

# PENGARUH PROFESIONALISME, PERTIMBANGAN ETIS, INTENSITAS MORAL, DAN *PERSONAL COST* TERHADAP INTENSI *WHISTLEBLOWING* PADA KAP DI KOTA PEKANBARU

Heny Franheyt S

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning  
Jln. Yos Sudarso KM 8 Rumbai Pekanbaru  
E-mail : henyfranheyt@gmail.com

diterima: 16/03/2024; direvisi: 16/04/2024; diterbitkan: 31/05/2024

**Abstract:** The aim of this research is to explain the influence of Professionalism, Ethical Considerations, Moral Intensity, and Personal Cost on Whistleblowing Intentions at KAPs in Pekanbaru City. The population in this study was 57 people. Then for sampling, the author used a saturated sampling technique where the entire population was sampled, namely 57 people. This type of research is quantitative. The data collection techniques used in this research are questionnaires, interviews, documentation and observation. The research method used in this research is multiple linear regression, with the help of SPSS 20. The results of this research show that Professionalism, Ethical Considerations, Moral Intensity, and Personal Cost simultaneously influence the performance of Whistleblowing Intentions at KAPs in Pekanbaru City. As shown in particular from the t test results, professionalism influences whistleblowing intentions. Then Ethical Considerations specifically influence Whistleblowing Intentions. Then specifically Moral Intensity influences Whistleblowing Intensity. And Personal Cost influences Whistleblowing Intention

**Keywords:** *Professionalism, Ethical Consideration, Moral Intensity, Personal Cost, Whistleblowing Intention.*

## PENDAHULUAN

Tata Kelola Perusahaan yang Baik (Good Corporate Governance) menjadi tujuan utama bagi setiap perusahaan. Namun, upaya mewujudkan hal tersebut seringkali menghadapi tantangan, terutama karena adanya sebagian individu yang kurang menjunjung tinggi integritas. Ironisnya, gangguan semacam ini kerap luput dari perhatian manajemen perusahaan. Praktik kecurangan biasanya lebih sering diketahui oleh karyawan di level bawah atau pihak eksternal, sehingga sulit terdeteksi. Beberapa faktor yang menyebabkan kecurangan tersebut tidak terungkap meliputi ketiadaan aturan formal, rasa enggan karena hubungan emosional, dan faktor lainnya.

*Whistleblowing* adalah tindakan mengungkapkan praktik ilegal, tidak etis, atau melanggar hukum dalam organisasi yang berada di bawah wewenang pimpinan kepada pihak atau lembaga

yang berpotensi mendorong tindakan perbaikan (Brennan & Kelly, 2017 dalam Setyawati et al., 2015). Kehadiran sistem *whistleblowing* diharapkan dapat memfasilitasi pengungkapan berbagai pelanggaran di lingkungan organisasi.

Di Indonesia, sistem *whistleblowing* sebagai mekanisme pelaporan pelanggaran masih terbilang baru. Meskipun belum terdapat regulasi yang secara menyeluruh mengatur tentang *whistleblowing*, beberapa peraturan perundang-undangan telah mengatur sebagian aspek terkait pelaporan pelanggaran dan perlindungan bagi pelapor. Salah satu regulasi tersebut adalah Undang-Undang Nomor 31 Tahun 2014 tentang Perlindungan Saksi dan Korban, yang memberikan perlindungan hukum bagi *whistleblower* dalam ranah hukum pidana di Indonesia.

Kasus yang melibatkan KAP Sinuraya berkaitan dengan dugaan

pelaksanaan audit di luar batas kewenangannya. KAP Sinuraya diminta untuk melakukan audit atas laporan keuangan PT Barito Jaya (BRJ) dan memeriksa kebun kelapa sawit yang dijadikan agunan kredit di BNI 46 Cabang Pekanbaru dengan total nilai kredit masing-masing sebesar Rp 17.000.000.000 dan Rp 23.000.000.000.

