



FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI INTENSI WHISTLEBLOWING : STUDI EMPIRIS PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DKI JAKARTA

Winda Dwi Agustiani^a, Ahmad Basid Hasibuan^{a*}

^aFakultas Ekonomi, Jurusan Akuntansi, Universitas Darma Persada

Diterima Januari 2020; Disetujui Mei 2020; Dipublikasikan November 2020

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap intensi whistleblowing. Adapun responden dalam penelitian ini sebanyak 96 auditor yang bekerja di KAP DKI Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan analisis uji kualitas data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Data yang digunakan adalah data primer dari kuesioner. Pengolahan data dilakukan dengan cara melakukan uji kualitas data, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan komitmen profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi whistleblowing. Kemudian, komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap intensi whistleblowing dan locus of control berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap intensi whistleblowing.

Kata Kunci: Komitmen Profesional; Komitmen Organisasi; Locus of Control; Intensi Whistleblowing.

Abstract

This study aims to ascertain the determinants of whistleblowing intention. The respondents in this study are 96 auditors who worked at KAP DKI Jakarta. The method used in this research is quantitative method, while the primary data are collected from questionnaires. Data processing is conducted by performing the data quality testing, the classical assumption testing and the hypothesis testing. The results show a positive correlation between professional commitment and whistleblowing intentions, a positive yet insignificant correlation between organizational commitment and whistleblowing intention and a negative and insignificant correlation between locus of control and whistleblowing intention.

Keyword: Professional Commitment; Organizational Commitment; Locus of Control; Whistleblowing Intention.

How To Cite: Winda Dwi Agustiani, Ahmad Basid Hasibuan (2020) Faktor-faktor yang mempengaruhi intensi whistleblowing: studi empiris pada Kantor Akuntan Publik DKI Jakarta. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis: Jurnal Program Studi Akuntansi*, 6 (2):96- 106

* email: basid_unsada@yahoo.co.id

PENDAHULUAN

Skandal akuntansi yang terjadi di Indonesia yang berkaitan dengan auditor menjadi sorotan banyak pihak. Seperti salah satunya yang terjadi pada Akuntan Publik Hans Burhanuddin Makarao yang telah dibekukan izinnya oleh Menteri Keuangan karena yang bersangkutan telah melanggar Standar Auditing (SA) dan Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP). Pelanggaran ini ia lakukan pada saat pelaksanaan audit atas Laporan Keuangan PT Rimba Bintuni Lestari untuk tahun buku 2016. (Institut Akuntan Publik Indonesia, 10 April 2018). Karena skandal yang terjadi menyebabkan profesi auditor kehilangan kepercayaan oleh masyarakat. Auditor seharusnya menjadi sumber

terpercaya dalam kewajaran laporan keuangan justru terkait dalam hal-hal perilaku tidak etis seperti kasus tersebut. Auditor seharusnya menjaga profesionalismenya dengan mematuhi peraturan kode etik profesi dalam menjalankan tugasnya. Kode etik ini terdiri dari integritas, objektivitas, kompetensi, sikap kecermatan dan kehati-hatian profesional, kerahasiaan dan perilaku profesional (Kode etik Profesi Akuntan Publik 2020, Seksi 110). Dengan demikian, seorang auditor dalam melaksanakan tugas audit atas laporan keuangan tidak hanya untuk kepentingan kliennya saja melainkan auditor juga memiliki tanggung jawab untuk kepentingan publik yang menggunakan audit laporan keuangan tersebut untuk suatu pengambilan keputusan. Auditor merupakan profesi yang mendapat kepercayaan publik untuk membuktikan kewajaran atas laporan keuangan yang disampaikan oleh perusahaan (Mulyadi, 2002).

