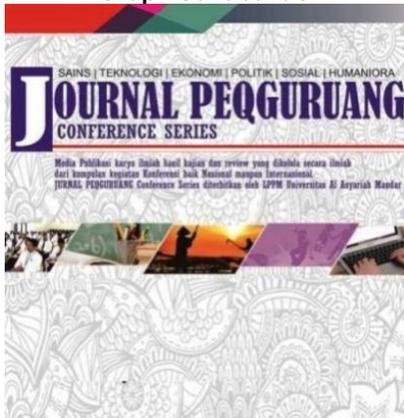


Graphical abstract



PENGARUH LOCUS OF CONTROL DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP INTENSI AUDITOR MELAKUKAN WHISTLEBLOWING (STUDI KASUS PADA BADAN PENGAWASAN KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN (BPKP) PERWAKILAN PROVINSI SULAWESI BARAT)

Riana Anggraeny Ridwan^{1*}, Eni Novitasari², Murni³, Insan Sriwana⁴
^{1, 2, 3} Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Sulawesi Barat
⁴ Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sulawesi Barat
Jl. Prof. Baharuddin Lopa, S Talumung Majene Sulawesi Barat
*Corresponding Author: riana@unsulbar.ac.id

Abstract

This study aims to provide a review of the effect locus of control and organizational commitment on whistleblowing intention. The research object in this study was in the State Financial Controller (BPKP) West of Sulawesi. Total population was 98 auditors and the technique of determining the sample uses simple random sampling and the sample is chosen randomly regardless of the level in the member of the population with a total sample of 78 respondents. The data were analyzed using moderated regression analysis (MRA) by means of SPSS version 26 software. The results of the research indicate that locus of control has a positive and significant effect on whistleblowing intention and organizational commitment has a positive and significant effect on whistleblowing intention.

Keywords: *Locus of Control, Organizational Commitment, Auditor's Intention, Whistleblowing*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan ulasan pengaruh profesionalisme dan komitmen organisasi terhadap intensi auditor melakukan whistleblowing. Objek penelitian adalah auditor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Perwakilan Provinsi Sulawesi Barat. Populasi sebanyak 97 auditor. Penentuan sampel teknik simple random sampling, yaitu penelitian yang pengambilan sampel bersumber dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata (tingkatan) dalam anggota populasi tersebut dengan jumlah sampel sebanyak 78 responden. Pengambilan data menggunakan kuesioner dengan analisis data menggunakan moderated regression analysis (MRA) dengan menggunakan bantuan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi auditor melakukan whistleblowing dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi auditor melakukan whistleblowing.

Kata Kunci: *Locus of Control, Komitmen Organisasi, Intensi Auditor, Whistleblowing*

Article history

DOI: <https://dx.doi.org/10.35329/jp.v3i2.2762>

Received : 11 September 2021 | Received in revised form : 27 Oktober 2021 | Accepted : 21 November 2021

1. PENDAHULUAN

Saat ini, whistleblowing menjadi perhatian dunia, hal ini dikarenakan banyaknya perusahaan besar melakukan tindakan kecurangan seperti korupsi, penipuan, dan tindakan tidak etis lainnya yang merugikan organisasi. Whistleblowing adalah pengakuan atau pelaporan yang dilakukan oleh anggota organisasi baik yang berstatus aktif maupun nonaktif mengenai tindakan ilegal, pelanggaran kepada pihak di dalam maupun di luar organisasi (Khan, 2009). Berikut adalah contoh beberapa kasus besar yang terungkap melalui *whistleblowing* adalah kasus Enron, Worldcom, Enron, Worldcom, Anderson, dan Tyco (Mesmer-Magnus dan Viswesvaran, 2005). Beberapa nama yang tercatat sebagai whistleblower atau orang yang melaporkan kecurangan atau pelanggaran antara lain: Chyntia Cooper untuk kasus perusahaan Worldcom, Sharron Watkins untuk kasus perusahaan Enron, Jeffrey Wigand untuk kasus perusahaan rokok Brown & Williamson Tobacco Corporation (Alleyne, 2010).

