

**PENGARUH KOMITMEN PROFESIONAL, *LOCUS OF CONTROL* DAN
MACHIAVELLIAN TERHADAP *INTENTION WHISTLEBLOWING*
DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI
VARIABEL MODERASI**

(Studi Pada Organisasi Perangkat Daerah Provinsi Banten)

TESIS

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Magister
Akuntansi (M.Ak) Pada Program Studi Magister Akuntansi



Oleh :

VIRA FAJRIN

NIM : 7774220016

**PROGRAM STUDI MAGISTER AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS SULTAN AGENG TIRTAYASA**

2024

PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING

**PENGARUH KOMITMEN PROFESIONAL, *LOCUS OF CONTROL* DAN
MACHIAVELLIAN TERHADAP *INTENTION WHISTLEBLOWING*
DENGAN KOMITMEN ORGANISASI
SEBAGAI PEMODERASI**

(Studi Pada Organisasi Perangkat Daerah Provinsi Banten)

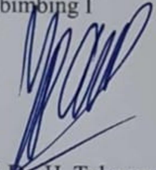
Vira Fajrin

NIM : 7774220016

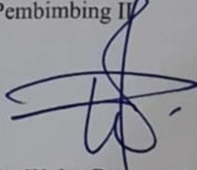
Telah disetujui untuk dilaksanakan Sidang Tesis

Menyetujui,

Tanggal, 30 - 8 - 2024
Pembimbing I

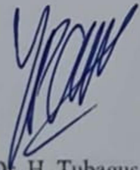

Prof. Dr. H. Tubagus Ismail, SE., MM.,
Ak., CA., CMA., CPA
NIP. 197312302001121001

Tanggal, 31 - 08 - 2024
Pembimbing II



Dr. Wulan Retnowati, SE., M.Akt.,
Ak., CA., CSRS., CSRA., CFA
NIP. 197003112005012001

Diketahui,

Tanggal, 30 - 8 - 2024
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


Prof. Dr. H. Tubagus Ismail, SE., MM.,
Ak., CA., CMA., CPA
NIP. 197312302001121001

Tanggal, 5 - 9 - 2024
Ketua Program Studi Magister
Akuntansi


Ina Indriana, SE, M.Si, Ph.D
NIP. 197406082005012002

LEMBAR PERBAIKAN SIDANG TESIS

PENGARUH KOMITMEN PROFESIONAL, *LOCUS OF CONTROL* DAN
MACHIAVELLIAN TERHADAP *INTENTION WHISTLEBLOWING* DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI
VARIABEL MODERASI

(Studi Pada Organisasi Perangkat Daerah Provinsi Banten)

Dipertahankan dalam Sidang Tesis Program Studi Magister Akuntansi Pascasarjana
Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

Mengetahui,

Komisi Penguji

1. Prof. Dr. H. Tubagus Ismail, SE., MM.,
Ak., CA., CMA., CPA
NIP. 197312302001121001

Tanda Tangan

Tanggal

30/8/24

31/8/24

2. Dr. Wulan Retnowati, SE., M.Akt., Ak.,
CA., CSRS., CSRA., CFA
NIP. 197003112005012001

3. Dr. Imam Abu Hanifah, SE., MM., Ak.,
CA
NIP. 197305262005011002

4. Nurhayati Soleha, SE., M.Si., Ph.D
NIP. 197708102003122001

5. Dr. Elvin Bastian, SE., M.Si
NIP. 196907032003121001

Menyetujui,

Tanggal 30-8-2024

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Prof. Dr. H. Tubagus Ismail, SE., MM., Ak.,
CA., CMA., CPA
NIP. 197312302001121001

Tanggal 5-9-2024

Ketua Program Studi
Magister Akuntansi

Ina Indriana, SE., M.Si., Ph.D
NIP. 197406082005012002

LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya sebagai penulis Tesis berikut :

Nama Mahasiswa : Vira Fajrin

NIM : 7774220016

Judul : Pengaruh Komitmen Profesional, *Locus of Control*
Dan *Machiavellian* Terhadap *Intention Whistleblowing*
Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Pemoderasi
(Studi Pada Organisasi Perangkat Daerah Provinsi Banten)

Dengan ini saya menyatakan bahwa seluruh penulisan Tesis ini merupakan hasil karya sendiri untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan studi dan memperoleh gelar Magister Akuntansi (M.Ak) pada Program Studi Magister Akuntansi Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.

Berkaitan dengan kutipan dari hasil karya orang lain yang digunakan dalam penulisan skripsi ini telah dituliskan sumbernya dengan jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan karya ilmiah.

Apabila di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian Tesis ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya *PLAGIAT* dalam bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi berupa pencabutan gelar akademik yang telah saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Serang, 1 Agustus 2024

Yang Menyatakan,



Vira Fajrin

NIM. 7774220016

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

*“Atas cita-cita dan Impianmu, Maka
Gigihlah Memperjuangkannya”*

Persembahan

Untuk Kedua Orang Tua, Suami, Adik dan Keluarga Besarku

Atas Dukungan Yang Telah Diberikan

Kepada Penulis Selama Ini

**Pengaruh Komitmen Profesional, *Locus of Control* dan *Machiavellian*
Terhadap *Intention Whistleblowing* Dengan Komitmen Organisasi
Sebagai Pemoderasi**

(Studi Pada Organisasi Perangkat Daerah Provinsi Banten)

Oleh:

Vira Fajrin

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh komitmen profesional, *locus of control* dan *machiavellian* terhadap *intention whistleblowing* dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif. Desain penelitian terdiri dari desain deskriptif dan desain kausal. Populasi penelitian adalah pegawai yang bekerja di Organisasi Perangkat Daerah (OP) Provinsi Banten yang menjabat kepala bagian, kepala seksi dan pejabat penatausahaan keuangan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 64 responden. Analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan program Smart PLS 3 versi *student*. Berdasarkan hasil analisis data, diketahui nilai *R Square* pada konstruk variabel *intention whistleblowing* sebesar 0.829 menunjukkan variasi pengaruh substansif variabel komitmen profesional, *locus of control* dan *machiavellian* dengan komitmen organisasi sebagai pemoderasi sebesar 82.9 persen. Adapun sisanya sebesar 17,1 persen dipengaruhi oleh variabel lainnya namun tidak diteliti. Hasil pengujian hipotesis, diketahui komitmen profesional berpengaruh positif terhadap *intention whistleblowing*, *locus of control* berpengaruh positif terhadap *intention whistleblowing*, *machiavellian* tidak berpengaruh terhadap *intention whistleblowing*, komitmen organisasi memoderasi pengaruh komitmen profesional terhadap *intention whistleblowing*, komitmen organisasi tidak memoderasi pengaruh *locus of control* terhadap *intention whistleblowing*, dan komitmen organisasi tidak memoderasi pengaruh *machiavellian* terhadap *intention whistleblowing*.