Salah satu cara untuk mengungkapkan suatu terjadinya pelanggaran, seperti kasus tersebut yaitu dengan adanya *whistleblowing*. *Whistleblowing* ini dapat membantu untuk mengungkapkan kecurangan atau disebut sebagai *fraud* yang terjadi dalam suatu organisasi, Apalagi telah diketahui oleh banyak kalangan, bahwa praktik *fraud* telah marak terjadi. Berdasarkan pedoman sistem pelaporan pelanggaran yang diterbitkan Komite Nasional Kebijakan *Governance* (2008), *whistleblowing* adalah pengungkapan suatu tindakan pelanggaran atau pengungkapan suatu perbuatan yang melawan hukum, perbuatan yang tidak etis ataupun tidak bermoral ataupun juga perbuatan lain yang dapat merugikan organisasi maupun pemangku kepentingan, yang dapat pula dilakukan oleh karyawan atau pimpinan organisasi kepada pimpinan organisasi atau lembaga lain yang dapat mengambil tindakan atas pelanggaran tersebut. Sedangkan pelapor pelanggaran atau yang disebut *whistleblower* adalah karyawan dari organisasi itu sendiri (internal), akan tetapi tidak tertutup kemungkinan adanya pelapor dari pihak eksternal. Pelapor memberikan bukti, informasi atau indikasi yang jelas atas terjadinya pelanggaran yang dilaporkan, sehingga dapat ditelusuri atau ditindaklanjuti. Tanpa informasi yang memadai laporan akan sulit ditindaklanjuti (Chui, 2002).

Kasus yang berhasil terungkap karena adanya keberanian dari *whistleblower*. Vincent adalah seorang mantan *financial controller* Asian Agri yang mengungkap kasus penggelapan pajak oleh Asian Agri. Dalam keterangannya pada saat memberikan kesaksian untuk terdakwa Suwir Laut, Mantan *tax manager* perusahaan tersebut. Suwir Laut adalah *tax manager* Asian Agri mempunyai bertanggung jawab membuat laporan keluar perusahaan. Dalam persidangan tersebut Vincent mengungkapkan cara Asian Agri Grup dalam merekayasa pembayaran pajak. (Tempo.co, 28 April 2011), Namun, untuk menjadi seorang *whistleblower* bukanlah hal yang mudah. Dibutuhkan keberanian dan keyakinan untuk melakukannya. Hal ini dikarenakan seorang *whistleblower* terkadang dianggap *disloyalty* (ketidaksetiaan) terhadap perusahaannya karena telah membocorkan rahasia perusahaan (Appah, 2017). Kesadaran terhadap pentingnya peran *whistleblower* di Indonesia kini meningkat seperti KNKG yang telah menerbitkan pedoman Sistem Pelaporan dan Pelanggaran (SPP) atau *Whistleblowing System* (WBS) pada 10 November 2008 Tujuan dari adanya pedoman ini yaitu sebagai panduan bagi suatu organisasi yang ingin membangun, menerapkan dan mengelola suatu Sistem Pelaporan Pelanggaran. Pedoman ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi peningkatan *Corporate Governance*. Dengan adanya sistem ini tingkat partisipasi individu dapat meningkat individu dalam melaporkan pelanggaran. WBS yang efektif akan mendorong partisipasi individu untuk lebih berani bertindak untuk mencegah terjadinya kecurangan dengan melaporkannya ke pihak yang dapat menanganinya.

Adapun faktor yang dapat mempengaruhi individu untuk melakukan *whistleblowing* ini, menurut Appah (2017) yaitu adanya komitmen profesional dalam diri

seseorang, memiliki komitmen organisasi dan mempunyai *locus of control* terhadap dirinya.

Auditor yang memiliki komitmen profesional yang tinggi dalam dirinya dapat melakukan tindakan *whistleblowing* apabila melihat suatu kecurangan terjadi karena auditor akan bertindak sesuai kode etik profesinya. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, Elias (2008) yang menguji hubungan komitmen profesional terhadap *whistleblowing* pada siswa auditing menunjukkan bahwa terdapat pengaruh hubungan antara komitmen profesional terhadap intensi *whistleblowing*. Namun, pada penelitian Siallagan *et al* (2017) yang menguji hubungan komitmen profesional terhadap niat melakukan *whistleblowing* memberikan hasil yang berbeda yaitu komitmen profesional tidak memiliki pengaruh pada niat *whistleblowing*.

Komitmen organisasi dalam beberapa penelitian memiliki peran dalam tindakan *whistleblowing* karena individu yang telah lama bekerja pada suatu perusahaan atau organisasi akan berusaha agar organisasi tersebut mencapai tujuannya dan menjaga nama baik organisasi itu. Seperti pada penelitian Appah (2017) menguji hubungan komitmen organisasi terhadap intensi *whistleblowing*, hasil pada penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh hubungan antara komitmen organisasi terhadap intensi *whistleblowing*. Namun, Mesmer-Magnus dan Viswesvaran (2005) menunjukkan hasil yang berbeda, bahwa komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.