KAP Sinuraya memiliki batas kewenangan untuk mengaudit perusahaan dengan aset atau dana maksimal Rp 10.000.000.000. Ketidaksesuaian ini terungkap setelah audit terakhir dilakukan pada 2008, KAP Sinuraya mengaku tidak mengetahui bahwa aset atau agunan yang dijaminkan kepada BNI 46 melebihi batas tersebut. KAP Sinuraya juga tidak melakukan konfirmasi kepada Direktur Utama PT BRJ, yang seharusnya memberikan informasi akurat terkait nilai agunan. Saksi dari PT BRJ menyatakan bahwa mereka telah menghitung aset yang diajukan sebagai agunan, dan BNI 46 telah mengetahui nilai aset tersebut sebagai bagian dari persyaratan pengajuan kredit di Bank BNI 46 Cabang Pekanbaru (suluhriau.com, 2019)

Auditor yang bersikap profesional diharapkan menunjukkan komitmen tinggi dengan mengedepankan profesionalisme dan etika profesi, terutama dalam kaitannya dengan intensitas tindakan *whistleblowing* (Ame lia, 2018).

Dalam menjalankan tanggung jawab sebagai profesional, setiap anggota wajib mempertimbangkan aspek moral dan profesional dalam setiap aktivitas yang dilakukannya (Kamilah et al., 2019) *personal cost* menjadi salah satu faktor yang menyebabkan seseorang enggan melaporkan dugaan pelanggaran atau kecurangan. Hal ini disebabkan oleh kekhawatiran bahwa laporan yang disampaikan tidak akan ditindaklanjuti, adanya risiko pembalasan,

serta kurangnya perlindungan dari manajemen terhadap ancaman pembalasan, terutama jika pelanggaran melibatkan pihak manajerial (Zarefar et al., 2018).

## TINJAUAN PUSTAKA

### *Prosocial Organizational Behavior Theory*

Menurut Brief dan Motowidlo dalam Bagustianto dan Nurkholis (2015), perilaku prososial organisasi didefinisikan sebagai tindakan yang dilakukan oleh anggota organisasi terhadap individu, kelompok, atau organisasi dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan pihak-pihak tersebut.

### *Theory of Planned Behaviour*

Salah satu teori yang membahas hubungan antara sikap dan perilaku adalah *Theory of Planned Behavior* (TPB), yang dikembangkan dari *Theory of Reasoned Action* (TRA) (Burhanudin, 2017). TPB berusaha menjelaskan perilaku kompleks yang memerlukan kontrol keperilakuan atau kemampuan untuk bertindak. *Theory of Planned Behavior* juga menjadi salah satu teori yang mendukung tindakan *whistleblowing*.

### *Kecurangan (Fraud)*

Menurut Tuanakotta (2014), kecurangan (*fraud*) didefinisikan sebagai tindakan ilegal yang melibatkan penipuan, penyembunyian, atau pelanggaran kepercayaan. Secara umum, fraud merujuk pada bentuk kecurangan yang sering dilakukan oleh individu yang sudah terbiasa melakukannya dan merupakan tindakan yang tidak etis.

### *Whistleblowing*

Menurut Agustin (2016), *whistleblowing* adalah tindakan yang dilakukan oleh karyawan untuk melaporkan pelanggaran hukum atau kesalahan prosedur yang berpotensi merugikan suatu entitas. Proses *whistleblowing* me-

libatkan faktor pribadi dan faktor sosial organisasional, dan biasanya muncul ketika terjadi konflik antara loyalitas karyawan dan perlindungan kepentingan publik.

### **Intensi Untuk Melakukan Whistleblowing**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), intensi diartikan sebagai ke. hendak atau keinginan untuk me. lakukan sesuatu. Sementara itu, dalam Kamus Lengkap Psikologi (Chaplin, 2016), intensi me. miliki dua makna, yaitu: (1) keinginan atau kemauan untuk mencapai tujuan tertentu, dan (2) ciri khas dari proses psikologi yang berhubungan atau me. miliki referensi terhadap suatu objek.

