

**Pengaruh *Theory Of Planned Behavior* Dan Komitmen Profesional Terhadap Intensi Melakukan *Whistleblowing* (Studi Kasus Pada Mahasiswa S1 Akuntansi Universitas Muhammadiyah Ponorogo Angkatan Tahun 2019)**

Nur Hafifah Nafita Sari<sup>1</sup>, Khusnatul Zulfa Wafirotin<sup>2</sup>, Nurul Hidayah<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi, Akuntansi, Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Email : [hafifahnafita07@gmail.com](mailto:hafifahnafita07@gmail.com), [khusnafeumpo@gmail.com](mailto:khusnafeumpo@gmail.com),

[hidayahnurul898@gmail.com](mailto:hidayahnurul898@gmail.com)

Corresponding email author : [hafifahnafita07@gmail.com](mailto:hafifahnafita07@gmail.com)

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of Theory Of Planned Behavior (Attitude Toward Behavior, Subjective Norm, Perceived Behavioral Control) and Professional Commitment on the intention to do whistleblowing (disclosure of fraud). The test was carried out on undergraduate accounting students of the 2019 Faculty of Economics, Muhammadiyah University, Ponorogo. The population in this study amounted to 88 students. The sample used in this study used non-probability sampling with purposive sampling method. Data were obtained by distributing questionnaires to respondents, totaling 88. The data is processed using the application Statistical Product And Service Solution or SPSS version 26 for windows. The analysis technique used is multiple linear regression. The results of this study are proving that the variables of attitude toward behavior, subjective norm, perceived behavioral and professional commitment control have an influence on the intention to do whistleblowing either partially or simultaneously. The first hypothesis obtained a significance value of  $0.012 < 0.05$ . Then it is stated that  $H_01$  is rejected  $H_{a1}$  is accepted. The second hypothesis obtained a significance value of  $0.007 < 0.05$ . Then it is stated that  $H_02$  is rejected and  $H_{a2}$  is accepted. The third hypothesis obtained a significance value of  $0.004 < 0.05$ . Then it is stated that  $H_03$  is rejected and  $H_{a3}$  is accepted. The fourth hypothesis obtained a significance value of  $0.014 < 0.05$ . Then it is stated that  $H_04$  is rejected  $H_{a4}$  is accepted.*

**Keywords:** *Theory Of Planned Behavior (Attitude Toward Behavior, Subjective Norm, Perceived Behavioral Control), Professional Commitment, whistleblowing (disclosure of fraud)*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Theory Of Planned Behavior* (*Attitude Toward Behavior, Subjective Norm, Perceived Behavioral Control*) dan Komitmen Profesional terhadap intensi melakukan *whistleblowing* (pengungkapan kecurangan). Pengujian dilakukan pada mahasiswa S1 akuntansi Angkatan tahun 2019 Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 88 mahasiswa. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *non probability sampling* dengan metode *purposive sampling*. Data diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden yang

berjumlah 88 Data tersebut diolah menggunakan aplikasi *Statistical Product And Service Solution* atau SPSS versi 26 for windows. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) *Attitude Toward Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi melakukan *Whistleblowing*. (2) *Subjective Norm* berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi melakukan *Whistleblowing*. (3) *Perceived Behavioral Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi melakukan *Whistleblowing*. (4) Komitmen Profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi melakukan *Whistleblowing*. (5) *Attitude Toward Behavior*, *Subjective Norm*, *Perceived Behavioral*, dan Komitmen Profesional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Intensitas Melakukan *Whistleblowing*.

**Kata Kunci** : *Theory Of Planned Behavior*, *Attitude Toward Behavior*, *Subjective Norm*, *Perceived Behavioral Control*, Komitmen Profesional, *whistleblowing*.