Faktor individu juga dapat mempengaruhi seseorang untuk melakukan *whistleblowing* yaitu *locus of control*. *Locus of control* merupakan keyakinan seseorang bahwa nasib atau kejadian dalam kehidupannya berada pada kontrol dirinya sendiri (*internal locus of control*). Sementara seseorang yang mempunyai keyakinan bahwa lingkunganlah (kesempatan atau keberuntungan) yang memiliki kontrol terhadap nasib atau kejadian yang terjadi pada kehidupannya (*external locus of control*). Penelitian yang dilakukan oleh Chiu (2002) dalam studinya tentang maksud *whistleblowing* antara manajer China, menggunakan lokus kontrol dalam konteksteori perilaku yang direncanakan sebagai ukuran kontrol perilaku yang dirasakan. Hasil dari penelitian bahwa manajer China dengan lokus kontrol internal lebih cenderung melakukan *whistleblowing* dibandingkan dengan lokus kontrol eksternal. Berbeda dengan penelitian Zarefar dan Zarefar (2017) yang menguji *locus of control* terhadap niat akan melakukan *whistleblowing*. Hasil pada penelitian ini menyatakan bahwa *locus of control* secara signifikan memberi efek negatif terhadap niat *whistleblowing*. Penelitian ini dilaksanakan melalui auditor yang bekerja di kantor akuntan publik DKI Jakarta yang telah terdaftar di IAPI. Alasan pemilihan auditor sebagai objek pada penelitian ini karena auditor merupakan profesi yang besar kemungkinan berhadapan dengan dilema etis ketika sedang melaksanakan tanggung jawab dalam pekerjaannya.

Kecurangan (*fraud*)

Definisi kecurangan/*Fraud* menurut Wells (2010) adalah seorang pekerja melakukan penipuan untuk memperkaya diri sendiri dengan penyalahgunaan jabatan yang disengaja atau melakukan penyalahgunaan sumber daya atau aset dari suatu organisasi atau institusi. Lebih lanjut disebutkan bahwa kecurangan dilakukan dengan melibatkan berbagai tingkat jabatan yang ada dalam perusahaan mulai dari para eksetutif perusahaan, karyawan, manajer, melakukan penipuan mulai dari jumlahnya yang kecil kecil sampai dengan melakukan kecurangan dalam bentuk investasi yang rumit dan kompleks di dalam organisasi.

Teori Perilaku Terencana (Theory of Planned Behavior)

Tandiontong (2016), berpendapat bahwa teori tindakan beralasan (*Theory of Reasoned Action*) yang diusulkan oleh Ajzen dan Fishbein (1980) dan diperbaharui dengan teori perilaku direncanakan (*Theory of Planned Behavior*) oleh Ajzen (1991), digunakan selama dua dekade untuk meneliti keinginan dan perilaku berbagi. Teori tindakan beralasan Ajzen dan Fishbein (1980) mengasumsikan perilaku ditentukan oleh keinginan individu dalam melakukan atau tidak melakukan suatu perilaku tertentu atau sebaliknya. Keinginan ditentukan sikap dan norma subyektif. Teori perilaku direncanakan ini dikembangkan dari teori tindakan beralasan dengan memasukkan tambahan yaitu membangun perilaku kontrol yang dirasakan.

Intensi Whistleblowing

Ajzen (1991) dalam Park dan Blenkinsopp (2009), Niat didefinisikan oleh teori sejauh mana individu dengan sukarela mencoba melakukan perilaku tertentu, merupakan faktor utama dalam memotivasi dirinya untuk melakukan perilaku tertentu. Miceli dan Near (1984) dalam Taylor dan Curtis (2010) berpendapat bahwa *whistleblowing* berhubungan dengan tindakan yang dilakukan saat ini atau mantan anggota organisasi melaporkan ilegal, tidak etis, atau aktivitas tidak sah, yang berada di bawah kontrol manajemen, kepada orang-orang yang mau dan mampu memperbaiki kesalahan tersebut. Berdasarkan pengertian di atas intensi melakukan *whistleblowing* adalah suatu keputusan individu untuk melakukan atau tidak melakukannya tindakan pelaporan dalam segala bentuk perbuatan melawan hukum, perbuatan tidak etis/tidak bermoral atau perbuatan lain yang bisa merugikan organisasi ataupun masyarakat.