Di Indonesia sendiri, kasus kecurangan di Indonesia yang pada akhirnya terbongkar adalah kasus kasus yang juga terjadi di instansi pemerintah. Terungkapnya kasus ini bermula dari pernyataan Susno Duadji yang melalui media massa mengungkap adanya praktik mafia hukum yang menyeret Gayus Tambunan. Gayus Tambunan adalah pegawai Direktorat Jenderal Pajak yang terlibat dalam kasus pencucian uang dan korupsi puluhan miliar rupiah. Jabatan Susno Duadji sendiri di kubu Kepolisian adalah posisi yang kuat untuk mengungkap perkara Gayus, namun karena kuatnya solidaritas diantara atasan dan koleganya di Kepolisian, akibatnya tindakan Susno Duadji ini menjadi tidak terungkap dan terselesaikan dengan baik. Akhirnya, hal ini membuat Susno Duadji melaporkan praktik kecurangan tersebut pada pihak luar (media massa) dan Satgas Pemberantasan Mafia Hukum (LPSK, 2011).

Whistleblowing merupakan masalah kontroversial. Seseorang yang berasal dari internal organisasi lazimnya akan menemui dilema dalam memutuskan apakah akan mengungkap kasus kecurangan yang Dia ketahui atau membiarkannya. Butuh keyakinan dan keberanian yang besar dala mengungkap hal tersebut. Sebagian pula ada yang menganggap bahwa tindakan *whistleblower* itu adalah penghianat yang melanggar loyalitas terhadap organisasi, lainnya lagi menganggap whistleblower sebagai pelindung heroik terhadap nilai-nilai yang dianggap lebih penting dari loyalitas kepada organisasi (Rothschild dan Miethe, 1999). Pandangan yang bertentangan tersebut kerap menjadikan calon whistleblower berada dalam kebingungan menentukan sikap yang pada akhirnya dapat mendistorsi intensi melakukan tindakan whistleblowing.

Seorang whistleblower kemungkinan akan mendapatkan teror dari oknum-oknum yang tidak menyukainya dan merasa terancam oleh tindakannya (Sulistomo dan Prastiwi, 2012). Selain itu, whistleblower menghadapi balas dendam dari komunitas mereka (Dyck et al., 2010), oleh karena itu,

hanya sedikit orang yang bersedia mengambil risiko untuk melaporkan suatu tindak pidana jika dirinya, keluarganya, dan harta bendanya tidak mendapat perlindungan dari ancaman yang kemungkinan akan diterimanya. Auditor yang menjadi fokus dalam masalah ini adalah auditor internal pemerintah. Auditor Internal Pemerintah atau yang lebih familiar disebut dengan Aparat Pengawasan Fungsional Pemerintah (APFP) yang dilaksanakan oleh Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), Inspektorat Jenderal Departemen/LPND, dan Badan Pengawasan Daerah.

Tanggung jawab auditor internal adalah memperoleh keyakinan yang memadai terkait hasil auditnya bebas dari *error* atau kekeliruan dan kecurangan (*fraud*) sejalan dengan Standar Profesional Akuntan Publik (IAI 2001). Kecurangan dalam pemerintahan sangat sulit dideteksi, hal ini disebabkan oleh kekuasaan pengguna anggaran bersama dengan bawahannya, yaitu mampu merekayasa bukti. Gagalnya pendeteksian kecurangan yang dilakukan oleh auditor internal menyebabkan hilangnya kepercayaan terhadap internal auditor yang merupakan salah satu aparat pengawasan internal pemerintah yang memiliki posisi strategis dalam menegakkan pemerintah yang bersih (Syamsuddin, 2014). Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) merupakan Auditor Internal Pemerintah Republik Indonesia yang memiliki visi untuk meningkatkan akuntabilitas dalam pelaksanaan pengelolaan keuangan dan pembangunan nasional. Dalam menjalankan tupoksinya sebagai auditor internal pemerintah, BPKP dihadapkan pada pelaksanaan pengawasan keuangan negara dan daerah yang memiliki risiko besar dalam penyelewengan, secara internal dan eksternal.