Kata Kunci : *Intention Whistleblowing*, Komitmen Profesional, *Locus of Control*, *Machiavellian*, Komitmen Organisasi.

The Influence of Professional Commitment, Locus of Control and Machiavellian on Whistleblowing Intentions With Organizational Commitment as Moderating

(Study of Banten Province Regional Apparatus Organization)

By:

Vira Fajrin

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the influence of professional commitment, locus of control and Machiavellian on whistleblowing intention with organizational commitment as a moderating variable. The research method uses quantitative methods. The research design consists of a descriptive design and a causal design. The research population is employees who work in the Regional Apparatus Organization (OP) of Banten Province who serve as section heads, section heads and financial administration officials. The sampling technique used purposive sampling technique with a total sample of 64 respondents. Data analysis uses path analysis with the student version of the Smart PLS 3 program. Based on the results of data analysis, it is known that the R Square value for the whistleblowing intention variable construct is 0.829, indicating variations in the substantive influence of the variables professional commitment, locus of control and Machiavellian with organizational commitment as a moderator of 82.9 percent. The remaining 17.1 percent was influenced by other variables but was not researched. The results of hypothesis testing show that professional commitment has a positive effect on whistleblowing intention, locus of control has a positive effect on whistleblowing intention, Machiavellian has no effect on whistleblowing intention, organizational commitment moderates the influence of professional commitment on whistleblowing intention, organizational commitment does not moderate the influence of locus of control on whistleblowing intention, and organizational commitment do not moderate the Machiavellian influence on whistleblowing intention.

Keywords : *Whistleblowing Intention, Professional Commitment, Locus of Control, Machiavellian, Organizational Commitment.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah SWT yang memberikan karunia dan hidayah-Nya kepada kita semua, khususnya penulis sehingga dapat menyelesaikan penyusunan penelitian Tesis dengan judul “Pengaruh Komitmen Profesional, *Locus of Control* dan *Machiavellian* Terhadap *Intention Whistleblowing* Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Organisasi Perangkat Daerah Provinsi Banten). Sholawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita, Nabi Muhammad SAW, keluarganya, sahabat-sahabatnya dan seluruh umat Islam yang berharap kelak mendapatkan syafaatnya di yaumul kiamah.

Maksud penyusunan penelitian Tesis ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh Gelar Magister Akuntansi (M.Ak) pada Program Studi Magister Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. Dalam penyusunnya, penulis bersyukur karena memperoleh bantuan dari berbagai pihak, untuk itu penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. H. Fatah Sulaiman, ST., MT. selaku Rektor Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
2. Bapak Prof. Dr. H. Tubagus Ismail, SE, MM, Ak, CA, CMA.,CPA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sultan Ageng Tirtayasa yang juga selaku Pembimbing I yang telah memberikan masukan dan sarannya dalam proses penyusunan Tesis ini. Terima kasih.

3. Bapak Prof. Dr. H. Aan Asphianto, S.Si., SH., M.H. selaku Direktur Pascasarjana Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
4. Bapak Prof. Dr. Eng. A. Ali Alhamidi, ST., MT selaku Wakil Direktur I Pascasarjana Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
5. Bapak H. Kurnia Nugraha, ST., M.T selaku Wakil Direktur II Pascasarjana Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
6. Ibu Ina Indriana, SE, M.Si, Ph.D selaku Ketua Program Studi Magister Akuntansi.
7. Ibu Dr. Wulan Retnowati, SE., M.Akt., Ak., CA., CSRS., CSRA., CFrA selaku Pembimbing II yang telah memberikan masukan dan sarannya dalam proses penyusunan Tesis ini. Terima kasih.
8. Bapak Dr. Imam Abu Hanifah, SE., MM., Ak., CA selaku Penguji Sidang Tesis yang telah memberikan masukan dan sarannya untuk menyempurnakan penyusunan Tesis ini. Terima kasih.
9. Bapak Dr. Elvin Bastian, SE., M.Si selaku Penguji Sidang Tesis yang telah memberikan masukan dan sarannya untuk menyempurnakan penyusunan Tesis ini. Terima kasih
10. Ibu Nurhayati Soleha, SE., M.Si., Ph.D selaku Penguji Sidang Tesis yang telah memberikan masukan dan sarannya untuk menyempurnakan penyusunan Tesis ini. Terima kasih
11. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Magister Akuntansi yang telah mengajarkan ilmu pengetahuan dan membimbing penulis selama proses kegiatan perkuliahan sampai dengan selesai. Terima kasih.

12. Seluruh Staf Program Studi Magister Akuntansi yang banyak membantu dalam proses keperluan keadministrasi selama kegiatan perkuliahan sampai dengan selesai. Terima kasih.
13. Kedua Orang Tua dan Adik-adik tersayang yang telah memberikan motivasi dan dukungannya kepada penulis selama ini.
14. Kedua Orang Tua Suami dan Suami tercinta atas motivasi dan dukungannya kepada penulis.
15. Suami tercinta atas motivasi dan dukungannya kepada penulis. Semoga rumah tangga kita menjadi rumah tangga yang sakinah, mawadah dan warohmah dan semoga segera dikarunia anak untuk melengkapi keluarga kecil kita.
16. Rekan-rekan seperjuangan Program Magister Akuntansi atas motivasi dan dukungannya kepada penulis.

Penulis mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak untuk dapat menyempurnakan penelitian Tesis. Semoga karya ilmiah ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkannya. Terima kasih.

Serang, 1 Agustus 2024

Vira Fajrin
NIM. 7774220016

DAFTAR ISI

	Halaman
Lembar Persetujuan Komisi Pembimbing	i
Lembar Perbaikan Sidang Tesis	ii
Lembar Pernyataaniii
Motto dan Persembahan	iv
Abstrak	v
<i>Abstract</i>	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi	x
Daftar Tabel	xiv
Daftar Gambar	xvi

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian	12
1.4.1 Manfaat Teoritis	12
1.4.2 Manfaat Praktek	14

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Pustaka	15
2.1.1 <i>Theory of Planned Behavior</i> (TPB)	15
2.1.2 <i>Intention Whistleblowing</i>	18
2.1.3.1 Pengertian <i>Intention Whistleblowing</i>	18
2.1.3.2 Kategori <i>Whistleblowing</i>	21
2.1.3.3 Elemen <i>Whistleblowing</i>	21
2.1.3.4 <i>Whistleblower Protection</i>	23
2.1.3 Komitmen Profesional	24
2.1.4 <i>Locus of Control</i>	27
2.1.5 <i>Machiavellian</i>	29
2.1.6 Komitmen Organisasi	32
2.2 Penelitian Terdahulu	34
2.3 Kerangka Pemikiran	41