Komitmen Profesional

Aranya *et al* (1981) dalam Elias (2006) mendefinisikan komitmen profesional sebagai kekuatan relatif identifikasi dan keterlibatan individu terhadap suatu profesi. Komitmen seseorang terhadap profesinya dapat diwujudkan dengan tiga karakteristik berikut; (1) suatu penerimaan atas tujuan-tujuan dan nilai-nilai profesi, (2) suatu kemauan melakukan usaha sekuat tenaga demi kepentingan profesi dan (3) suatu keinginan memelihara dan mempertahankan keanggotaan dalam profesi.

Adapun konsep profesionalisme dari Hall (1968) dalam Mat dan Zabidi (2010) secara keseluruhan adalah sebagai berikut: Afiliansi komunitas (*Community affiliation*) yaitu mengacu pada sejauh mana individu secara aktif terlibat dalam komunitas profesional dan menggunakan lembaga profesional sebagai sumber utama. Individu yang berafiliasi erat dengan dimensi ini terlibat dalam kegiatan seperti, membaca jurnal dan menghadiri konferensi. Kemudian, kebutuhan untuk mandiri (*Autonomy demand*) yakni suatu pandangan bahwa praktisi harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan dari pihak lain seperti dari klien, mereka yang bukan anggota profesinya, atau dari organisasi yang mempekerjakannya. Keyakinan terhadap peraturan sendiri (*Belief self regulation*), ini dimaksudkan bahwa orang yang paling berwenang untuk menilai pekerjaan seorang profesional adalah rekan sesama profesi, bukan "orang luar" yang tidak memiliki kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaannya. Dedikasi pada profesi (*Dedication*), ini mencerminkan dedikasi profesional terhadap pekerjaannya dan perasaan bahwa ia mungkin ingin melakukan pekerjaan bahkan jika lebih sedikit penghargaan ekstrinsik yang tersedia. Serta, kewajiban sosial (*Social obligation*) yang merupakan suatu pandangan pentingnya profesi dan manfaat yang diperoleh baik, oleh masyarakat maupun profesional karena adanya pekerjaan tersebut.

Komitmen Organisasi

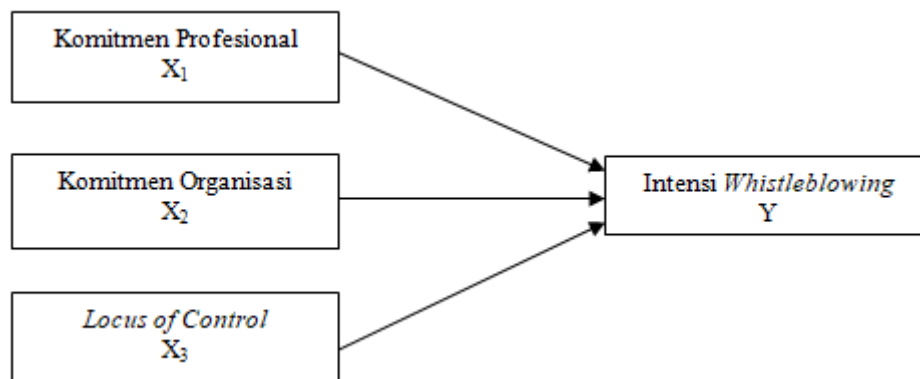
Robbins dan Judge (2008) mendefinisikan komitmen organisasional (*organizational commitment*) merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan dapat memihak pada organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya agar bisa mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi dapat diartikan untuk memihak kepada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi dapat diartikan pula suatu berpihakan kepada organisasi yang merekrut individu tersebut. Terdapat tiga dimensi terpisah komitmen organisasional, yaitu; Komitmen afektif (*affective commitment*) perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) nilai ekonomi yang dirasakan dengan bertahan dalam suatu organisasi, jika dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Komitmen normatif (*normative commitment*) kewajiban tetap bertahan dalam organisasi dengan alasan-alasan moral atau etis.