Sulitnya pengungkapan di instansi pemerintahan menyebabkan *whistleblowing* perlu dilakukan sebab jika ingin menghasilkan kualitas audit yang handal, pihak auditor internal (BPKP) harus memiliki keberanian untuk mengungkap berbagai bentuk kecurangan yang ada organisasi karena pihak yang paling banyak mengetahui kecurangan tersebut adalah pihak internal. Yang menjadi pertanyaan adalah apakah auditor internal memiliki keberanian untuk mengungkapkan segala bentuk kecurangan yang terjadi? Karena hal tersebut biasanya akan berdampak pada karir, dan pelaku *whistleblower* tersebut akan dipindahkan, diturunkan posisinya, dan tidak akan mendapatkan promosi jabatan (James: 1984). Ada 4 cara melakukan *whistleblowing* dalam akuntabilitas pemerintahan, yaitu : (1) melaporkan kesalahan atau pelanggaran terhadap hukum untuk pihak yang berwenang, (2) menolak untuk berpartisipasi dalam kesalahan ditempat kerja, (3) bersaksi dalam proses hukum, dan (4) membocorkan bukti kesalahan pada media (Nadler dan Schulman, 2008).

Beberapa penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan faktor-faktor yang memengaruhi intensi auditor melakukan whistleblowing telah mengungkap beberapa determinan. Penelitian yang dilakukan oleh (Winardi, 2013) dengan menggunakan

kerangka theory of planned behavior untuk menjelaskan faktor-faktor individual yang membentuk minat atau intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Salah satu karakteristik personal yang membedakan antara individu yang satu dengan individu lainnya adalah pusat kendali yang dikenal dengan istilah *locus of control*. *Locus of control* adalah sebuah konsep yang dikembangkan oleh Julian B. Rotter pada tahun 1966 dimana *locus of control* adalah setiap individu membangun ekspektasi tentang kesuksesan mereka yang bergantung atas tingkah laku atau pada hal yang berada di luar diri mereka (Alkautsar, 2014: 35-36). Gitosudarmo (2008:21) berpendapat bahwa *locus of control* berkaitan dengan sejauh mana seseorang memiliki keyakinan atas apa yang mereka perbuat akan berpengaruh terhadap imbalan ataupun *reward* yang akan diterimanya. Robbin dan Judge (2008:138) menjabarkan pula bahwa *locus of control* adalah tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah merupakan penentu atas nasib mereka sendiri.

Seorang pegawai dengan *internal locus of control* yang dominan cenderung memiliki hasil pekerjaan yang lebih baik dibandingkan dengan pegawai dengan tingkat kecenderungan kepada *external locus of control*. Akan tetapi, jika dikaitkan dengan intensi melakukan *whistleblowing* hasilnya masih bervariasi. Misalnya penelitian yang dilakukan oleh Jalil (2012) tentang komitmen profesional seorang auditor terhadap intensi *whistleblowing* dengan *locus of control* sebagai variabel moderasi yang ternyata hasilnya tidak memberi bukti empiris mengenai hubungan variabel-variabel tersebut. Lain halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Chiu (2003) yaitu *locus of control* memperkuat hubungan antara *ethical judgement* dan intensi *whistleblowing*. Hasil penelitian Hyatt dan Prawitt (2001) menyatakan bahwa bagi para auditor yang berasal dari perusahaan yang cenderung tidak terstruktur, auditor akan memiliki kecenderungan *locus of control* internal (keyakinan bahwa hasil lebih didasari oleh perilaku atau input mereka) berkinerja lebih baik daripada auditor dengan *locus of control* eksternal. Dengan demikian, variabel *locus of control* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *locus of control* internal, dikarenakan penelitian ini berfokus pada intensi/niat. Niat adalah sesuatu yang bersumber dari dalam diri seseorang sehingga faktor eksternal misalnya tekanan (*push*) dari lingkungan sekitar dianggap tidak memiliki andil yang besar jika dibandingkan dengan faktor internal dalam memengaruhi intensi ataupun niat seseorang dalam melakukan sesuatu. Hasil penelitian ini diperkuat oleh Kartika dan Wijayanti (2007) yang menemukan bahwa karakteristik individual auditor berpengaruh secara signifikan kinerja auditor. Auditor yang memiliki *locus of control* internal berkinerja lebih baik dibandingkan dengan auditor yang memiliki *locus of control* eksternal.