2.4	Hipotesis.....	44
2.4.1	Pengaruh Komitmen Profesional Terhadap <i>Intention Whistleblowing</i>	44
2.4.2	Pengaruh <i>Locus of Control</i> Terhadap <i>Intention Whistleblowing</i>	46
2.4.3	Pengaruh <i>Machiavellian</i> Terhadap <i>Intention Whistleblowing</i>	48
2.4.4	Pengaruh Komitmen Profesional Terhadap <i>Intention Whistleblowing</i> Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi	50
2.4.5	Pengaruh <i>Locus of Control</i> Terhadap <i>Intention Whistleblowing</i> Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi.....	53
2.4.6	Pengaruh <i>Machiavellian</i> Terhadap <i>Intention Whistleblowing</i> Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi.....	55

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1	Objek Penelitian.....	58
3.2	Metode Penelitian	58
3.2.1	Operasionalisasi Variabel	58
3.2.1.1	Variabel <i>Endogen</i>	58
3.2.1.2	Variabel <i>Eksogen</i>	59
3.2.1.3	Variabel <i>Moderasi</i>	62
3.3	Populasi dan Sampel	63
3.3.1	Populasi	63
3.3.2	Sampel.....	64
3.4	Jenis dan Sumber Data	65
3.5	Teknik Pengumpulan Data	66
3.6	Metode Analisis Data.....	66
3.6.1	Statistik Deskriptif	66
3.6.2	Uji <i>Outer Model</i>	67
3.6.2.1	Uji <i>Convergent Validity</i>	67
3.6.2.2	Uji <i>Discriminant Validity</i>	67
3.6.2.3	Uji <i>Composite Reliability</i>	67

3.6.3	Uji <i>Inner Model</i>	68
3.6.3.1	Uji Koefisien Determinasi (<i>R Square</i>).....	68
3.6.3.2	Uji <i>Predictive Relevance (Q Square)</i>	68
3.6.3.3	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	69
3.7	Uji Hipotesis.....	69

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1	Statistik Deskriptif.....	72
4.1.1	Karakteristik Responden	72
4.1.2	Tanggapan Responden Pada Tiap Variabel.....	79
4.1.2.1	Tanggapan Responden Mengenai Komitmen Profesional	79
4.1.2.2	Tanggapan Responden Mengenai <i>Locus of Control</i>	81
4.1.2.3	Tanggapan Responden Mengenai <i>Machiavellian</i>	84
4.1.2.4	Tanggapan Responden Mengenai Komitmen Organisasi	86
4.1.2.5	Tanggapan Responden Mengenai <i>Intention Whistleblowing</i>	88
4.2	Analisis Data	91
4.2.1	Uji <i>Outer Model</i>	91
4.2.1.1	Uji <i>Convergent Validity</i>	91
4.2.1.2	Uji <i>Diskriminant Validity</i>	97
4.2.1.3	Uji <i>Composite Reliability</i>	98
4.2.2	Uji <i>Inner Model</i>	99
4.2.2.1	Uji Koefisien Determinasi (<i>R Square</i>).....	100
4.2.2.2	Uji <i>Q Square (Predictive Relevance)</i>	101
4.2.2.3	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	101
4.3	Uji Hipotesis.....	103
4.1.1	Uji Hipotesis Pertama (H_1)	105
4.1.2	Uji Hipotesis Kedua (H_2).....	105
4.1.3	Uji Hipotesis Ketiga (H_3)	105

4.1.4	Uji Hipotesis Keempat (H ₄).....	106
4.1.5	Uji Hipotesis Kelima (H ₅)	106
4.1.6	Uji Hipotesis Keenam (H ₆).....	106
4.4	Pembahasan.....	107
4.1.1	Pengaruh Komitmen Profesional Terhadap <i>Intention Whistleblowing</i>	107
4.1.2	Pengaruh <i>Locus of Control</i> Terhadap <i>Intention Whistleblowing</i>	109
4.1.3	Pengaruh <i>Machiavellian</i> Terhadap <i>Intention Whistleblowing</i>	112
4.1.4	Pengaruh Komitmen Profesional Terhadap <i>Intention Whistleblowing</i> Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi	115
4.1.5	Pengaruh <i>Locus of Control</i> Terhadap <i>Intention Whistleblowing</i> Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi	118
4.1.6	Pengaruh <i>Machiavellian</i> Terhadap <i>Intention Whistleblowing</i> Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi	121

BAB V PENUTUP

5.1	Kesimpulan	125
5.2	Implikasi Penelitian	127
5.2.1	Implikasi Teoritis	127
5.2.2	Implikasi Praktis.....	128
5.3	Keterbatasan Penelitian.....	129
5.4	Saran-saran.....	130

Daftar Pustaka

Lampiran

DAFTAR TABEL

No	Nama Tabel	Halaman
2.1	Penelitian Terdahulu	37
3.1	Operasional Variabel.....	62
3.2	Daftar OPD Provinsi Banten Yang Menjadi Objek Penelitian	64
4.1	Daftar OPD Provinsi Banten Yang Bersedia dan Tidak Bersedia Menjadi Lokasi Penelitian.....	72
4.2	Penyebaran Kuesioner Penelitian.....	74
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Kategori Sampel.....	75
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	76
4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	76
4.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	77
4.7	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Akhir.....	78
4.8	Tanggapan Responden Mengenai Komitmen Profesional (Var. Eksogen 1)....	79
4.9	Nilai <i>Mean</i> dan Modus Dari Tanggapan Responden Mengenai Komitmen Profesional (Var. Eksogen 1)	80
4.10	Tanggapan Responden Mengenai <i>Locus of Control</i> (Var. Eksogen 2)	82
4.11	Nilai <i>Mean</i> dan Modus Dari Tanggapan Responden <i>Locus of Control</i> (Var. Eksogen 2).....	83
4.12	Tanggapan Responden Mengenai <i>Machiavellian</i> (Var. Eksogen 3)	84
4.13	Nilai <i>Mean</i> dan Modus Dari Tanggapan Responden Mengenai <i>Machiavellian</i> (Var. Eksogen 3)	85
4.14	Tanggapan Responden Mengenai Komitmen Organisasi (Var. Moderasi)	86
4.15	Nilai <i>Mean</i> dan Modus Dari Tanggapan Responden Mengenai Komitmen Organisasi <i>Control</i> (Var. Moderasi).....	87
4.16	Tanggapan Responden Mengenai <i>Intention Whistleblowing</i> (Variabel Endogen)	89
4.17	Nilai <i>Mean</i> dan Modus Dari Tanggapan Responden Mengenai <i>Intention Whistleblowing</i> (Variabel Endogen).....	90

4.18	Uji <i>Convergent Validity</i> Variabel Penelitian Sebelum Eliminasi.....	93
4.19	Uji <i>Convergent Validity</i> Variabel Penelitian Setelah Eliminasi.....	96
4.20	Uji <i>Discriminant Validity</i> Dengan <i>Average Variance Extracted</i> (AVE).....	97
4.21	Uji <i>Composite Reliability</i>	98
4.22	Uji <i>Cronbach's Alpha</i>	99
4.23	Uji Koefisien Determinasi (<i>R Square</i>)	100
4.24	Uji <i>Q Square</i> (<i>Construct Cross Validated Redundancy</i>).....	101
4.25	Hasil Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>) Model Penelitian.....	103
4.26	Resume Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian	104