Locus of Control

Definisi lain menurut Subkhi dan Jauhar (2013) *Locus of control* atau daerah pengendalian kepribadian ada dua, yaitu eksternal dan internal. Kepribadian yang bersifat internal, yaitu kepribadian seseorang dimana kepercayaan bahwa dialah yang dapat mengendalikan apa yang terjadi pada dirinya. Sedangkan kepribadian yang bersifat eksternal, yaitu keyakinan seseorang bahwa yang terjadi pada dirinya ditentukan oleh lingkungan (diluar dirinya), seperti nasib dan keberuntungan.

Kerangka Konseptual

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1 berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Adapun Hipotesis dalam penelitian ini, berupa Hipotesis H_a dan H_0 dapat dilihat sebagai berikut :

H_a 1 : Komitmen Profesional berpengaruh terhadap intensi auditor untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

H_a 2 : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap intensi auditor untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

H_a 3 : *Locus of Control* berpengaruh terhadap intensi auditor untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

H₀ 1: Komitmen Profesional tidak berpengaruh terhadap intensi auditor untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

H₀ 2: Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap intensi auditor untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

H₀ 3: *Locus of Control* tidak berpengaruh terhadap intensi auditor untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan menggunakan kuesioner (angket). Menurut Sekaran dan Bougie (2017), kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya di mana responden akan mencatat jawaban mereka. Metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode kuantitatif menurut Sekaran dan Bougie (2017) adalah metode penelitian menggunakan data dalam bentuk angka, menggunakan pendekatan deskriptif agar dapat menjelaskan hubungan antarvariabel. Pendekatan deskriptif seringkali didesain untuk mengumpulkan data yang menjelaskan karakteristik orang, kejadian, atau situasi. Sekaran dan Bougie (2017), juga menyatakan bahwa populasi (*population*) adalah kelompok orang, kejadian, atau hal-hal menarik di mana peneliti ingin membuat opini (berdasarkan statistik sampel). Populasi penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada kantor akuntan publik DKI Jakarta. Definisi sampel menurut Sekaran dan Bougie (2017) adalah sampel sebagian dari populasi. Sampel terdiri dari sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Dengan kata lain, beberapa, namun tidak semua elemen populasi membentuk sampel. Banyaknya sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 96 auditor yang bekerja pada KAP di wilayah DKI Jakarta. Pertanyaan yang diberikan kepada responden berkaitan dengan pengaruh komitmen profesional, komitmen organisasi dan *locus of control* terhadap intensi *whistleblowing*.

Untuk mendapatkan hasil penelitian, terdapat beberapa tahap analisis yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu, uji kualitas data dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Ghazali (2016), Pengujian validitas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Corrected Item-Total Correlation*. Apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel dengan nilai positif, maka pernyataan tersebut dikatakan valid dan sebaliknya. Uji reliabilitas dapat dilihat dari hasil statistik *Cronbach Alpha* (α) suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$. Uji asumsi klasik dengan uji normalitas menggunakan uji statistik *non-parametric* Kolmogorov-Smirnov (K-S), uji multikolinearitas dengan menggunakan nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). dan uji heteroskedastisitas menggunakan uji *glesjer*. Analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh komitmen profesional, komitmen organisasi dan *locus of control* terhadap intensi *whistleblowing*. Dan melakukan uji hipotesis dengan uji t dan uji koefisien determinasi (R^2). Uji t dilihat dari nilai signifikansi t , jika lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima. Jika lebih dari 0,05 maka hipotesis ditolak. Uji R^2 dilihat dari nilai *Adjusted R Square*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari uji validitas untuk pernyataan pada variabel komitmen profesional (X_1), komitmen organisasi (X_2), *locus of control* (X_3) dan intensi *whistleblowing* (Y) dikatakan valid karena nilai *corrected item total correlation* lebih besar dari r_{tabel} , dan untuk uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Komitmen Profesional (0,867) Komitmen

Organisasi (0,917), *Locus of Control* (0,882) dan Intensitas *Whistleblowing* (0,940) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing lebih besar dari 0,70 atau ($> 0,70$) maka dapat dinyatakan semua instrumen tersebut reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	96
Test Statistic	,070
Asymp. Sig. (2-tailed)	,200 ^{c,d}

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 1 tersebut, diperoleh nilai *Asymp.Sig (2-Tailed)* sebesar 0,200 yang berarti lebih besar dari 0,05 atau ($0,200 > 0,050$), maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas dan Uji Heterokedastisitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas dan Uji Heterokedastisitas