Selain faktor individual, faktor eksternal yang berpengaruh terhadap perilaku auditor dalam melakukan *whistleblowing* adalah komitmen organisasi. Salah satu tolok ukur dari tingkat profesionalisme auditor juga dilihat berdasarkan

kinerjanya, sementara salah satu faktor individual yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi dapat diciptakan apabila anggota dari organisasi menyadari hak dan kewajibannya sebagai anggota tanpa melihat jabatan ataupun kedudukan masing-masing individu. Bariyima (2012) menyebutkan bahwa keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan sangat ditentukan oleh seberapa besar komitmen organisasi yang dimilikinya. Komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja yang tinggi pula (Randall dan Gibson 1991).

Variabel komitmen organisasi merepresentasikan komponen norma subyektif pada *theory of planned behavior*. Dalam hal ini individu akan memikirkan suatu perilaku tertentu dengan sangat benar karena tindakan dan perilaku yang akan dilakukan akhirnya akan berpengaruh pada penilaian orang lain. Dalam konteks akuntan, orang lain tersebut adalah perusahaan, masyarakat, dan organisasi naungan akuntan itu sendiri yaitu Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) dan juga rekan kerja. Seseorang yang memang berkomitmen tinggi terhadap organisasi kemungkinan akan mengidentifikasi terlebih dahulu dalam menanggulangi situasi yang dapat membahayakan organisasi demi menjaga reputasi dan kelangsungan organisasi. Identifikasi itu bisa saja mendapatkan pengaruh-pengaruh dari penilaian orang lain juga misalnya saja rekan kerja. Jadi hasil identifikasi tersebut bisa saja menjadi subjektif (lebih berpihak kepada organisasi atau rekan kerja) atau mungkin bisa objektif (lebih melihat kasus yang sedang terjadi). Selain itu, Aranya *et. al* (1981) menyatakan bahwa komitmen profesional (akuntan) melibatkan kepercayaan, tujuan dan nilai-nilai profesi. Perlu ada kemauan untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama profesi dan juga keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam profesi. Penelitian yang dilakukan oleh Bariyama (2012) dan Randal (1991) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap perilaku auditor dalam melakukan *whistleblowing*. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Abdullah dan Hasma (2017) dan Ahmad *et al* (2012) yang menemukan hasil yang berbeda bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap perilaku auditor dalam melakukan *whistleblowing*.

Variabel komitmen organisasi terhadap niat melakukan *whistleblowing* merujuk pada penelitian Saud (2016) yang mengadopsi kerangka teori pertukaran sosial. Eisenberg *et al.* (1986) berpendapat bahwa keyakinan tersebut mendasari kesimpulan karyawan mengenai komitmen organisasi mereka terhadap persepsi dukungan organisasi yang dirasakan, sehingga berkontribusi terhadap komitmen karyawan kepada organisasinya. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi yang tinggi menghasilkan dampak positif terhadap sikap dan perilaku karyawan dalam suatu kebaikan yang bermanfaat bagi organisasi dan sebagainya, misalnya melaporkan kecurangan yang terjadi dalam organisasi. Dengan demikian, dukungan organisasi yang dirasakan diharapkan

dapat memperkuat hubungan faktor sikap dan persepsi kontrol perilaku terhadap niat seseorang untuk melaporkan tindakan kecurangan (*fraud*).