## A. PENDAHULUAN

Kemajuan suatu bangsa dapat diidentifikasi dari pertumbuhan ekonomi yang terjadi di dalamnya. Perekonomian yang semakin maju dan berkembang, diwarnai dengan berkembangnya praktik kejahatan perekonomian dalam berbagai macam bentuk salah satunya adalah fraud (kecurangan). *Fraud* secara umum diartikan sebagai kecurangan atau penipuan dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan secara material maupun non material (Handika dan Sudaryanti, 2017). Kasus kecurangan di Indonesia yang baru-baru ini terungkap karena adanya peran seorang *whistleblower* yang berani mengambil resiko atas tindakannya yaitu kasus korupsi dan penyimpangan anggaran yang dilakukan oleh kepala desa Citemu, Cirebon yang bernama Supriyadi. Kasus ini bermula ketika Nurhayati, Kepala Bagian Keuangan menyurati BPD Citemu terkait dugaan korupsi dan penyimpangan dana desa. Lembaga ini kemudian melaporkan kejadian ini kepada polisi berdasarkan data dan dokumen yang didapat oleh Nurhayati. Hal ini tidak akan terungkap jika tidak adanya peran dari Nurhayati selaku kepala bagian keuangan Desa Citemu yang berani melaporkan adanya penyimpangan ini. Nurhayati berani mengambil resiko dan membantu penyidik selama kurang lebih 2 tahun untuk memeriksa kasus korupsi yang dilakukan oleh kepala desa. (bbc.com, diakses pada 26 Februari 2021).

Mengingat banyaknya resiko yang harus dihadapi ketika melakukan *whistleblowing* maka dari itu dibutuhkan niat yang kuat untuk melakukan tindakan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi seseorang untuk memutuskan melakukan atau tidak melakukan *whistleblowing*. Penelitian ini mengaplikasikan teori dalam bidang psikologi yaitu *Theory Of Planned Behavior* (TPB) yang menjelaskan bahwa perilaku seseorang muncul akibat adanya niat seseorang yang melandasi perilaku tersebut. Menurut Ajzen (1998) dalam *theory of planned behavior* menjelaskan bahwa niat seseorang dalam melakukan perilaku didasari oleh tiga faktor yaitu *attitude toward behavior* (sikap terhadap perilaku), *subjective norm* (norma subjektif) dan *perceived behavioral control* (persepsi kontrol perilaku). Faktor penting yang tidak kalah penting dalam mendorong seseorang memiliki intensitas *whistleblowing* adalah komitmen profesional, dimana jika seorang individu memiliki dan mengutamakan komitmen dalam profesinya akan lebih memiliki kecenderungan dalam melaporkan pelanggaran. Menurut Tjiptohadi dalam Sagara (2013)

komitmen profesional merupakan prinsip moral dan etika dalam berprofesi. Norma umum yang ada di masyarakat menempatkan seorang akuntan agar berperilaku sesuai dengan tatanan hidup seorang yang profesional. Oleh karena itu, seorang akuntan dengan komitmen dan keprofesionalannya dapat diharapkan untuk mencegah tindakan kecurangan melalui *whistleblowing*.

Perguruan Tinggi di Indonesia, khususnya Universitas Muhammdiyah Ponorogo diharapkan mampu menerapkan dan mengaplikasikan tindakan *whistleblowing* karena indikasi kecurangan dapat terjadi dimana saja. Berbagai macam kecurangan, baik secara kecil maupun besar tetap saja merupakan perilaku buruk atau tindakan curang (Poluakan dkk, 2017). Penelitian tentang *whistleblowing* pada mahasiswa akuntansi sangat penting dilakukan karena posisi mereka sebagai calon akuntan dimasa depan. Pengetahuan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi niat mahasiswa untuk melakukan *whistleblowing* dapat dijadikan sebagai informasi penting dalam upaya mencetak calon akuntan yang beretika tinggi. (Handika dan Sudaryanti 2017). Subjek dalam penelitian ini adalah mahasiswa akuntansi Universitas Muhammdiyah Ponorogo angkatan 2019. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah mahasiswa aktif prodi S1 Akuntansi angkatan 2019, alasan dipilihnya mahasiswa S1 akuntansi Universitas Muhammdiyah Ponorogo karena mahasiswa tersebut sudah menempuh mata kuliah akuntansi keperilakuan, sehingga seharusnya mahasiswa tersebut dianggap akan lebih memahami indikasi tindak kecurangan dan perilaku yang tidak sesuai dengan kode etik seorang akuntan maupun auditor.