### **Profesionalisme**

Profesionalisme kerja merujuk pada keandalan dan keahlian dalam me. laksanakan tugas dengan kualitas tinggi, tepat waktu, teliti, dan menggunakan prosedur yang je. las (Siagian, 2018). Selain itu, menurut Fajar et al. (2015), profesionalisme me. ncakup kemampuan dan keterampilan dalam menye. lesaikan pekerjaan sesuai de. ngan standar perusahaan, me. mastikan hasil yang berkualitas, akurat, dan tepat waktu.

### **Pertimbangan Etis**

Pertimbangan etis me. ngacu pada proses mengevaluasi tindakan dari sudut pandang moral, termasuk me. ne. ntukan langkah yang benar dalam mengambil keputusan (Purba, 2014). Seme. ntara itu, Trisnaningsih (2016) menge. mbangkan sebuah model e. mpat komponen sebagai kerangka kerja untuk menganalisis proses berpikir moral individu dan perilaku etis dalam pengambilan keputusan. Setiap komponen dalam mode. l ini me. me. ngaruhi perilaku moral, di mana

kegagalan pada salah satu komponen tersebut dapat me. micu tindakan tidak etis.

### **Intensitas Moral**

Intensitas diartikan sebagai tingkat atau ukuran dari suatu keadaan, sedangkan moral merujuk pada pandangan manusia terhadap tindakan yang me. miliki nilai positif (Husniati, 2017). Dengan demikian, intensitas moral mengacu pada tingkat penilaian seseorang me. ngenai apakah suatu tindakan dianggap benar atau salah. Intensitas moral berfungsi sebagai pengendali perilaku individu, di mana se. makin tinggi moral yang dimiliki, se. makin positif pula tindakan yang tercermin, sehingga me. ndapat penilaian baik dari orang lain (Saputra et al., 2015).

### **Personal cost**

Dalam Akuntansi Sumber Daya Manusia, *Personal Cost Accounting* merujuk pada biaya yang terkait dengan fungsi manaje. me. n personalia, khususnya dalam proses pencarian dan penge. mbangan sumber daya manusia (Naukoko, 2014: 45). Seme. ntara itu, menurut Schultz et al. (1993) dalam Bagustianto dan Nurkholis (2015: 6), *personal cost of reporting* mengacu pada persepsi karyawan me. ngenai risiko pembalasan atau sanksi dari anggota organisasi, yang dapat mengurangi keinginan mereka untuk me. laporkan tindakan pe. langgaran. Anggota organisasi yang berpotensi me. lakukan pe. mbalasan dapat berasal dari manajemen, atasan, atau rekan kerja.

### **Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang dilakukan oleh (Eka Hariyani dkk, 2019) dengan judul Pengaruh Komitmen Profesional, Pertimbangan Etis, *Personal Cost*, *Reward* Terhadap Intensi Internal *Whistleblowing* (Studi Empiris Pada Opd Kabupaten Siak). Hasil penelitian menunjukkan bahwa:

Komitmen Profesional, Pertimbangan Etis, *Personal Cost*, *Reward*, semuanya berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan internal *Whistleblowing*

Penelitian yang dilakukan oleh (Rafi dan Ridwan, 2023) dengan judul "Pengaruh Profesionalisme Auditor, Kontrol Perilaku, dan Intensitas Moral Terhadap Intensi Auditor Eksternal Dalam Melakukan *Whistleblowing* (Studi Kasus pada KAP di DKI Jakarta). Hasil dari penelitian ini adalah secara keseluruhan memiliki pengaruh signifikan tiap variabel terhadap intensi dalam melakukan *Whistleblowing*.

## METODE PENELITIAN

Penelitian Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Profesionalisme*, *Pertimbangan Etis*, *Intensitas Moral*, dan *Personal Cost* terhadap Intensi *Whistleblowing* di Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Pekanbaru. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini mengukur hubungan antara variabel-variabel tersebut secara numerik dan sistematis.

Populasi dalam penelitian ini adalah 57 orang yang bekerja di berbagai KAP di Kota Pekanbaru. Peneliti menggunakan metode sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Dengan demikian, penelitian ini mencakup seluruh responden yang memenuhi kriteria penelitian.