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan terhadap Auditor yang bekerja di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sulawesi Barat. Penelitian ini menjadikan auditor yang bekerja di BPKP sebagai objek penelitian dikarenakan auditor diharapkan memiliki sikap umum yang tertulis di Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) yang memiliki keahlian dan pelatihan teknis, independensi, dan profesionalisme dalam penggunaan kemahiran profesional auditor dengan cermat dan seksama. Data penelitian merupakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner atau angket dengan menggunakan google form. Dalam penelitian ini, jumlah populasi sebanyak 78 orang. Pengambilan sampel bersumber dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan tingkatan atau strata (tingkatan) dalam anggota populasi tersebut (Sekaran dan Bougie, 2013).

Jenis data yang digunakan oleh peneliti adalah data primer (primary data) berupa kuesioner yang dibagikan langsung ke responden yang sesuai dengan karakteristik populasi. Data primer adalah informasi-informasi yang dikumpulkan oleh peneliti yang bertujuan untuk proses penelitian (Sekaran, 2016). Data primer yang digunakan dalam penelitian ini digunakan sebagai rujukan untuk menganalisis dan menghitung variabel-variabel penelitian.

Dalam penelitian ini dilakukan beberapa tahapan pengujian, yaitu uji validitas data, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Setelah data dikumpulkan, data diuji melalui uji validitas untuk merepresentasikan seberapa baik suatu instrument pengukuran yang dibuat untuk mengukur konsep tertentu, sedangkan reliabilitas merepresentasikan seberapa konsisten suatu instrumen. (Sekaran, 2016), kemudian dilakukan pengujian asumsi klasik dan uji hipotesis. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan *software* SPSS versi 26. Sebelum melakukan analisis regresi berganda, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik, yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau sah tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan yang ada pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur pada kuesioner tersebut. Pengujian validitas dengan menggunakan *Pearson Correlation*. Jika nilai hitung korelasi pearson (r) lebih besar dari nilai tabel korelasi pearson, mengindikasikan item tersebut valid dan layak untuk diikuti sertakan pada tahap selanjutnya. Sebaliknya jika nilai hitung korelasi pearson (r) lebih kecil dari nilai tabel korelasi pearson, maka item tersebut tidak valid. Nilai tabel korelasi pearson untuk $N = 71$ adalah 0,230.

Tabel 1 Rekapitulasi Pengujian Validitas

Variabel	Indikator	Korelasi	Keterangan
<i>Locus of Control</i> (X1)	X1.2	0,336	Valid
	X1.3	0,276	Valid
	X1.5	0,689	Valid
	X1.6	0,552	Valid
	X1.7	0,446	Valid
Komitmen Organisasi (X2)	X2.1	0,693	Valid
	X2.2	0,743	Valid
	X2.3	0,441	Valid
	X2.4	0,341	Valid
	X2.5	0,439	Valid
	X2.6	0,856	Valid
	X2.7	0,744	Valid
	X2.10	0,306	Valid
	X2.11	0,413	Valid
	X2.13	0,835	Valid
Inatensi Auditor Melakukan Whistleblowing (Y)	X2.14	0,629	Valid
	X2.15	0,612	Valid
	Y.1	0,712	Valid
	Y.2	0,556	Valid
	Y.3	0,628	Valid
	Y.4	0,507	Valid
	Y.5	0,679	Valid

Sumber: Data diolah, 2021

Tabel 1 menunjukkan nilai korelasi semua item pernyataan pada kuesioner untuk keseluruhan indikator dan item bernilai di atas 0.230 (>0.230), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada instrumen tersebut valid.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan secara statistik yaitu dengan menghitung besarnya

Cronbach's Alpha. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang digunakan sebagai indikator dari variabel. Jika koefisien alpha yang dihasilkan ≥ 0.6 , maka indikator yang digunakan adalah *reliable* atau dapat dipercaya.