## B. KAJIAN LITERATUR

### *Theory Of Planned Behavior*

*Theory of Planned Behavior* (TPB) atau teori perilaku terencana merupakan kelanjutan dari *Theory of Reasoned Action* (TRA) yang sudah pernah diteliti oleh Ajzen dan Feshebian pada 1975 kemudian di kembangkan sampai pada tahun 1980. *Theory of Reasoned Action* memiliki keterbatasan ketidak mampuan dalam menangani kontrol perilaku individu. Teori perilaku terencana adalah niat individu untuk melakukan sesuatu yang diberikan oleh tinglah laku. Menurut Ajzen (1991) niat bertugas dalam menangkap faktor motivasional untuk mempengaruhi perilaku. Mereka merupakan indikasi betapa sulitnya seseorang berkehendak untuk mencoba hal baru dengan seberapa banyak usaha yang telah direncanakan untuk melakukan suatu perilaku. Sebagai aturan umum, jika semakin kuat niat seseorang terlibat dalam perilaku maka semakin besar kemungkinan terjadinya kinerja yang nyata dan semakin besar pula menuju keberhasilan. Peelaku berada dibawah kehendak ketika seseorang mampu memutuskan kapan akan melakukan atau tidak melakukan.

Menurut Fishbein dan Ajzen (1975) TPB menjelaskan niat individu untuk berperilaku ditentukan oleh tiga faktor, yaitu:

1. *Attitude toward the behavior* ( Sikap terhadap perilaku)  
*Attitude Toward the Behavior* atau sikap merupakan sebuah kecenderungan untuk mendekat atau menghindar, merespon baik atau buruk berbagai keadaan sosial. seseorang akan bertindak sesuai dengan sikap yang ada dalam dirinya terhadap suatu perilaku. Sikap terhadap perilaku yang dianggap baik, nantinya akan dijadikan pilihan individu untuk membimbingnya dalam berperilaku di kehidupannya (Krehastuti, 2014).

2. *Subjective Norm* (Norma Subjektif)

*Subjective Norm* atau Norma subjektif merupakan prasangka seseorang terhadap harapan-harapan dari orang-orang yang berada disekitarnya apabila seseorang atau individu tersebut tidak melakukan ataupun melakukan perilaku tertentu (Sari 2018).

3. *Perceived Behavior Control* (Persepsi kontrol perilaku)

persepsi kontrol perilaku atau disebut juga dengan kontrol perilaku adalah perasaan seseorang mengenai mudah atau sulitnya mewujudkan suatu perilaku tertentu. Ajzen menjelaskan tentang perasaan yang berkaitan dengan perilaku kontrol dengan cara membedakannya dengan *locus of control* atau pusat kendali yang dikemukakan oleh Rotters. Pusat kendali berkaitan dengan keyakinan seseorang yang relatif stabil dalam segala situasi. Persepsi kontrol perilaku dapat berubah tergantung situasi dan jenis perilaku yang akan dilakukan<sup>17</sup> (Ajzen, 2005) dalam (Maskur, 2015).

### **Komitmen profesional**

Komitmen profesional merupakan bentuk kecintaan seseorang terhadap profesi yang dijalani. Bentuk tanggung jawab, rasa kepedulian, dan sikap mempertahankan nilai-nilai yang terkandung dalam sebuah profesi menjadikan individu mampu membentuk komitmen yang kuat (Elias 2008). Adanya komitmen profesional melibatkan keyakinan dan penerimaan individu terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan profesi, beserta usaha yang dicurahkan dalam menjalankan profesi. Komitmen profesional adalah komitmen yang dibawa seseorang sejak melekatnya profesi yang dijalani. Komitmen profesional mengacu pada kekuatan identifikasi individu dengan profesinya. Seseorang dengan profesional komitmen tinggi dan paham akan keberadaan profesinya akan berusaha sebaik mungkin dalam menjalankan tugasnya tanpa disuruh. Terdapat kemauan yang kuat untuk mendedikasikan profesinya demi kemanfaatan dalam organisasi tanpa mengesampingkan etika (Mela dkk, 2016).

### **Whistleblowing**

Menurut Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (LPSK, 2011), *whistleblowing* didefinisikan sebagai tindakan mengungkap atau melaporkan suatu tindak pidana atau tindakan yang dianggap *illegal* di tempatnya bekerja atau orang lain berada, kepada otoritas internal organisasi atau kepada publik seperti media masa atau lembaga pemantau publik. Pengungkapan tersebut tidak selalu didasari iktikad baik sang pelapor, tetapi tujuannya untuk mengungkap kejahatan atau penyelewengan yang diketahuinya. Dalam hal ini, orang yang mengungkapkan kecurangan atau penyelewengan disebut sebagai *whistleblower*.