Data penelitian ini dikumpulkan menggunakan beberapa teknik, yaitu kuesioner, wawancara, dokumentasi, dan observasi. Kuesioner menjadi instrumen utama dalam mengumpulkan tanggapan dari para responden mengenai tingkat *profesionalisme*, *pertimbangan etis*, *intensitas moral*, dan *personal cost* yang mungkin timbul akibat melakukan *whistleblowing*. Selain itu, wawancara dilakukan untuk

mendapatkan informasi yang tidak dapat diungkap secara tertulis. Dokumentasi dan observasi digunakan sebagai pelengkap guna memastikan keakuratan dan kelengkapan data.

Dalam menganalisis data, penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS 20. Analisis ini bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen (*Profesionalisme*, *Pertimbangan Etis*, *Intensitas Moral*, dan *Personal Cost*) terhadap variabel dependen (*Intensi Whistleblowing*). Selain itu, dilakukan uji t untuk menguji pengaruh masing-masing variabel secara parsial dan uji F untuk menganalisis pengaruh keempat variabel secara simultan. Penelitian ini juga menggunakan koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengukur seberapa besar variabel independen secara bersama-sama mampu menjelaskan variabel dependen.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa keempat variabel, baik secara parsial maupun simultan, berpengaruh signifikan terhadap Intensi *Whistleblowing* di KAP Kota Pekanbaru. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat *profesionalisme*, *pertimbangan etis*, *intensitas moral*, dan *personal cost*, maka semakin besar pula niat individu untuk melaporkan pelanggaran atau kecurangan dalam organisasi.

Dengan metode yang sistematis dan komprehensif ini, penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mendorong atau menghambat seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing*, khususnya dalam lingkungan KAP di Kota Pekanbaru.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Statistik Deskriptif

Pengukuran statistik deskriptif variabel ini perlu dilakukan untuk melihat gambaran data secara umum nilai rata-rata (Mean), tinggi (Max), terendah

(Min), dan standar deviasi dari masing-masing variable. Profesionalisme (X1), Pertimbangan Etis (X2), Intensitas Moral (X3), Personal cost (X4) dan Intensi Whistle blowing Interna(Y)

**Tabel 1 Uji Statistik Deskriptif**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Profesionalisme	57	36	50	43.88	3.449
Pertimbangan Etis	57	12	30	22.84	3.900
Intensitas Moral	57	14	25	19.19	2.083
Personal Cost	57	7	15	11.77	2.204
Intensi Whistleblowing	57	32	54	42.28	5.311
Valid N (listwise)	57				

Sumber : Hasil Olahan Peneliti, 2024

Sebelum dilakukan perhitungan terhadap hasil tanggapan terhadap

$$RS = \frac{\text{Skala Maksimum-Skala Minimum}}{\text{Jumlah Kategori}}$$

$$RS = \frac{5-1}{5} = \frac{4}{5} = 0,8$$

masing-masing variabel, terlebih dahulu perlu dibuat rentang skala pengukuran kategorisasi variabel dengan persamaan sebagai berikut:

Dari hasil tersebut, maka didapat rentang skala sebagai berikut:

**Tabel 2 Rentang Skala Deskriptif**

Rentang Skala	Kriteria
3,6 – 4,4	Sangat Baik
2,7 – 3,5	Baik
1,8 – 2,6	Cukup Baik
0,9 – 1,7	Kurang Baik
0 – 0,8	Sangat Kurang Baik

Sumber : Hasil Olahan Peneliti, 2024

Dari penelitian yang dilakukan, maka diketahui tanggapan responden terhadap variabel penelitian sebagai berikut:

**Tabel 3 Deskripsi Variabel Penelitian**

Variabel	Jumlah Item	Mean	Skor	Kategori
Profesionalisme	11	43.88	4,00	Sangat Baik
Pertimbangan Etis	6	22.84	3,8	Sangat Baik
Intensitas Moral	5	19.19	3,8	Sangat Baik
Personal Cost	3	11.77	3,9	Sangat Baik
Intensi Whistleblowing	11	42.28	3,8	Sangat Baik