Model	Collinearity Statistics		Heterokedastisitas test
	Tolerance	VIF	
(Constant)			,980
Komitmen Profesional	,470	2,126	,344
Komitmen Organisasi	,419	2,388	,935
Locus of Control	,830	1,205	,905

Berdasarkan Tabel 2 diatas, hasil uji menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih $>$ dari 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* lebih $<$ dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji heteroskedastisitas dengan uji glejser nilai signifikan variabel komitmen profesional (X_1), komitmen organisasi (X_2), *locus of control* (X_3) lebih besar dari 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,963	,554		3,543	,001
Komitmen Profesional	,403	,160	,346	2,515	,014
Komitmen Organisasi	,125	,154	,118	,811	,419
Locus of Control	-,072	,113	-,066	-,637	,526

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 3, diperoleh persamaan regresi linear sebagai berikut:

$$IW = 1,963 + 0,403 (KP) + 0,125 (KO) - 0,072(LOC) + e$$

Dimana, nilai konstanta 1,963 menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu komitmen profesional, komitmen organisasi dan *locus of control* sama dengan 0, maka intensitas *whistleblowing* (IW) bernilai positif sebesar 1,963. Nilai koefisien regresi dalam

variabel komitmen profesional (X_1) bernilai positif sebesar 0,403. Hal tersebut menunjukkan jika variabel komitmen profesional meningkat 1 satuan, maka terjadi peningkatan pada komitmen profesional sebesar 0,403 satuan. Nilai koefisien regresi dalam variabel komitmen organisasi (X_2) bernilai positif sebesar 0,125. Hal tersebut menunjukkan jika variabel komitmen organisasi meningkat 1 satuan, maka terjadi peningkatan pada komitmen organisasi sebesar 0,125 satuan. Nilai koefisien regresi dalam variabel *locus of control* (X_3) bernilai negatif sebesar 0,072. Hal tersebut menunjukkan jika variabel *locus of control* menurun 1 satuan, maka terjadi penurunan pada *locus of control* sebesar 0,072 satuan.

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 4. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,963	,554		3,543	,001
Komitmen Profesional	,403	,160	,346	2,515	,014
Komitmen Organisasi	,125	,154	,118	,811	,419
Locus of Control	-,072	,113	-,066	-,637	,526

Dimana hasil uji t menjelaskan untuk variabel komitmen profesional terhadap intensi *whistleblowing* pada tabel 4 bahwa variabel komitmen profesional diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,515 > t_{tabel} (1,6611) dengan nilai sig sebesar 0,014 berarti lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya variabel komitmen profesional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap intensi *whistleblowing*. Untuk variabel komitmen organisasi terhadap intensi *whistleblowing*. Menunjukkan hasil analisis uji t untuk variabel komitmen organisasi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,811 < t_{tabel} (1,6611) dengan nilai sig sebesar 0,419 berarti lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang artinya variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap intensi *whistleblowing*. Untuk variabel *locus of control* terhadap intensi *whistleblowing* menunjukkan hasil analisis uji t untuk variabel *locus of control* diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -0,637 < t_{tabel} (1,6611) dengan nilai sig sebesar 0,526 berarti lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang artinya variabel *locus of control* mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap intensi *whistleblowing*.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
,424 ^a	,180	,153	,43636

Berdasarkan tabel 5, dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh komitmen profesional, komitmen organisasi dan *locus of control* terhadap intensi *whistleblowing* dilihat dari *Adjusted R Square* sebesar 0,153 atau 15,3%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase pengaruh variabel komitmen profesional, komitmen organisasi dan *locus of control* terhadap intensi *whistleblowing* mampu menjelaskan sebesar 15,3% sedangkan sisanya sebesar 84,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Intensitas Whistleblowing

Hasil pengujian variabel komitmen profesional mempunyai hubungan positif dan tingkat signifikansi sebesar 0,014 lebih kecil dari 0,05, maka H_a diterima, yang artinya variabel komitmen profesional memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap intensitas whistleblowing.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Elias (2008) dan Mela *et al* (2016) menyatakan bahwa komitmen profesional mempengaruhi niat dalam melakukan whistleblowing. Semakin tinggi tingkat komitmen profesional individu dan semakin tinggi kecenderungan untuk mempertimbangkan tindakan whistleblowing merupakan tindakan yang penting maka semakin tinggi kemungkinan individu melakukan tindakan whistleblowing (pelaporan pelanggaran) tersebut. Namun, hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian Siallagan *et al* (2017) yang mengemukakan bahwa komitmen profesional tidak mempengaruhi tindakan melakukan whistleblowing secara signifikan.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Intensitas Whistleblowing.