DAFTAR GAMBAR

No	Nama Gambar	Halaman
2.1	Model Penelitian	42
4.1	Uji <i>Convergent Validity</i> Variabel Penelitian Sebelum Eliminasi.....	92
4.2	Uji <i>Convergent Validity</i> Variabel Penelitian Setelah Eliminasi.....	95
4.3	Hasil Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>) Model Penelitian	102

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pemerintahan daerah memiliki kontribusi yang sangat penting dalam mencapai tujuan dalam suatu negara. Dalam rangka mewujudkan tujuan pemerintahan harus didukung oleh etika, integritas serta perilaku baik yang berasal dari setiap personal yang terlibat didalamnya. Pencegahan kecurangan sebagai penggunaan kontrol pencegahan seperti aturan, proses, pelatihan, dan komunikasi, untuk mencegah terjadinya kecurangan. Meskipun mungkin tidak memberikan jaminan 100% terhadap kecurangan, tindakan pencegahan merupakan garis pertahanan pertama yang penting dalam mengurangi kemungkinan terjadinya kecurangan (Arismutia *et al.*, 2024). Namun, kenyataan yang ada tidak sesuai dengan yang terjadi di lapangan. Beberapa kasus kecurangan (*fraud*) terjadi pada lembaga pemerintahan khususnya di pusat ataupun daerah. Kecurangan (*Fraud*) mempunyai dampak negatif bagi instansi pemerintah terkait.

Maka dari itu upaya yang dapat dilakukan oleh suatu organisasi untuk mencegah praktik penyimpangan dan kecurangan (*fraud*) dapat dilakukan melalui penerapan *whistleblowing system* yang menjadi bagian dari sistem pengendalian internal dalam rangka penerapan praktik *good governance* (KNKG, 2008). Menurut Indra *et.al* (2022) menjelaskan *Association of Certified Fraud Examiner* (ACFE) dan *Global Economic Crime Survey* (GECS) menyimpulkan salah satu cara yang paling ampuh untuk mencegah dan memerangi praktik yang

bertolak belakang dengan tata kelola pemerintahan yang baik melalui mekanisme pelaporan pelanggaran (*whistleblowing system*) keberhasilannya bisa dilihat dari banyaknya kecurangan yang berhasil ditemukan dan juga waktu pelaksanaannya yang relatif singkat dibandingkan dengan cara lainnya. Selain itu, pimpinan organisasi memiliki kesempatan untuk mengatasi permasalahan secara internal dulu, sebelum permasalahan tersebut menyebar luas keruang publik yang dapat mempengaruhi reputasi organisasi. Oleh karena itu, penyelenggaraan *whistleblowing system* yang efektif perlu digalakkan di setiap organisasi, baik di sektor swasta maupun sektor publik.

Wistleblowing merupakan bentuk pelaporan kepada pihak internal maupun eksternal di dalam organisasi terhadap pelanggaran, tindakan ilegal, atau tindakan yang tidak bermoral yang pelaporan tersebut dilakukan oleh anggota aktif dan nonaktif di suatu organisasi (Clyde *et.al*, 2022). Selain itu, BPPK Kemenkeu menyatakan *whistleblowing* merupakan suatu tindakan protes moral yang bertentangan dengan kepentingan masyarakat, yang dilakukan oleh anggota atau dewan pengawas didalam suatu organisasi melalui komunikasi kepada pihak yang berkepentingan, karena adanya tindakan yang melanggar hukum dan tidak bermoral yang terjadi didalam organisasi (Suzila, 2018). Sartika dan Mulyani (2020) menjelaskan *whistleblower* (pelapor pelanggaran) sebagai sebutan bagi seorang karyawan, atau mantan karyawan, serta anggota yang berasal dari institusi atau perusahaan yang berani dalam melaporkan suatu penyimpangan yang terjadi dalam instansi atau perusahaan tersebut.

Mansor *et.al* (2020) menjelaskan sistem *whistleblowing* tidak akan berjalan secara efektif jika secara internal tidak memungkinkan adanya keinginan dari seseorang, khususnya orang yang bekerja dalam organisasi tersebut untuk melaporkan adanya kecurangan. Hal ini dikarenakan dengan melaporkan tindakan pelanggaran yang dilakukan oleh individu agar menjadikan suatu sistem *whistleblowing* yang baik, transparan, akuntabel, dan bertanggung jawab akan membuat seseorang yang bekerja dalam organisasi tersebut yakin untuk mengungkap kasus kecurangan (*fraud*) yang terjadi di tempatnya bekerja. Terdapat beberapa faktor yang diduga mempengaruhi intensi *whistleblowing* yang berasal dari faktor internal, salah satunya komitmen profesional.

Komitmen pada umumnya dapat diartikan sebagai kekuatan identifikasi individu dan keterlibatannya dalam suatu organisasi atau profesi. Menurut Clyde *et.al* (2022) menyatakan komitmen profesional adalah tindakan individu yang menunjukkan loyalitas terhadap profesi sebagai bentuk ketaatan terhadap aturan dan nilai-nilai profesi. Semakin tinggi komitmen profesional dimiliki oleh karyawan, semakin tinggi mereka akan membawa keluar semua aturan yang ada untuk mencapai tujuan profesional tanpa diminta. Jadi tidak ada rasa takut bagi mereka untuk melakukannya melaporkan penipuan dan menjadi *whistleblower*. Selain itu, menurut Indra *et.al* (2022) menyatakan komitmen profesional adalah tingkat loyalitas kepada profesinya seperti pemahaman individu tersebut (seorang yang berkomitmen profesi meyakini dan menerima tujuan profesi serta memiliki keinginan untuk melakukan berbagai upaya demi mencapai tujuan profesi yang

diminta. Menurut Arif *et.al* (2020) menyatakan komitmen profesional berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*.

Penelitian sebelumnya yang menganalisis pengaruh komitmen profesional terhadap *intention whistleblowing* ditemukan adanya perbedaan hasil penelitian atau ditemukannya gap riset. Pada penelitian Clyde *et.al* (2022), Indra *et.al* (2022), Saputra *et.al* (2021), Arwata *et.al* (2021), Mansor *et.al* (2020), Indriani (2020), Agustiani dan Hasibuan (2020), Primasari dan Fidiana (2020), Meutia *et.al* (2018) dan Urumsah *et.al* (2018) menyatakan komitmen profesional berpengaruh positif terhadap *intention whistleblowing*. Sedangkan pada penelitian Putri dan Zahroh (2022), Haliah *et.al* (2021), dan Siallagan *et.al* (2017) menyatakan komitmen profesional tidak berpengaruh terhadap *intention whistleblowing*. Adanya perbedaan hasil penelitian sebelumnya mendasari peneliti untuk melakukan kajian kembali atas pengaruh komitmen profesional terhadap *intention whistleblowing*.