### **Whistleblower**

Menurut Surat Edaran dari Mahkamah Agung (SEMA) Nomor 4 tahun 2011 *whistleblower* adalah seorang yang mengetahui serta melaporkan tindak pidana tertentu dan bukan bagian dari pelaku kejahatan yang dilaporkan. Sedangkan menurut KNKG (2008) adalah pegawai dari organisasi itu (pihak internal) , atau dari pihak eksternal (pelanggan, pemasok, masyarakat) yang mengetahui adanya tindakan pelanggaran dan melaporkan pelanggaran yang dilhatnya.

### C. PELAKSAAAN DAN METODE

#### Ruang Lingkup

Penelitian ini dilakukan pada mahasiswa S1 Akuntansi Universitas Muhammadiyah Ponorogo Angkatan tahun 2019. Subjek yang diteliti adalah mahasiswa S1 Akuntansi yang masih aktif hingga tahun akademik 2021/2022 dan sudah menempuh mata kuliah akuntansi keperilakuan.

#### Sumber Data

Data yang dipakai dalam penelitian ini ialah data primer. Menurut Sugiyono (2016) sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan pengumpulan data kepada pihak responden

#### Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini yakni dengan membagikan beberapa kuesioner kepada responden (Mahasiswa) secara online karena kuliah online dan diminta untuk mengisi semua pertanyaan yang tertera dalam kuesioner. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan membagikan kuesioner yang berisikan berbagai pertanyaan.

#### Definisi Operasional Variabel

Terdapat beberapa variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel *Attitude Toward Behavior*, *Subjective Norm*, *Perceived Behavioral Control*, Komitmen Profesional dan *Whistleblowing*.

#### Metode

Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda uji t, dan uji f. Model dalam penelitian ini yaitu :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Keterangan :

Dimana Y merupakan whistleblowing,  $\alpha$  adalah konstanta,  $\beta_1 - \beta_4$  adalah koefisien regresi,  $X_1$  adalah *Attitude Toward Behavior*,  $X_2$  adalah *Subjective Norm*,  $X_3$  adalah *Perceived Behavioral Control*,  $X_4$  adalah Komitmen Profesional dan e adalah *standart error*.

### D. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil Pengumpulan Data

Tabel 1  
Data Penyebaran Kuesioner

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1.	Jumlah kuesioner yang disebar	88	100%
2.	Jumlah kuesioner yang tidak kembali	0	0%
3.	Jumlah kuesioner yang kembali dan dapat diolah	88	100%

Sumber: data primer diolah, 2022

Tabel 1 mengklasifikasikan 1 menunjukkan total kuisioner yang disebar kepada responden sebanyak 88 kuisioner. Dalam penelitian ini, tidak terdapat kuisioner yang tidak kembali. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kuisioner yang telah disebar kepada responden yang kembali dan dapat diolah sejumlah 88 kuisioner.

### Statistik Deskriptif Responden

Tabel 2  
Statistik Deskriptif Responden

Keterangan	Frekuensi	Presentase
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	13	14,8%
Perempuan	75	85,2%
Total	88	100%
<b>Usia</b>		
20 th	17	19.3%
21 th	47	53.4%
22 th	24	27.3%
Total	88	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 2 menyatakan bahwa informan didominasi oleh perempuan dengan usia paling banyak 21 tahun.

### Rekapitulasi Analisis Data

Berikut adalah rekapitulasi hasil dari pengujian statistik deskriptif variabel dalam penelitian yang terdiri dari pengujian regresi linier bergandam uji koefisien regresi secara parsial (uji t), uji koefisien regresi secara simultan (uji f), serta uji koefisien determinasi ( $R^2$ ).