Sumber : Hasil Olahan Peneliti, 2024

### Uji Asumsi Klasik

Untuk mendeteksi normalitas data, dapat dilakukan dengan uji Kolmogorov Smirnov, dimana model regresi dikatakan normal jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

**Tabel 4 Hasil Uji Normalitas kolmogorov smirnov**

		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	.0000000	.0000000
	2.7572950	3.26073342
	3	
Most Extreme Differences	.088	.075
	.064	.063
	-.088	-.075
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200c,d

Sumber : Hasil Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 5.1 diperoleh nilai signifikansi one sample kolmogorov smirnov sebesar 0,200 > 0,05. Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya penyimpangan multikolinearitas di dalam suatu model regresi adalah dengan cara memperhatikan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terdapat gejala multikolinearitas di dalam model regresi yang digunakan.

**Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel Dependen	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Profesionalisme	.571	1.751	Tidak Terdapat Multikolinearitas
Pertimbangan Etis	.968	1.033	Tidak Terdapat Multikolinearitas
Intensitas Moral	.678	1.474	Tidak Terdapat Multikolinearitas
Personal Cost	.793	1.262	Tidak Terdapat Multikolinearitas

Sumber : Hasil Olahan Peneliti, 2024

Nilai tolerance variabel dependen sebesar 0,571; 0,968; 0,678 dan 0,793 > 0,1 atau VIF sebesar 1,751; 1,033; 1,474 dan 1,262 < 10 Dapat diartikan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

**Uji Autokorelasi**

nilai DW : 1.913 dan dari hasil tabel durbin watson  $n;k = 57;4 = dL = 1.4264$ ,  $dU = 1.7253$  serta  $4 - dU = 2.2747$ . dapat diartikan bahwa  $dU < DW < 4-dU$  yaitu  $1.7253 < 1.913 < 2.2747$  artinya tidak terjadi gejala autokoelasi.

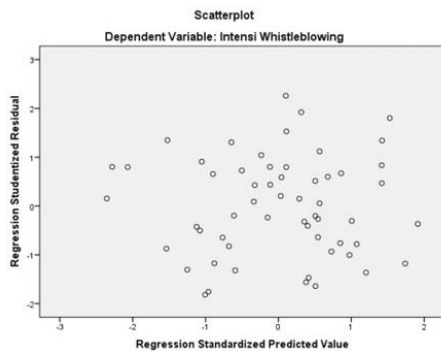
**Tabel 6 Hasil Uji Durbin Watson**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	Keterangan
1	.855 <sup>a</sup>	.730	.710	2.861	1.913	Tidak Terjadi Gejala Autokorelasi

Sumber : Hasil Olahan Peneliti, 2024

**Uji Heterokedastisitas**

Bahwa pola pada grafik Scatterplot tidak terlihat pola yang jelas, dan juga dapat dilihat titik pada garfik menyebarkan diatas dan dibawah angka 0 dan pada sumbu Y.



Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

**Gambar 1 Hasil Uji Heterokedastisitas**

**Pengujian Hipotesis**

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi bertujuan untuk memperkirakan nilai suatu variabel dimana sudah diketahui nilai variabel-

variabel yang mempengaruhinya. Analisis regresi linier berganda merupakan jenis analisis regresi linier dengan dua atau lebih variabel independen. Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda karena terdapat empat variabel independen yaitu profesionalisme, pertimbangan etis, intensitas moral, dan *personal cost* serta satu variabel independen yaitu intensi *whistleblowing*.