Selain komitmen profesional, *Locus of control* menjadi salah satu faktor lainnya yang dapat mempengaruhi *intention whistleblowing* (Cylde *et.al*, 2022). *Locus of control* merupakan konsep yang pertama kali dikemukakan oleh Rotler tahun 1966. *Locus of control* merupakan cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa, dimana seseorang dapat atau tidak mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya. Menurut Abdullah *et.al* (2021) menyatakan *locus of control* adalah harapan umum dari imbalan atau hasil dalam hidup yang dikendalikan dan diperoleh dari hasil tindakan seseorang sendiri (internal) atau hasil yang dikendalikan dan diperoleh karena kekuatan pihak lain di luar dirinya

(eksternal). Selanjutnya menurut Astuti (2018) menyatakan *locus of control* terbagi menjadi dua bagian, yaitu Lokus Kendali Eksternal dan Lokus Kendali Internal. Individu dengan locus of control internal percaya bahwa segala sesuatu yang terjadi dalam hidupnya, baik atas keberhasilan maupun kegagalan, berada di bawah kendalinya, yang berasal dari dirinya, kemampuan dan perilakunya. Sebaliknya, Individu dengan locus of control eksternal menganggap segala sesuatu yang terjadi di dalam hidupnya, baik atas kegagalan maupun keberhasilan, dikendalikan oleh keadaan di sekitarnya seperti keberuntungan semata, nasib dan takdir.

Penelitian sebelumnya yang menganalisis pengaruh *locus of control* terhadap *intention whistleblowing* ditemukan adanya perbedaan hasil penelitian atau ditemukannya gap riset. Pada penelitian Clyde *et.al* (2022), Kusumawardani dan Sari (2021), Yustina (2020) dan Ridwan (2019) menyatakan *locus of control* berpengaruh positif terhadap *intention whistleblowing*. Sedangkan pada penelitian Agustiani dan Hasibuan (2020) dan Meutia *et.al* (2018) menyatakan *locus of control* tidak berpengaruh terhadap *intention whistleblowing*. Adanya perbedaan hasil penelitian sebelumnya mendasari peneliti untuk melakukan kajian kembali atas pengaruh *locus of control* terhadap *intention whistleblowing*.

Faktor lainnya yang juga mempengaruhi *intention whistleblowing* adalah *machiavellian*. *Machiavelliasme* dapat menyebabkan seorang memiliki persepsi etis yang kurang baik sehingga mendorong orang tersebut untuk berperilaku tidak etis pada saat bekerja. *Machiavellianisme* adalah tingkat dimana individu

mempertahankan jarak emosional dan yakin bahwa hasil lebih penting daripada proses (Indra *et.al*, 2022). Menurut Sartika dan Mulyani (2020) menyatakan *Machiavellian* memandang manusia sebagai suatu makhluk yang dikendalikan oleh kepentingan diri, makhluk irasional yang tingkah-lakunya diombang-ambingkan oleh emosi-emosinya sehingga individu yang cenderung bersifat *machiavellian* memiliki karakteristik yang manipulatif, persuasif, tidak etis, dan penuh dengan kebohongan (*machiavellianism refers to behavior which can be characterized as manipulative, persuasive, unethical and deceitfull*).

Sifat *Machiavellian* merupakan karakter yang akan melakukan aksi dengan memperhitungkan keuntungan ekonomi yang didapatkan sebagai landasan dalam bertindak (Indra *et.al*, 2022). Sifat *Machiavellian* dapat mempengaruhi *whistleblowing* karna akan memberikan suatu organisasi informasi mengenai bagaimana cara yang lebih baik memberi insentif kepada individu yang mengungkapkan pelanggaran yang tersembunyi. Hal ini mengingat adanya insentif tersebut dapat menstimulasi keinginan seseorang yang bekerja pada suatu organisasi untuk melaporkan apabila terjadi kecurangan di lingkungan tempatnya bekerja kepada jajaran pimpinan perusahaan atau pihak lainnya yang berwenang menindaklanjuti pelaporannya.

Penelitian sebelumnya yang menganalisis pengaruh *machiavellian* terhadap *intention whistleblowing* ditemukan adanya perbedaan hasil penelitian atau ditemukannya gap riset. Pada penelitian Indra *et.al* (2022), Pratiwi dan Dwita (2020) menyatakan *machiavellian* berpengaruh positif terhadap *intention whistleblowing*. Sedangkan pada penelitian Sartika dan Mulyani (2020)

menyatakan *machiavellian* tidak berpengaruh terhadap *intention whistleblowing*. Adanya perbedaan hasil penelitian sebelumnya mendasari peneliti untuk melakukan kajian kembali atas pengaruh *machiavellian* terhadap *intention whistleblowing*.

Pendekatan kontijensi memungkinkan adanya variabel–variabel lain yang dapat bertindak sebagai pemoderasi yang dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh komitmen profesional, *locus of control* dan *machiavellian* terhadap *intention whistleblowing* (Clyde *et.al*, 2022). Hal ini menyadari dalam sebuah organisasi tidak memiliki metode terbaik dalam memperoleh keserasian antara *factor* lingkungan internal organisasi maupun *factor* lingkungan eksternalnya untuk dapat mencapai prestasi terbaik sehingga diperlukan pendekatan kontijensi untuk melihat hubungan variabel kontekstual seperti komitmen organisasi sebagai salah satu faktor lingkungan internal organisasi.

Clyde *et.al* (2022) menyatakan komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Dengan demikian menurut Sartika dan Mulyani (2020) menyatakan seseorang yang menunjukkan komitmen yang tinggi pada suatu organisasi atau instansi dan perusahaan, maka akan memiliki keinginan yang tinggi pula untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih untuk membantu dalam kesejahteraan dan keberhasilan organisasinya. Seorang pegawai, jika komitmen organisasi yang ada pada dirinya itu tinggi, maka akan timbul rasa memiliki organisasi (*sense of belonging*) yang

tinggi, sehingga ia memiliki keyakinan yang kuat dan tidak ragu untuk melakukan tindakan *whistleblowing*, karena tindakan *whistleblowing* berguna untuk melindungi organisasi dari kehancuran (Marliza, 2018).