Tabel 2  
Rekapitulasi Hasil Uji Statistik

Hipotesis	Hasil		Keterangan
	Uji Regresi	Uji T	
<p>Ha1: <i>Attitude Toward Behavior</i> berpengaruh Terhadap Intensi Melakukan <i>Whistleblowing</i></p> <p>H01: <i>Attitude Toward Behavior</i> tidak berpengaruh Terhadap Intensi Melakukan <i>Whistleblowing</i></p>	<p>Hasil uji analisis regresi menunjukkan nilai koefisien regresi variabel <i>Attitude Toward Behavior (X1)</i> sebesar 0.198 dengan nilai signifikansinya <math>0.012 &lt; 0.05</math>. Nilai koefisien yang bernilai menandakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara <i>Attitude Toward Behavior</i> terhadap Intensi Melakukan <i>Whistleblowing</i></p>	<p>Nilai t hitung sebesar 2.560 &gt; dari t tabel 1.989 berada pada daerah penolakan H<sub>0</sub>. Artinya <i>Attitude Toward Behavior</i> dapat membantu dan berpengaruh positif dalam Intensi Melakukan <i>Whistleblowing</i></p>	<p>H01 ditolak dan Ha1 diterima sehingga <i>Attitude Toward Behavior</i> berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Intensi Melakukan <i>Whistleblowing</i></p>
<p>Ha2: <i>Subjective Norm</i> berpengaruh terhadap Intensi Melakukan <i>Whistleblowing</i></p> <p>H02: <i>Subjective Norm</i> tidak berpengaruh terhadap Intensi Melakukan <i>Whistleblowing</i></p>	<p>Hasil uji analisis regresi menunjukkan nilai koefisien regresi variabel <i>Subjective Norm (X2)</i> sebesar 0.233 dengan nilai signifikansinya <math>0.007 &lt; 0.05</math>. Nilai koefisien yang bernilai positif menandakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara <i>Subjective Norm</i> terhadap Intensi Melakukan <i>Whistleblowing</i></p>	<p>Nilai t hitung sebesar 2.785 &gt; dari t tabel 1.989 berada pada daerah penolakan H<sub>0</sub>. Artinya <i>Subjective Norm</i> dapat membantu dan berpengaruh positif dalam Intensi Melakukan <i>Whistleblowing</i></p>	<p>H02 ditolak dan Ha2 diterima sehingga <i>Subjective Norm</i> berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Intensi Melakukan <i>Whistleblowing</i></p>

<p>Ha3: <i>Perceived Behavioral</i> berpengaruh Terhadap Intensi Melakukan <i>Whistleblowing</i></p> <p>H03: <i>Perceived Behavioral</i> tidak berpengaruh Terhadap Intensi Melakukan <i>Whistleblowing</i></p>	<p>Hasil uji analisis regresi menunjukkan nilai koefisien regresi variabel <i>Perceived Behavioral</i> (X3) sebesar 0.193 dengan nilai signifikansinya 0.004 &lt; 0.05. Nilai koefisien yang bernilai positif menandakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara <i>Perceived Behavioral</i> terhadap Intensi Melakukan <i>Whistleblowing</i></p>	<p>Nilai t hitung sebesar 2.970 &gt; dari t tabel 1.989 berada pada daerah penolakan H0. Artinya <i>Perceived Behavioral</i> dapat membantu dan berpengaruh positif dalam Intensi Melakukan <i>Whistleblowing</i></p>	<p>H03 ditolak dan Ha3 diterima sehingga <i>Perceived Behavioral</i> berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Intensi Melakukan <i>Whistleblowing</i></p>
<p>Ha4: Komitmen Profesional berpengaruh Terhadap Intensi Melakukan <i>Whistleblowing</i></p> <p>H04: Komitmen Profesional tidak berpengaruh Terhadap Intensi Melakukan <i>Whistleblowing</i></p>	<p>Hasil uji analisis regresi menunjukkan nilai koefisien regresi variabel Komitmen Profesional (X4) sebesar 0.177 dengan nilai signifikansinya 0.014 &lt; 0.05. Nilai koefisien yang bernilai positif menandakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara Komitmen Profesional terhadap Intensi Melakukan <i>Whistleblowing</i></p>	<p>Nilai t hitung sebesar 2.504 &gt; dari t tabel 1.989 berada pada daerah penolakan H0. Artinya Komitmen Profesional dapat membantu dan berpengaruh positif dalam Intensi Melakukan <i>Whistleblowing</i></p>	<p>H04 ditolak dan Ha4 diterima sehingga Komitmen Profesional berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Intensi Melakukan <i>Whistleblowing</i></p>



Uji F	Hasil uji F yang ditunjukkan pada tabel Anova dapat dilihat bahwa nilai signifikansi adalah 0.000. Hal ini berarti nilai signifikansi berada dibawah 0.05 maka H05 ditolak dan Ha5 diterima dengan kata lain <i>attitude toward behavior, subjective norm, perceived behavioral</i> , dan komitmen profesional secara simultan berpengaruh terhadap intensi melakukan <i>whistleblowing</i> . Pada penelitian ini menunjukkan nilai F hitung sebesar 49.603 lebih besar dari 2.48 maka dapat disimpulkan bahwa <i>attitude toward behavior, subjective norm, perceived behavioral</i> , dan komitmen profesional secara simultan berpengaruh terhadap intensi melakukan <i>whistleblowing</i> .
Uji R <sup>2</sup>	Berdasarkan hasil perhitungan determinasi menghasilkan nilai R Square (R <sup>2</sup> ) sebesar 0.705 atau 70.5%. Artinya variabel dependen (Y) yaitu intensi melakukan <i>Whistleblowing</i> dapat dijelaskan oleh variabel independen (X) yaitu <i>Attitude Toward Behavior (X1), Subjective Norm (X2), Perceived Behavioral (X3),</i> Komitmen Profesional (X4). Sedangkan sebanyak 29.5% dijelaskan oleh variabel lain.