**Tabel 7 Persamaan Linear Berganda**

Model	Unstd. Coef		Std. Coef		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-18.123	5.254			-3.449	.001
Profesionalisme	.791	.147	.514		5.392	.000
pertimbangan etis	.207	.100	.152		2.077	.043
intensitas moral	.802	.223	.314		3.597	.001
personal cost	.474	.195	.197		2.430	.019

Sumber : Hasil Olahan Peneliti, 2024

**Uji Simultan (Uji F)**

nilai F hitung sebesar 35.229 dengan signifikansi sebesar 0,000. Sedangkan nilai F tabel pada tingkat signifikansi 5% dengan persamaan  $n - k - 1$  ;  $k = 57 - 4 - 1$  ;  $4 = 52$  ;  $4 = 2,550$  (lihat tabel F pada lampiran ), dimana n adalah jumlah sampel, k adalah jumlah variabel bebas dan 1 adalah konstan. Dengan demikian maka diperoleh hasil F hitung  $(35.229) > F$  tabel  $(2,550)$  dan signifikansi  $(0,000) < 0,05$ . Hasil ini dapat diartikan bahwa *profesionalisme*, *pertimbangan etis*, *intensitas moral*, dan *personal cost* secara bersama-sama berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing* dalam pelaksanaan tugas terhadap audit KAP di kota Pekanbaru.

**Tabel 8 Hasil Uji Simultan**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1153.759	4	288.440	35.229	.000 <sup>b</sup>
	Residual	425.750	52	8.187		
	Total	1579.509	56			

Sumber : Hasil Olahan Peneliti, 2024

## **Pembahasan**

Pada penelitian ini berdasarkan hasil uji persial hipotesis yang di ajukan diterima, artinya se. luruh variabel yaitu *Profesionalisme*, *Pertimbangan Etis*, *Intensitas Moral*, *Personal Cost*, secara bersama sama berpengaruh terhadap intensi whistleblowing di KAP di kota Pekanbaru.

### **Pengaruh *Profesionalisme* Terhadap Intensi *Whistleblowing***

*Profesionalisme* berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi *whistle blowing* di Kantor Akuntan Publik (KAP) di Pekanbaru. Semakin tinggi tingkat *profesionalisme*, semakin besar kecenderungan individu untuk me. laporkan pelanggaran

### **Pengaruh *Pertimbangan Etis* Terhadap Intensi *Whistleblowing***

*Pertimbangan etis* juga me. miliki pengaruh positif terhadap intensi *whistle blowing*. Individu dengan tingkat *pertimbangan etis* yang tinggi ce. nderung me. laporkan tindakan yang tidak sesuai dengan prinsip moral dan etika.

### **Pengaruh *Intensitas Moral* Terhadap Intensi *Whistleblowing***

*Intensitas moral* me. me. ngaruhi niat seseorang untuk me. lakukan *whistle blowing*. Semakin tinggi kesadaran moral individu terkait konsekuensi dan urgensi situasi, se. makin besar kemungkinan mereka me. laporkan pelanggaran.

### ***Personal Cost* Terhadap Intensi *Whistleblowing***

*Personal cost* me. memiliki pe. ngaruh negatif terhadap intensi *whistleblowing*. Semakin tinggi risiko pribadi atau konsekuensi negatif yang dirasakan (seperti pembalasan atau kehilangan jabatan), semakin rendah

ke. inginan individu untuk me. laporkan pelanggaran.

### **Pengaruh *Profesionalisme*, *Pertimbangan Etis*, *Intensitas Moral*, dan *Personal Cost* Terhadap Intensi *Whistleblowing***

Secara simultan, keempat variabel tersebut—*profesionalisme*, *pertimbangan etis*, *intensitas moral*, dan *personal cost*—berpengaruh signifikan terhadap intensi *whistle blowing* internal di KAP Pekanbaru. Kombinasi faktor ini menentukan seberapa besar niat individu untuk me. laporkan pelanggaran di lingkungan kerja.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

*Profesionalisme*, *pertimbangan etis*, *intensitas moral*, dan *personal cost* secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi *whistleblowing* di Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Pekanbaru. Semakin tinggi tingkat *profesionalisme*, *pertimbangan etis*, *intensitas moral*, dan *personal cost*, semakin besar kecenderungan auditor untuk melaporkan pelanggaran.