Maka dari itu fenomena dalam penelitian ini fraud atau kecurangan merupakan tindakan melawan hukum yang dilakukan oleh oknum-oknum yang berasal dari dalam maupun di luar organisasi dengan maksud untuk mendapatkan keuntungan pribadi namun memberikan kerugian bagi organisasi dan pihak lainnya (Indra *et.al*, 2022). Menurut Assosiation of Certified Fraud Examiners, 2019). *Fraud* dapat terjadi dalam berbagai jenis dan bentuk, namun yang umum adalah korupsi. Di Indonesia sendiri, korupsi menjadi penyumbang terbesar kerugian negara dengan persentase kasus korupsi sebesar 69,9% dan organisasi yang paling dirugikan adalah pemerintah sebesar 48,5% (Assosiation of Certified Fraud Examiners, 2019). Indonesia Corruption Watch atau ICW (2023:8) menyatakan kerugian negara akibat korupsi di tahun 2020 sebesar Rp. 56,74 Triliun, tahun 2021 sebesar Rp.62,93 Triliun, tahun 2022 sebesar Rp. 48,79 Triliun berdasarkan data gabungan dari kejaksaan, kepolisian, komisi pemberantasan korupsi. Adapun tahun 2023 baru mendapatkan data masuk dari Kepolisian yang mencatat kerugian negara akibat korupsi sebesar Rp. 3,6 Triliun.

Kasus korupsi ternyata masih sering terjadi di hampir semua pemerintah daerah di Indonesia, tidak terkecuali Pemerintah Provinsi Banten. Provinsi Banten sebagai salah satu dari provinsi di Indonesia memiliki sejumlah kasus korupsi yang cukup besar. Tercatat menurut Kejaksaan Tinggi (Kejati) Banten mencatat kerugian negara yang ditimbulkan dari korupsi yang dilakukan para koruptor

selama tahun 2022 sebanyak Rp. 230 Miliar (Sumber: <https://www.kompas/2022>). Adapun tahun 2023 sebanyak 10 kasus korupsi yang ditangani oleh Kejati Banten. Dari 10 kasus tersebut, Kejati Banten telah melakukan penyitaan berbagai macam aset, seperti rumah, mobil mewah dan uang sebesar Rp. 439.399 juta yang sudah dikembalikan ke negara serta dalam tahap penyidikan sebesar Rp. 10 Miliar dari kasus *fraud* di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Banten (Sumber: <https://www.radarbanten/2023>).

Tercatat sebanyak 5 (lima) orang Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Pemerintah Provinsi Banten dipecat dengan tidak hormat karena tersandung kasus korupsi di sepanjang tahun 2022-2023. Pidana 5 orang yang 2022 karena melakukan tindak pidana korupsi. Kelima ASN tersebut terlibat kasus korupsi pengadaan masker KN95 pada Dinas Kesehatan Provinsi Banten, korupsi pengadaan komputer Ujian Nasional Berbasis Komputerisasi (UNBK) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Banten, dan korupsi Samsat Kelapa Dua pada Bappenda Banten (Sumber: <https://titikkata/2023>).

Proyek pengadaan laptop diduga fiktif di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Banten yang melibatkan pejabatnya berinisial AB dengan modus proyek fiktif atau Surat Perintah Kerja (SPK) bodong. PT. Putera Pangestu Jaya Lestari menjadi salah satu korban SPK bodong dengan kerugian sebesar Rp. 3,7 miliar yang mendapat 20 SPK bodong untuk pengadaan 100 unit laptop. Selain itu, terdapat perusahaan lain yang juga mengalami kerugian sebesar Rp. 1,8 miliar karena mendapatkan 10 SPK bodong untuk pengadaan 50 unit laptop dan banyak perusahaan lain yang juga menjadi korban SPK bodong di BPBD Banten namun

masih enggan membawa ke jalur ranah hukum karena berharap uang perusahaannya dapat dikembalikan. Menurut hasil inventarisasi Inspektorat, ditemukan sejumlah orang yang juga menjadi korban dengan kerugian mencapai Rp. 10 miliar (Sumber: <https://kabar6/2023>).

Penelitian ini merupakan pengembangan penelitian Mansor *et.al* (2020). Pada penelitian tersebut mendapatkan hasil bahwa komitmen profesional berpengaruh positif terhadap intention *whistleblowing*. Selain itu, pada penelitian tersebut terdapat kelemahan yang diantaranya hanya menggunakan analisis pengaruh langsung dari variabel bebas, yakni komitmen profesional dan komitmen independen terhadap variabel tetapnya, yakni *intention whistleblowing* saja. Kelemahan tersebut mendasari peneliti untuk melakukan pengembangan dengan cara menambahkan variabel bebas lainnya, yakni *locus of control* dan juga menggunakan analisis pengaruh langsung variabel bebas terhadap variabel tetapnya serta pengaruh dengan efek moderasi dengan menambahkan variabel komitmen organisasi sebagai variabel moderasi yang bersumber dari penelitian Cylde *et.al* (2022). Tidak hanya di situ saja, peneliti juga menambahkan variabel bebas lainnya, yakni *machiavellian* yang bersumber dari penelitian Indra *et.al* (2022). Dengan demikian, pada penelitian ini terdiri dari komitmen profesional, *locus of control* dan *machiavellian* sebagai variabel bebas atau variabel eksogen, *intention whistleblowing* sebagai variabel tetap atau variabel endogen, komitmen organisasi sebagai variabel moderator.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, peneliti membuat rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah terdapat pengaruh dari komitmen profesional terhadap *intention whistleblowing* ?
2. Apakah terdapat pengaruh dari *locus of control* terhadap *intention whistleblowing* ?
3. Apakah terdapat pengaruh dari *machiavellian* terhadap *intention whistleblowing* ?
4. Apakah komitmen organisasi memoderasi pengaruh komitmen profesional terhadap *intention whistleblowing* ?
5. Apakah komitmen organisasi memoderasi pengaruh *locus of control* terhadap *intention whistleblowing* ?
6. Apakah komitmen organisasi memoderasi pengaruh *machiavellian* terhadap *intention whistleblowing* ?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen profesional, *locus of control* dan *machiavellian* terhadap *intention whistleblowing* pada pegawai yang bekerja di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Provinsi Banten.

Tujuan yang ingin dicapai dari pelaksanaan penelitian ini antara lain :

1. Untuk menganalisis pengaruh komitmen profesional terhadap *intention whistleblowing*.
2. Untuk menganalisis pengaruh *locus of control* terhadap *intention whistleblowing*.
3. Untuk menganalisis pengaruh *machiavellian* terhadap *intention whistleblowing*.
4. Untuk menganalisis komitmen organisasi memoderasi pengaruh komitmen profesional terhadap *intention whistleblowing*.
5. Untuk menganalisis komitmen organisasi memoderasi pengaruh *locus of control* terhadap *intention whistleblowing*.
6. Untuk menganalisis komitmen organisasi memoderasi pengaruh *machiavellian* terhadap *intention whistleblowing*.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Hasil penelitian ini dapat memperkaya kajian atas teori sikap dan perilaku, dimana teori tersebut digunakan untuk dapat memperkirakan perilaku seseorang yang didasarkan kepada keyakinan dari individu terkait. Teori sikap dan perilaku digunakan sebagai landasan teori untuk menganalisis komitmen profesional, *locus of control*, serta *machiavellian* sebagai sesuatu hal yang melekat dalam diri seseorang, diyakininya sebagai sebuah kebenaran dan mendasarinya dalam

berperilaku, yakni *intention whistleblowing* jika dirinya menemukan kecurangan di lingkungan tempatnya bekerja.