Sumber : Data Primer diolah, 2022

### Pembahasan Hasil Penelitian

Hipotesis pertama dalam penelitian ini menguji apakah terdapat pengaruh *Attitude Toward Behavior* terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai Thitung sebesar 2.560 dengan tingkat signifikansi 0,012. Nilai Thitung > Ttabel yaitu 2.560 > 1.989 dengan tingkat signifikansi 0,012, maka H01 ditolak dan Ha1 diterima. Hal ini berarti bahwa *Attitude Toward Behavior (X1)* berpengaruh signifikan terhadap intensi melakukan *whistleblowing (Y)*. Hasil uji T menunjukkan arah positif, yang memiliki arti ketika semakin baik *Attitude Toward Behavior* maka niat melakukan *whistleblowing* juga akan meningkat. Seorang mahasiswa akuntansi yang memiliki sikap positif maka mahasiswa tersebut akan memiliki niat untuk melakukan *whistleblowing*. Mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju pada item pernyataan, indikator tersebut menegaskan bahwa responden mendukung terciptanya lingkungan yang baik dengan cara melakukan tindakan *whistleblowing*.

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah untuk menguji apakah terdapat pengaruh dari *subjective norm* terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai Thitung sebesar 2.785 dengan tingkat signifikansi 0,007. Nilai Thitung > Ttabel yaitu 2.785 > 1.989 dengan tingkat signifikansi 0,007, maka H02 ditolak dan Ha2 diterima. Hal ini berarti bahwa *subjective norm (X2)* berpengaruh signifikan terhadap intensi melakukan *whistleblowing (Y)*. Hasil uji t yang menunjukkan arah positif memiliki arti ketika semakin positif *subjective norm*, maka niat melakukan pengungkapan kecurangan (*whistleblowing*) juga akan meningkat. Pandangan atau anggapan orang-orang di sekitarnya (keluarga, teman, dan lain-lain) dapat mempengaruhi atau memotivasi keinginan mahasiswa untuk melakukan *whistleblowing*, dan

mereka akan cenderung mengikuti pendapat orang-orang yang berada disekitarnya tersebut. Hal ini dibuktikan dengan jawaban responden pada setiap item kuesioner mayoritas menjawab sangat setuju dan setuju.

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah untuk menguji apakah terdapat pengaruh *perceived behavioral control* terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai  $T_{hitung}$  sebesar 2.970 dengan tingkat signifikansi 0,004. Nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  yaitu  $2.970 > 1.989$  dengan tingkat signifikansi 0,007, maka  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima. Hal ini berarti bahwa *perceived behavioral control* ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap intensi melakukan *whistleblowing* ( $Y$ ). hasil uji  $t$  yang menunjukkan arah positif memiliki arti ketika semakin baik *perceived behavioral control*, maka niat melakukan pengungkapan kecurangan (*whistleblowing*) akan meningkat. Persepsi Kontrol Perilaku (*perceived behavioral control*) mempengaruhi niat karena semakin individu merasa bahwa semakin sedikitnya faktor penghambat maka lebih besar pula persepsi kontrol yang mereka rasakan terhadap suatu perilaku. Hal ini dibuktikan dengan hasil jawaban responden yang mayoritas menjawab setuju dan sangat setuju.

Hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah untuk menguji apakah komitmen profesional memiliki pengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai  $T_{hitung}$  sebesar 2.504 dengan tingkat signifikansi 0,014. Nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  yaitu  $2.504 > 1.989$  dengan tingkat signifikansi 0,014, maka  $H_{04}$  ditolak dan  $H_{a4}$  diterima. Hal ini berarti bahwa komitmen profesional ( $X_4$ ) berpengaruh signifikan terhadap intensi melakukan *whistleblowing* ( $Y$ ). hasil uji  $t$  yang menunjukkan arah positif memiliki arti ketika semakin tinggi komitmen profesional, maka niat melakukan pengungkapan kecurangan (*whistleblowing*) akan meningkat. Komitmen profesional menunjukkan loyalitas atau kesetiaan seorang individu terhadap profesi yang sedang dijalannya dalam sebuah perusahaan atau organisasi. hasil distribusi skor jawaban kuesioner yang tinggi pada pernyataan bahwa mahasiswa akuntansi sangat memperhatikan pengembangan karirnya sejak kuliah. Sehingga, responden akan melakukan tindakan yang beretika dan sesuai dengan kode etik profesinya nanti.

Hipotesis kelima pada penelitian ini menguji apakah terdapat pengaruh *attitude toward behavior*, *subjective norm*, *perceived behavioral control* dan komitmen profesional terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nilai  $F_{hitung}$  sebesar 49.603 dengan tingkat signifikansi 0.000. Nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $49.603 > 2.48$  dengan tingkat signifikansi 0.000 maka  $H_{05}$  ditolak dan  $H_{a5}$  diterima. Hal ini berarti bahwa *attitude toward behavior*, *subjective norm*, *perceived behavioral control* dan komitmen profesional berpengaruh signifikan terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Uji koefisien determinasi menghasilkan nilai  $R^2$  sebesar 0.705 atau 70.5%. Artinya variabel dependen ( $Y$ ) yaitu intensi melakukan *Whistleblowing* dapat dijelaskan oleh variabel independen ( $X$ ) yaitu *Attitude Toward Behavior* ( $X_1$ ), *Subjective Norm* ( $X_2$ ), *Perceived Behavioral* ( $X_3$ ), Komitmen Profesional ( $X_4$ ) sebesar 70.5%. Sedangkan sebanyak 29.5% dijelaskan oleh variabel lain.

## E. PENUTUP

Berdasarkan hasil pengujian statistik mengenai *attitude toward behavior*, *subjective norm*, *perceived behavioral control* dan komitmen profesional berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing* secara parsial dan simultan. Artinya, semakin baik *attitude toward behavior*,

*subjective norm, perceived behavioral control* dan komitmen profesional maka semakin tinggi pula niat melakukan whistleblowing. Keterbatasan penelitian ini yakni peneliti tidak terlibat secara langsung dalam pengisian kuesioner sehingga jika terdapat item yang kurang dimengerti, responden tidak bisa menyuarakan secara langsung. Masih terdapat variable lain yang mempengaruhi intensi melakukan *whistleblowing*. Saran untuk peneliti selanjutnya bisa variable seperti *attitude* dan *gender*.

## **F. DAFTAR PUSTAKA**

- Ajzen, I. 1991. The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50: 179-211.
- Elias. (2008). Auditing Student Professional Commitment and Anticipatory Socialization and Their Relationship to Whistleblowing, *Managerial Auditing Journal*. Vol. 23, No. 3: 283-294.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM Program SPSS 19. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handika, Mellisa Fitri Dwi, dan Dwiyani Sudaryanti. 2017. "Analisis Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Niat Mahasiswa Melakukan Tindakan Whistleblowing (Studi Pada Mahasiswa Akuntansi STIE Asia Malang)." *Jurnal Jibeka* 11 (1): 56–63.
- Kreshastuti, D. Kurnia. 2014. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Intensi Auditor untuk Melakukan Whistleblowing. Skripsi Universitas Diponegoro: Semarang.
- Mela, Nanda Fito, Arumega Zarefar, dan Andreas. 2016. "The Relationship of Profesional Commitment of Auditing Student and Anticipatory Socialization toward Whistleblowing Intention." In 3rd Global Conference on Business and Social Science, 219:507–12. Kuala Lumpur, Malaysia.
- Poluakan, Marselino Jeheskiel, David Paul Elia Saerang, and Robert Lambey. 2017. "Analisis Persepsi Atas Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Keinginan Seseorang Menjadi Whistleblower" 5 (2): 2695–2705.
- Sari, Ratna Chandra. 2018. Akuntansi Keperilakuan. Yogyakarta: Andi
- Surat Edaran Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2011 Tentang Perlakuan Bagi Pelapor Tindak Pidana (Whistleblower) dan Saksi Pelaku yang Berkerjasama (Justice Collaborators) di Dalam Perkara Tindak Pidana Tertentu
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.