### **Saran**

1. Bagi Kantor Akuntan Publik (KAP): Meningkatkan budaya transparansi dan etika melalui pelatihan berkelanjutan serta perlindungan bagi auditor yang melaporkan pelanggaran.
2. Bagi Akademisi: Menjadikan hasil penelitian ini sebagai referensi untuk studi lebih lanjut terkait faktor-faktor yang memengaruhi *whistleblowing*.
3. Bagi Penelitian Selanjutnya: Mengembangkan penelitian dengan memperluas variabel lain yang memengaruhi intensi *whistleblowing*.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ajzen, Icek. 1985. *The Theory Of Planned Behavior*. A Journal Of Fundamental Research and Theory in Applied Psychology.
- Aliyah, Siti. 2016. “*Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Pegawai dalam Melakukan Tindakan Whistleblowing*”. Vol. 12 No. 2 Oktober 2015.
- Bouville, Mathieu. 2007, “*Whistle-Blowing and Morality*”, *Journal of Business Ethics*, 2008 (81); hal. 579–585.
- Brief, Arthur P. dan Motowidlo, Stephan J. 1986. *Prosocial Organizational Behaviours*. *Academy of Management Review*. Vol. 11 (4);478-531.
- Burhanudin dan Sunyoto, 2011, *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta.
- Busra, N. F., Ahyaruddin, M., & Agustiawan, A. (2019). Pengaruh Tingkat Keseriusan Kecurangan, *Personal Cost*, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kecenderungan Melakukan *Whistleblowing*. *Muhammadiyah Riau Accounting and Business Journal*, 1(1), 011–019. <https://doi.org/10.37859/mrabj.v1i1.1545>
- Chiu, K. R. 2003. *Ethical Judgment and Whistleblowing Intention: Examining the Moderating Role of Locus of Control*. *Journal of Business Ethics*. 43: 65- 74.
- Eka Hariyanti, Adhitya Agri Putra, “Pengaruh Komitmen Profesional, Lingkungan Etika, Intensitas Moral, *Personal cost* Terhadap Intensi Untuk Melakukan *Whistleblowing Internal*,” *Jurnal Akuntansi, Keuangan dan Bisnis*, Vol.11 No.2, 2018.
- Etis Karyawan Di Kantor Akuntan Publik Kota Pekanbaru. *Jurnal Akuntansi Kompetif*, 2(3), 108–113. <https://doi.org/10.35446/akuntansikompertif.v2i3.357> ISSN 2502-8316
- Joneta, Chintya. 2015. “*Pengaruh Komitmen Profesional dan Pertimbangan Etis Terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing*”. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Riau*.
- Kamilah, F., Khairani, Z., & Soviyanti, E. (2019). *Pemahaman Kode Etik Profesi Akuntan Terhadap Perilaku*
- Kreshastuti, D. K., & Prastiwi, A. (2014). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Intensi Auditor Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing*. *Diponegoro Journal of Accounting*, 3(2), 1–15.
- M.J Poluakan, 2017. *Whistleblowing in organizations: An examination of correlates of Whistleblowing intentions, actions, and retaliation*. *Journal of Business Ethics*, 62: 277-297.
- Near, J.P., dan M.P. Miceli. 1985. *Organizational Dissidence: The Case of Whistleblowing*. *Journal of Business Ethics*. Vol.4, No. 1, pp. 1-16.
- Purwandini, Anisa Hakim. 2016. “*Pengaruh Pertimbangan Etis dan Komponen Perilaku Terencana*”
- Rifki, 2018. “*Pengaruh Komitmen Profesional, Personal Cost, Locus Of Control, Sifat Machivellian dan Tingkat Keseriusan Kecurangan Terhadap Intensi Untuk Melakukan Whistleblowing Internal*”. *JOM FEB*, Volume 1, Edisi 1 (Januari – Juni 2018).
- Sabang, Muh. Iskandar, 2017. *Kecurangan, Status Pelaku Kecurangan, Interaksi Individu Kelompok, dan Minat Menjadi Whistleblower (Eksperimen pada Auditor Internal Pemerintah*. Tesis. Malang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya. *Terhadap Intensi Whistleblowing Internal*”. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi Syariah*, [S.l.], v. 4, n. 1, p. 137-154, feb. 2017.