Tabel 2 Rekapitulasi Pengujian Reliabilitas

Variabel	Standar Koefisien Alpha	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Locus of Control</i> (X1)	0,60	0,689	Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	0,60	0,862	Reliabel
Inatensi Auditor Melakukan Whistleblowing (Y)	0,60	0,822	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2021

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* seluruh variabel lebih besar dari nilai standar koefisien alpha 0.6. Hal ini berarti instrumen yang digunakan penelitian ini adalah reliabel (andal).

Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis model regresi yang akan digunakan dalam penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik agar hasil kesimpulan yang diperoleh tidak menimbulkan nilai yang bias. Adapun uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi

antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Uji asumsi multikolinearitas dapat dilakukan dengan menghitung nilai tolerance dan nilai VIF (*Variance Inflating Factor*). Jika nilai *tolerance* >0.10 dan *VIF* <10 , maka dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinearitas, begitu juga sebaliknya yaitu jika nilai *tolerance* <0.10 dan *VIF* > 10 , maka dapat disimpulkan terdapat multikolinearitas. Hasil penelitian yang baik menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas pada hasil penelitian. Hasil uji asumsi multikolinearitas pada penelitian ini terlihat pada tabel berikut.

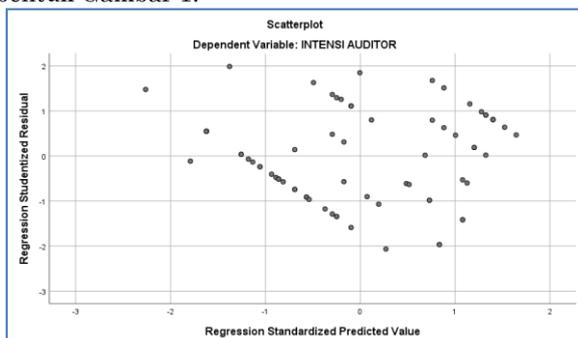
Tabel 3 Hasil Pengujian Asumsi Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Locus of Control</i> (X1)	0,352	2,840	Non Multikolinearitas
Komitmen Organisasi (X2)	0,352	2,840	Non Multikolinearitas

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 3, terlihat bahwa variabel penelitian menunjukkan tidak terjadinya multikolinearitas karena nilai tolerance $>0,1$ dan *VIF* <10 .

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat pada pola titik-titik pada Scatterplot regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 dan pada sumbu Y maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Scatterplot dapat dilihat pada output regresi dan disajikan dalam bentuk Gambar 1.



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Untuk memperkuat hasil analisis ada tidaknya heteroskedastisitas, dapat digunakan uji Glesjer.

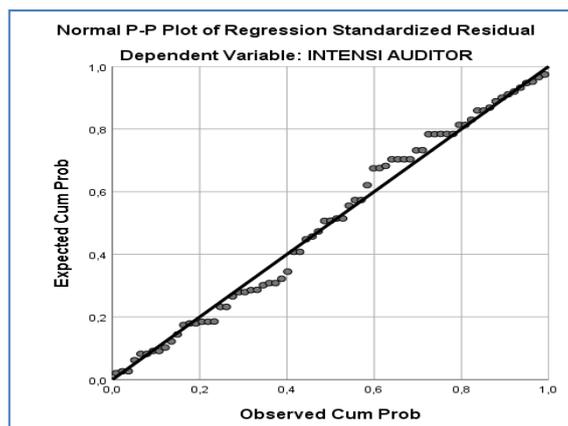
Tabel 4 Hasil Pengujian Asumsi Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
<i>Locus of Control</i> (X1)	0,227	Non Heteroskedastisitas
Komitmen Organisasi (X2)	0,739	Non Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah, 2021

Tabel 4 menunjukkan bahwa variabel yang diuji tidak mengandung heteroskedastisitas, dikarenakan seluruh nilai sig > 0.05 yang dimaknai tidak ada korelasi antara besarnya data dengan residual sehingga bila data diperbesar tidak menyebabkan residual (kesalahan) yang semakin besar.