Hasil pengujian variabel komitmen organisasi mempunyai hubungan positif dan tingkat signifikansi sebesar 0,419 lebih besar dari 0,05, maka H_0 diterima, yang artinya variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap intensitas whistleblowing.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Ahmad (2012) menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap intensitas untuk melakukan whistleblowing. Dimungkinkan terdapat faktor lain yang menjadi penghambat bagi individu untuk melakukan tindakan whistleblowing, dapat dilihat dari status pelaku kecurangan dan tingkat keseriusan kecurangan.

Namun hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian Taylor dan Curtis (2010), Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *locus of commitment* yang terdiri dari *locus of commitment* terhadap organisasi dan *locus of commitment* terhadap rekan kerja. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa *locus of commitment* terhadap organisasi dapat lebih meningkatkan individu untuk melaporkan pelanggaran yang terjadi sampai masalah teratasi, dibandingkan dengan individu yang memiliki *locus of commitment* terhadap rekan kerjanya.

Pengaruh Locus of Control terhadap Intensitas Whistleblowing.

Hasil pengujian variabel *locus of control* mempunyai hubungan negatif dan tingkat signifikansi sebesar 0,526 lebih besar dari 0,05, maka H_0 diterima, yang artinya variabel *locus of control* memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap intensitas whistleblowing.

Hasil penelitian lain yang selaras dengan penelitian itu yang dilakukan oleh Zarefar dan Zarefar (2017) menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh negatif terhadap intensitas whistleblowing. Artinya, semakin rendah tingkat *locus of control* individu, semakin besar keinginandalam melakukan tindakan whistleblowing.

Namun, hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian Chiu (2002) dan Appah (2017), yang menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara *locus of control* terhadap intensitas whistleblowing. Pribadi yang mempunyai *locus of control internal* cenderung dapat melakukan tindakan whistleblowing dibandingkan pribadi yang mempunyai *locus of control external*.

SIMPULAN

Komitmen profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi *whistleblowing*. Hal ini menjelaskan bahwa auditor yang memiliki komitmen profesional tinggi cenderung dapat melakukan tindakan *whistleblowing*. Karena auditor yang memiliki komitmen profesional akan berusaha untuk melakukan tindakan yang sesuai dengan norma dan etika profesinya yang berlaku. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap intensi *whistleblowing*. Artinya auditor yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi cenderung tidak melakukan tindakan *whistleblowing*. Karena adanya faktor lain yang mempengaruhinya yaitu auditor yang mempunyai komitmen dengan rekan kerjanya, status pelaku kecurangan dan tingkat keseriusan kecurangan.

Locus of control berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap intensi *whistleblowing*. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin rendah tingkat *locus of control* cenderung tidak melakukan tindakan *whistleblowing*. Auditor yang mempunyai *locus of control internal* cenderung dapat melakukan tindakan *whistleblowing* dan sebaliknya auditor yang memiliki *locus of control external* pada dirinya cenderung tidak akan melakukan tindakan *whistleblowing* karena auditor yang memiliki *locus of control external* kurang memiliki tanggung jawab pribadi atas konsekuensi perilaku etis atau tidak etis.