2. Hasil penelitian ini dapat memperkaya kajian atas komitmen profesional, *locus of control*, *machiavellian* sebagai faktor internal yang mempengaruhi *intention whistleblowing*, khususnya pegawai yang bekerja di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Provinsi Banten.
3. Hasil penelitian ini dapat memperkaya kajian atas *intention whistleblowing* sebagai pandangan seseorang dalam melihat dan merespon kecurangan (*fraud*) dalam berbagai jenis dan bentuknya. Kecurangan (*fraud*) dari oknum pegawai yang bekerja di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Provinsi Banten yang diduga disebabkan oleh ketidakpatuhan terhadap etika yang berlaku, seperti kode etik pegawai, Standar Operasional Prosedur (SOP) maupun peraturan hukum yang berlaku.
4. Hasil penelitian ini dapat menambah referensi bagi penelitian di masa mendatang, khususnya pada Program Studi Magister Akuntansi Universitas Sultan Ageng Tirtayasa berkenaan dengan pengaruh komitmen profesional, *locus of control* serta *machiavellian* terhadap *intention whistleblowing* dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi pada pegawai yang bekerja di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Provinsi Banten.

1.4.2 Manfaat Praktek

1. Diharapkan dapat memberikan informasi bagi pimpinan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Provinsi Banten dalam rangka evaluasi dan monitoring kinerja bawahannya agar dalam bekerja tetap mematuhi kode etik pegawai, Standar Operasional Prosedur (SOP) maupun peraturan hukum yang berlaku serta mencegah terjadinya kecurangan (*fraud*) yang merugikan bagi Pemerintah Daerah dan masyarakat terkait di masa mendatang.
2. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian sejenis yang akan dilakukan peneliti lainnya pada masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Hasan, Iman Ismail, Alhamzah Alnoor, Esraa Yaqoub. 2021. *Effect of Perceived Support on Employee's Voice Behaviour Through The Work Engagement: a Moderator Role Locus of Control*. *International Journal: Process Management and Benchmarking*, Volume 11 Nomor 1. pp: 60-79.
- Adha, Adila Restu dan Rizqa Anita. 2021. *Whistleblowing Intention Among Government Financial Officers in Indonesia*. *JMBT (Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan)*. Volume 3 Nomor 2. pp. 98-110.
- Agustiani, Winda Dwi dan Ahmad Basid Hasibuan. 2020. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Intention Whistleblowing*: Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik DKI Jakarta. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*. Volume 6 Nomor 2. pp: 96-106.
- Arif, Badrullah, Siti Nur Hadiyati dan Junaedi Yusup. Komitmen Profesional Dan Sensitivitas Etis dalam Intensi Melakukan *Whistleblowing*. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan*. Volume 4 Nomor 4. pp. 522-543.
- Arwata, I Gusti Agung Bayudha, Ni Wayan Rustiarini, Ni Putu Shinta Dewi. 2021. Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Niat Karyawan Melakukan Tindakan *Whistleblowing* Pada BCA KCP Ubud. Juara: *Jurnal Riset Akuntansi*. Volume 11 Nomor 1. pp: 104-121.
- Association of Certified Fraud Examiners, 2019. *Survei Fraud Indonesia Tahun 2019 Chapter #111*. Jakarta. ACFE Indonesia.
- Clyde, Vierina, Imam Abu Hanifah, Munawar Muchlish. 2022. *Professionalism and Locus of Control on Whistleblowing Intention: the Moderating Role of Organizational Commitment*. *AFRE: Accounting and Financial Review*. Volume 5 Nomor 1. pp. 31-40.
- Dewi, Ni Ketut Ayu Rosiana dan I Gusti Ayu Agung Pradnya Dewi. 2019. Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi dan Sensitivitas Etika Terhadap Intensi Dalam Melakukan *Whistleblowing*: Studi Kasus Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Bali. *Jurnal Ilmiah Akuntansi & Bisnis*. Volume 4 Nomor 1. pp. 1-13.
- Elias, Rafik Z. 2010. *The Relationship Between Accounting Students Love of Money and Their Ethical Perception*. *Managerial Auditing Journal*. Volume 25 Nomor 3. pp: 269-281.
- , 2008. *Auditing Student's Professional Commitment and Anticipatory Socialization and Their Relationship to Whistleblowing*. *Managerial Auditing Journal*. Volume 23 Nomor 3. pp: 283-294.

- Fornell, C and Larcker, D. F. 1981. *Evaluating Structural Equatuion Models with Unobservable Variables and Measurement Error*. *Journal of Marketing Research*. Volume 18 Nomor 1. pp: 1-45.
- Ghozali, Imam. 2016. *Structural Equation Modeling; Metode Alterantif dengan Partial Least Square*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Dipenogoro.
- Haaliah, Nirwana dan Muliani Mangngalla. 2021. Pengaruh Pemberian Reward Dan Komitmen Profesional Auditor Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing. *Accounting Profession Journal*. Volume 3 Nomor 1. pp: 54-63.
- Indonesia Corruption Watch. 2023. *Laporan Hasil Pemantauan Tren Penindakan Kasus Korupsi Tahun 2022*. Jakarta. ICW.
- Indra, Salsabila Ardelia, Ratih Kusumastuti, Rahayu. 2022. Pengaruh Sifat Machiavellian dan Komitmen Profesional Terhadap *Intention Whistleblowing*. *Fair Value : Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*. Volume 5 Nomor 1. pp. 271-280.
- Indriani, Violeta. 2020. Pengaruh Variabel Komitmen Profesional, Intensitas Moral, Dan Sensitivitas Etis Terhadap Variabel *Whistleblowing* Dengan *Reward* Sebagai Variabel Moderasi. *Prosiding Seminar Nasional Pakar ke 3 Tahun 2020*. pp: 2691-2695.
- KNKG. 2008. *Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran (Whistleblowing System)*. Jakarta. Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG).
- Kusuma, Tirta Hadi. 2016. Pengaruh Persepsi Peran Etika dan Tanggungjawab Sosial, Sifat Machiavellian dan Preferensi Resiko Terhadap Pengambilan Keputusan Etis (Studi Pada Konsultan Pajak di Kota Malang). *Jurnal Perpajakan (Jejak)* Volume 10 Nomor 1. pp. 735-748.
- Kusumawardani, I Wayan Agung Shinta dan Maria Mediatrix Ratna Sari. 2021. *The Effect of Locus of Control, Professionalism and the Seriousness Level of Violation on the Intention of Whistleblowing at Office for Management of Regional Revenue, Finance and Assets of Bali Province*. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*. Volume 5 Issue 1. pp. 562-568.
- Mansor, Tuan Mastiniwati Tuan, Akmalia Mohamad Ariff and Hafiza Aishah Hashim. 2020. *Whistleblowing by Auditors: The Role of Professional Commitment and Independence Commitment*. *Emerald: Managerial Auditing Journal*. Vol 35 Nomor 8. pp: 1033-1055.