Untuk menguji data berdistribusi normal atau tidak dilihat dari grafik Normal *PP Plot of regression standardized residual*. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sedangkan, jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Sumber: Data diolah, 2021

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, pengujian normalitas secara statistik dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov.

Tabel 5 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		71
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,22621134
Most Extreme Differences	Absolute	,085
	Positive	,075
	Negative	-,085
Test Statistic		,085
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah, 2021

Hasil pengujian normalitas sebagaimana disajikan pada Tabel 5, diperoleh nilai Sig. Kolmogorov Smirnov sebesar 0,200. Nilai ini telah memenuhi syarat uji normalitas, yaitu jika hasil pengujian diperoleh nilai Sig > 0,05, maka asumsi normalitas terpenuhi.

Pengujian Regresi Linear Berganda

Hasil pengujian regresi linear berganda pada pengaruh *locus of control* dan komitmen organisasi terhadap intensi auditor melakukan whistleblowing dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Hubungan Antar Variabel	Koefisien Regresi	Standar Error	t-Statistik	Prob.	Keterangan
X ₁ → Y	0,370	0,140	2,651	0,010	Signifikan
X ₂ → Y	0,610	0,138	4,420	0,000	Signifikan
R ²	= 0,655				
F hitung	= 64,523				
Sig. F hitung	= 0,000				

Sumber: Data diolah, 2021

Nilai koefisien determinasi R *square* pada hasil pengujian di atas menunjukkan nilai 0,655 atau 65,5%. Hasil ini mengindikasikan bahwa variabel intensi auditor melakukan *whistleblowing* dipengaruhi oleh variabel *locus of control* (X1) dan komitmen organisasi (X2) sebesar 65,5%. Adapun sisanya sebesar 34,5% dipengaruhi oleh variabel lain

di luar variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda data penelitian, dapat disusun persamaan matematis $Y = 0,072 + 0,370 X_1 + 0,610 X_2$.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan secara parsial dengan menggunakan uji t yang dapat dilihat sebagai berikut:

1. Pengaruh *locus of control* (X1) terhadap intensi auditor melakukan *whistleblowing* (Y)
 Pada variabel *locus of control* (X1) diperoleh nilai probabilitas sebesar 0,010. Karena nilai probabilitas lebih kecil dari 5% ($0.010 < 0.050$), maka secara parsial variabel *locus of control* (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel intensi auditor melakukan *whistle-blowing* (Y). Berdasarkan atas nilai koefisien 0,370 bertanda positif, mengidentifikasi pengaruhnya positif. Artinya semakin tinggi *locus of control* (X1), akan semakin tinggi pula intensi auditor melakukan *whistleblowing* (Y). Sebaliknya, semakin rendah *locus of control* (X1) maka akan semakin rendah pula intensi auditor melakukan *whistleblowing* (Y).
2. Pengaruh komitmen organisasi (X2) terhadap intensi auditor melakukan *whistleblowing* (Y)
 Pada variabel komitmen organisasi diperoleh nilai probabilitas sebesar 0,000. Karena nilai probabilitas lebih kecil dari 5% ($0.000 < 0.050$), maka secara parsial variabel komitmen organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel intensi auditor melakukan *whistleblowing* (Y). Berdasarkan atas nilai koefisien 0,610 bertanda positif, mengidentifikasi pengaruhnya positif. Artinya semakin tinggi komitmen organisasi (X2), akan semakin tinggi pula intensi auditor melakukan *whistleblowing* (Y). Sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasi (X2) maka akan semakin rendah pula intensi auditor melakukan *whistleblowing* (Y).