Kemudian untuk kedepannya maka, para auditor yang bekerja pada kantor akuntan publik, harus lebih meningkatkan sikapnya untuk bertindak sesuai dengan kode etik profesi yang berlaku. Termasuk, melaporkan suatu tindakan pelanggaran yang terjadi disekitarnya. Auditor harus meningkatkan komitmen terhadap organisasi, komitmen organisasi ini memiliki peran penting terhadap *whistleblowing* karena auditor berusaha sekuat tenaga demi organisasi atau perusahaan tersebut dapat mencapai tujuannya dan menjaga nama baik organisasinya. Auditor seharusnya dapat membuat keputusan untuk dirinya dan mampu membedakan antara baik dan buruk serta meningkatkan rasa tanggung jawab dalam dirinya, karena auditor yang memiliki rasa tanggung jawab dalam dirinya ketika ia menemukan suatu kecurangan maka ia akan melaporkan tindakan kecurangan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, S. A., Malcolm Smith & Zubaidah Ismail. (2012). Internal Whistleblowing Intentions: Influence of Internal Auditors' Demographic and Individual Factors. *Journal of Modern Accounting and Auditing*, 8(11), 1632-1645.
- Akhmad Subkhi & Mohammad Jauhar. (2013). *Pengantar Teori & Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Appah, Ebimobwei. (2017) Determinants of Internal Auditors' Whistleblowing Intentions of Selected Quoted Companies in Nigeria. *International Journal of African and Asian Studies*. ISSN 2409-6938. Vol.36.
- Atika Zarefar & Arumega Zarefar. (2017) The Influence of Ethics and Locus of Control to Do Whistleblowing Intention with Profession of Auditor and Non-Auditor as a Moderating Variable. *Acc. Fin. Review* 2 (2) 35 -41.
- Chiu, R.K. (2002) Ethical Judgement, Locus of Control, and Whistleblowing Intention: A Case Study of Mainland Chinese MBA Students. *Managerial Auditing Journal*, 17(9), 581-587.
- Elias, Rafik. (2006) The Impact of Professional Commitment and Anticipatory Socialization on Accounting Students' Ethical Orientation. *Journal of Business Ethics* 68:83-90.
- Elias, Rafik. (2008) Auditing Students Professional Commitment and Anticipatory Socialization and Their Relationship To Whistleblowing. *Managerial Auditing Journal*. 23. 3. 283-294.
- Hamonangan Siallagan, Abdul Rohman, Indira Januari & Muhammad Din. (2017) The Effect of Professional Commitment, Attitude, Subjective Norms and Perceived Behavior Control on Whistleblowing

Winda Dwi Agustiani, Ahmad Basid Hasibuan(2020) Faktor-faktor yang mempengaruhi intensi whistleblowing: studi empiris pada Kantor Akuntan Publik DKI Jakarta...

- Intention. *International Journal of Civil Engineering and Technology (IJCIET)*. Volume 8, Issue 8, August 2017, pp. 508-519.
- Imam Ghozali(2016)*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 Edisi 8*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- KNKG. (2008) *Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran - SPP (Whistleblowing System- WBS)*. Jakarta: Komite Nasional Kebijakan Governance.
- Kode Etik Peofesi Akuntan Publik (2020).IAPI
- Mat, N.H.N &Zaharul N.Z. (2010) Professionalism in Practices: A Preliminary Study on Malaysian Public Universities.*International Journal of Business and Management* Vol. 5, No. 8.
- Mathius Tandiontong(2016)*Kualitas Audit dan Pengukurannya*. Bandung: Alfabeta.
- Mesmer-Magnus, J.R & Chockalingam Viswesvaran. (2005)Whistleblowing in Organizations: An Examination of Correlates of Whistleblowing Intentions, Actions, and Retaliation. *Journal of Business Ethics*, 62: 277–297.
- Mulyadi, (2002. *Auditing*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Nanda Fito Mela., Arumega Zarefar & Andreas. (2016)The Relationship of Proffesional Commitment of Auditing Student and Anticipatory Socialization toward Whistleblowing Intention.*Procedia – Social and Behavioral Sciences* 219, 507 – 512.
- Park, Heungsik &John Blenkinsopp (2009) Whistleblowing as Planned Behavior – A Survey of South Korean Police Officers . *Journal of Business Ethics* , 85 (4), pp.545-556.
- Robbins, S.P & Judge, T.A. (2008)*Perilaku Organisasi, Edisi Duabelas*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, Uma & Bougie, Roger (2017)*Metode Penelitian untuk Bisnis*. Edisi 6. Jakarta : Salemba Empat.
- Taylor, E.Z & Curtis, M.B (2010). An Examination of the Layers of Workplace Influences in Ethical Judgments: Whistleblowing Likelihood and Perseverance in Public Accounting.*Journal of Business Ethics*, 93(1), 21–37.
- Theodorus M. Tuanakotta. (2014)*Mendeteksi Manipulasi Laporan Keuangan*. Jakarta : Salemba Empat.
- Wells, Joseph T. (2010)*Principles of Fraud Examination*, Third edition, John Willey & Sons, Inc.