan kepercayaan publik terhadap organisasi pemerintahan.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yaitu indikator variabel religiusitas yang digunakan masih umum, sehingga hasil penelitian tidak sepenuhnya mencerminkan pengaruh spesifik religiusitas terhadap niat ASN dalam melakukan *whistleblowing*. Saran penelitian selanjutnya untuk menggunakan variabel religiusitas dengan indikator yang lebih terperinci dengan membedakan antara aspek internal dan eksternal agar dapat mendalami dan memahami secara spesifik pengaruh religiusitas pegawai terhadap intensi *whistleblowing*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior And Human Decision Processes*, 50, 179–211. <https://doi.org/10.1080/10410236.2018.1493416>
- Ayem, S., & Rumdoni. (2021). Pengaruh Penalaran Moral, Retaliasi, Religiusitas, dan Gender Terhadap Niat Mahasiswa Melakukan Tindakan Whistleblowing (Studi Empiris pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa). *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 2(2), 150–164.
- Badrulhuda, A., Hadiyati, S. N., & Yusup, J. (2021). Komitmen Profesional dan Sensitivitas Etis dalam Intensi Melakukan Whistleblowing. *Ekuitas (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(4), 522–543. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i4.4524>
- Bagustianto, R., & Nurkholis, N. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing (Studi pada PNS BPK RI). *Ekuitas (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 19(2), 276–295. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2015.v19.i2.91>

- Baruwati, F., & Fathmaningrum, E. S. (2023). Determinan Intensi Melakukan Whistleblowing dengan Retaliasi dan Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi. *Reviu Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 7(2), 421–441. <https://doi.org/10.18196/rabin.v7i2.19945>
- Dewi, H. R., Mahmudi, & Aini, N. N. (2023). Internal Whistleblowing Intentions Among Indonesian Civil Servants. *Jurnal Riset Akuntansi Kontemporer*, 15(1), 96–107. <https://doi.org/10.23969/jrak.v15i1.6577>
- Emadudiena, Z. K. (2022). *Intensi Whistleblowing di Kalangan Mahasiswa Akuntansi*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghufron, N., & Rini, R. S. (2012). *Teori-Teori Psikologi* (R. Kusumaningratri (Ed.)). Ar-Ruzz Media.
- Hartono, B. J. (2021). Pengaruh Tingkat Keseriusan Kecurangan, Personal Cost, Komitmen Organisasi, dan Religiusitas terhadap Niat Melakukan Whistleblowing. *Skripsi*, Univeristas Islam Indonesia.
- Hays, J. B. (2013). An Investigation of the Motivation of Management Accountants to Report Fraudulent Accounting Activity: Applying the Theory of Planned Behavior. *Nova Southeastern University ProQuest Dissertations Publishing*.
- Isfandiary, W. (2019). Pengaruh Sikap, Norma Subjektif, dan Persepsi Kontrol Perilaku terhadap Niat Whistleblowing dengan Persepsi Dukungan Organisasi sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Empiris pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Islam Indonesia). In *Journal of Physics a: Mathematical and Theoretical*. <https://doi.org/10.1088/1751-8113/44/8/085201>
- Kalbers, P. L., & Folgarty, J. T. (1995). Professionalism And Internal Auditors. *American Journal of Business*, 10(1), 13–20.
- Khoirunisa, M. I., Yuliani, N. L., & Utami, P. S. (2023). *Determinants of Whistleblowing Intentions in Regional Organization*. 2022. <https://doi.org/10.2991/978-2-38476-118-0>
- Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG). *Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran-SSP (Whistleblowing System-WBS)*. (2008).
- Kurniawati, F., Muhammad, D., & Aris, A. (2022). Pengaruh Sikap, Kontrol Perilaku, dan Komitmen Profesional terhadap Niat Melakukan Whistleblowing (Studi Kasus Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Karanganyar). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 525–530.
- Laksmi, H. L. (2021). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Pejabat Publik Melakukan Tindakan Whistleblowing : Perceived Organizational Support Sebagai Pemoderasi*.
- Made, G. W. I., Nyoman, S. W. D., & Edy, S. (2023). Pengaruh Sikap, Norma, Persepsi Kontrol Perilaku, Kewajiban Moral, dan Religiusitas terhadap Intensi Whistleblowing. 1991, 691–702.
- Near, J. P., & Miceli, M. P. (1985). Organizational Dissidence: The Case of Whistleblowing. *Journal of Business Ethics*, 153–172. [https://doi.org/10.1007/978-94-007-4126-3\\_8](https://doi.org/10.1007/978-94-007-4126-3_8)
- Ningrum, W., Yuliani, N. L., Utami, S. P., & Afif, N. (2023). Pengaruh Kondisi Organisasional, Kondisi Individual, dan Kondisi Situasional terhadap Intensi Whistleblowing. *Journal Online Universitas Muhammadiyah Magelang*, 1011–1025. [www.magelangkota.go.id](http://www.magelangkota.go.id)
- Nurokhman, M. (2023). *Analisis Faktor-Faktor yang Memengaruhi Minat Aparatur Sipil*