- Marliza, Resi. 2018. Pengaruh *Personal Cost of Reporting*, Komitmen Organisasi, Dan Tingkat Keseriusan Kecurangan Terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing* (Studi Empiris pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Payakumbuh). *Jurnal Akuntansi. Volume 6 Nomor 1*. pp: 1-20.
- Meutia, Inten, Mohamad Adam, Tiara Nurpratiwi. 2018. *The effect of professional commitment and ethical consideration on the desire to do whistleblowing with locus of control as a moderating variable (study on the banking sector in Palembang)*. *Jurnal Perspektif Pembiayaan dan Pembangunan Daerah. Volume 6. Nomor 3*. pp.363-370.
- Nuraini, Refita Yayang dan Sri Pujiningsih. 2021. *What Factors Affect Students Whistleblowing Intention ?*. *Jurnal Studi Akuntansi dan Keuangan Volume 4 Nomor 2*. pp. 151-162.
- Pratiwi, Hesti Eka dan Sany Dwita. 2020. Pengaruh Sifat Machiavellian dan Power Distance Terhadap Keputusan *Whistleblowing*. *JEA: Jurnal Eksplorasi Akuntansi. Volume 2 Nomor 1*. pp. 2185-2199.
- Primasari, Ratna Arizka dan Fidiana. 2020. *Whistleblowing* berdasarkan intensitas moral, komitmen profesional dan tingkat keseriusan kecurangan. *Jurnal Kajian Akuntansi, Volume 4 Nomor 1*. pp. 63-77.
- Putri, Selvi Aprilia dan Fatmawati Zahroh. 2022. Kontrol Perilaku, Komitmen Profesional, Religiusitas dan Niat Melakukan *Intention Whistleblowing*. *E-Jurnal Akuntansi. Volume 32 Nomor 10*. pp. 2991-3004.
- Ridwan, Riana Anggraeny. 2019. *The Effect of Locus of Control And Professionalism on Whistleblowing Intention by Using Organization Commitment As The Moderating Variable*. *International Journal of Advanced Research (IJAR)*. Volume 7 Nomor 4. pp. 779-791.
- Robbins, Stephen P & A. Judge. 2009. *Essentials of The Organizational Behavior*. New Jersey. Pearson Education.
- Robbins, Stephen P & A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Indeks.
- Saputra, Vergi, Any Eliza, Yetri Martika Sari. 2021. Pengaruh Komitmen Profesional, Tingkat Keseriusan Kecurangan dan Intensitas Moral Terhadap Tindakan *Whistleblowing*. *Al-Mal: Jurnal Akuntansi dan Keuangan Islam. Volume 02 Issue 2*. pp. 161-184.
- Sartika, Dewi dan Fitrah Mulyani. 2020. Pengaruh Sifat Machiavellian, Lingkungan Etika, Komitmen Organisasi dan Tingkat Keseriusan Kecurangan Terhadap Niat *Whistleblowing* (Studi Empiris Pada BPKAD di Kota Padang). *Jurnal Menara Ilmu. Volume 14 Nomor 1*. pp. 24-39.

- Siallagan, Hamonangan, Abdul Rohman, Indira Januarti, Muhammad Din. 2017. *The Effect of Professional Commitment, Attitude, Subjective Norms and Perceived Behavior Control on Whistle Blowing Intention. International Journal of Civil Engineering and Technology (IJCIET). Volume 8 Nomor 8. pp.508-519.*
- Sinungan, Muchdarsyah. 2016. *Manajemen Dana Bank*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Suhartini, Dwi, Rizdina Azmiyanti, Sofie Yunida Putri. 2023. *Whistleblowing Intention in Accounting Students With Locus of Control as a Moderating Variable. Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura. Volume 25 Nomor 3. pp. 288-300.*
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Research Design*. Bandung. Alfabeta.
- Suzila. 2018. Pengaruh Sifat Machiavellian dan Lingkungan Etika Terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing* (Studi Eksperimentasi Pada SKPD di Lubuk Sikaping, Kabupaten Pasaman). *Jurnal Akuntansi. Volume 6 Nomor 3. pp: 1-13.*
- Tang, T. 1992. *The Meaning of Money Revisited. Journal of Organizational Behavior. Volume 13, pp: 197-202.*
- Tang, T & Chen, 2008. *Intelligence Vs Wisdom; The Love of Money, Machiavellianism and Unethical Behavior Across College Major and Gender. Journal of Business Ethics. Volume 8 Nomor 2. pp:1-26.*
- Tang, T, Chen, Kim. 2000. *The Meaning of Money Revisited; Workers View. Paper Presented at The Annual Convention of the Southwestern Physiological Assosiation. Dallas.*
- Tang, T & Chiu. 2003. *Income, Money Ethics, Pay Satisfaction, Commitment, and Unethical Behavior: Is The Love Of Money The Root of Evil for Hong Kong Employees. Journal of Business Ethics. Volume 46: pp. 13-30.*
- Tang, T & Kim, 2000. *Does Attitude Towards Money Moderate The Relationship Between Intrinsic Job Satisfaction and Voluntary Turnover. Human Relations. Volume 53 Nomor 2. pp. 1-24.*
- Trevino L. 1992. *Moral Reasoning and Business Ethics: Implications For Research, Education and Management. Journal of Business Ethics. Volume 11, pp. 445-59.*
- Trevino, L & Youngblood.. 1990. *Different Cultures, Sexes, and Religions, In J. Rest (Ed), Moral Developments: Advances in Theory and Research*. New York. Praeger.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2006 Tentang Perlindungan Saksi dan Korban.

Urumsah, Dekar. 2018. *Whistleblowing Intention: The Effects of Moral Intensity, Organizational Commitment, and Professional Commitment. Jurnal Akuntansi. Volume 22 Nomor 3.* pp. 354-367.

Yustina, Andi Ina. 2020. *Locus of Control, Norma Subjektif dan Whistleblowing Intention Pada Akuntan di Indonesia. Journal of Economic, Public, and Accounting (JEPA). Volume 3 Nomor 1.* pp. 30-40.

Website

<https://kabar6.com/2023/8/17/inspektorat-ungkap-korban-proyek-laptop-fiktif-di-bpbd-banten-rugi-rp10-miliar-lebih/>

<https://radarbanten.co.id/2023/12/28/selama-tahun-2023-kejati-banten-tangani-10-kasus-korupsi>

<https://regional.kompas.com/read/2022/12/22/171913578/korupsi-di-banten-rugikan-negara-rp-230-miliar-di-2022-tertinggi-perkara>

<https://titikkata.com/2023/10/28/terbukti-korupsi-5-asn-pemprov-banten-dipecat-tidak-hormat>