*Negara Menjadi Whistleblower dengan Saluran Pelaporan Anonim Sebagai Variabel Moderating.*

- Park, H., & Blenkinsopp, J. (2009). Whistleblowing as Planned Behavior - a Survey of South Korean Police Officers. *Journal of Business Ethics*, 85(4), 545–556. <https://doi.org/10.1007/s10551-008-9788-y>
- 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>
- Purwantini, A. H., et. al. (2017). Analisis Determinasi Intensi Whistleblowing Internal. *University Research Colloquium*, 55–62. <https://journal.unimma.ac.id/index.php/urecol/article/view/1418/900>
- Purwantini, A. H. (2017). Pertimbangan etis, dan komponen perilaku terencana terhadap intensi whistleblowing internal. *Equilibrium Jurnal Ekonomi Syariah*, 4(1), 142–159.
- Purwantini, A. H., & Wulandari, W. (2022). Antecedents of Internal Whistleblowing Intentions: Empirical Studies on Regional Apparatus Organizations. *House of Management and Business (HOMBIS) Journal*, 1(1), 35–48. <https://doi.org/10.26753/hombis.v1i1.745>
- Putri, S. A., & Zahroh, F. (2022). Kontrol Perilaku, Komitmen Profesional, Religiusitas dan Niat Melakukan Whistleblowing. *E-Jurnal Akuntansi*, 32(10), 2991. <https://doi.org/10.24843/eja.2022.v32.i10.p07>
- Rustiarini, N. W., Yuesti, A., & Dewi, N. P. S. (2021). Professional Commitment And Whistleblowing Intention: The Role Of National Culture. *Jurnal Reviu Akuntansi Dan Keuangan*, 11(1), 87–102. <https://doi.org/10.22219/jrak.v11i1.14558>
- Safira, E., & Ilmi, M. B. (2020). Pengaruh Sikap, Persepsi Kontrol Perilaku, Tanggung Jawab Pribadi dan Keseriusan yang Dirasakan terhadap Niat Whistleblowing. *Reviu Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 83–98.
- Salsabilla, C. R., & Erinos. (2023). Pengaruh Sikap, Kontrol Perilaku dan Religiusitas terhadap Niat Melakukan Whistleblowing. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 5(2), 479–494. <https://doi.org/10.24036/jea.v5i2.670>
- Sorensen, James, E., & Thomas, L. (1974). The Conflict of Professionals in Bureaucratic Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(1), 98–106.
- Taufiq, N. (2017). Pengaruh Komitmen Profesional, Lingkungan Etika, Sifat Machiavellian dan Personal Cost Terhadap Intensi Whistleblowing dengan Retaliasi sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris pada Perusahaan Perbankan yang berada di Kota Pekanbaru). *JOM Fekon*, 4(1).
- Wahyu, U. D., Lilik, A., & Devi, P. Y. (2021). Sikap, Norma Subjektif, Komitmen Profesional Terhadap Intensi Pegawai Begeri Sipil untuk Melakukan Tindakan Internal Whistleblowing (Studi Pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota dan Kabupaten Magelang). *Business and Economics Conference in Utilization of Modern Technology*, 487–495.
- Wulandari, P. (2018). Pengaruh Komitmen Profesional, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Niat Whistleblowing (Studi pada Karyawan Rumah Sakit di Daerah Istimewa Yogyakarta). *Jurnal Pendidikan Akuntansi*, 3.
- Zullaekha, R. N. (2023). *The Effect of Moral Intensity, Professional Commitment, Seriousness of Fraud, Personal Cost, Religiosity, and Reward on Whistleblowing Intentions (Case Study of OPD in Magelang Municipality and Magelang Regency)*. 156–161.