Pengaruh Locus of Control terhadap Intensi Auditor Melakukan Whistleblowing

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa *locus of control* memengaruhi intensi auditor melakukan *whistleblowing* pada auditor yang bekerja pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Perwakilan Provinsi Sulawesi Barat. Maknanya, semakin yakin seorang auditor dengan dirinya sendiri maka hal tersebut akan diikuti dengan peningkatan niat ataupun intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Sebaliknya, jika auditor semakin tidak percaya diri ataupun auditor memiliki *locus of control* yang lemah, maka semakin kecil pula intensi auditor untuk melakukan *whistleblowing*.

Hasil pengujian hipotesis 1 menunjukkan bahwa ketika seorang auditor yakin bahwa kejadian – kejadian dalam hidupnya tidak dikendalikan oleh kekuatan dari luar dirinya, maka intensi auditor untuk melakukan *whistleblowing* akan semakin besar. Hasil penelitian ini mendukung *theory of planned behavior* yang berasumsi bahwa *perceived behavioral control* memiliki implikasi motivasional bagi intensi auditor. *Locus of control* merupakan bagian dari *perceived behavioral control* yang dapat memengaruhi intensi perilaku seseorang dalam berperilaku. Hal ini konsisten dengan pendapat Rotter (1966) yang menyatakan bahwa *locus of control* adalah keyakinan seseorang terhadap sumber-sumber yang mengontrol kejadian-kejadian dalam hidupnya, yaitu apakah kejadian-kejadian yang

terjadi pada dirinya dikendalikan oleh kekuatan dari luar dirinya. *Perceived control behavior* merupakan faktor-faktor yang diyakini seseorang dapat mendukung atau menghambat perilaku seseorang.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Chiu (2002 dan 2003) yang menemukan bahwa *locus of control* dan variabel lain yaitu pertimbangan etis berpengaruh positif terhadap intensi auditor dalam melakukan *whistleblowing*, serta penelitian Chadegani *et. al* (2015), menemukan bahwa *locus of control* secara positif dan signifikan memengaruhi intensi auditor untuk melaporkan kesalahan. Sebaliknya, hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian Ahmad (2011), yang menemukan bahwa *locus of control* tidak berpengaruh terhadap intensi auditor melakukan *whistleblowing*.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Intensi Auditor Melakukan Whistleblowing

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memengaruhi intensi melakukan *whistleblowing* kepada auditor-auditor yang bekerja di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Sulawesi Barat. Artinya, semakin seorang auditor memiliki komitmen organisasi yang kuat, maka semakin besar pula kecenderungan auditor tersebut untuk melakukan *whistleblowing* manakala auditor menjumpai tindakan yang tidak etis yang dilakukan oleh oknum tertentu utamanya auditee-nya, dan sebaliknya semakin lemah komitmen organisasi yang dimiliki seorang auditor, maka intensinya untuk melakukan *whistleblowing* juga akan semakin rendah.

Hasil pengujian hipotesis 2 menunjukkan bahwa ketika seorang auditor memiliki sikap loyalitas yang tinggi, memegang teguh prinsip-prinsip ataupun komitmen dalam bidang pekerjaannya maka auditor tersebut akan dapat memaksimalkan perannya dalam menjalankan tugas, yakni menjadi APIP yang bertanggungjawab dan mengungkap segala bentuk tindakan yang tidak etis yang berpotensi merugikan negara. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Aulia, *et.al* (2019), yang menyatakan bahwa komitmen organisasi seorang auditor akan mempengaruhi intensinya dalam melakukan *whistleblowing*.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Geralda dan Novianti (2020) yang memperoleh hasil yang serupa, yaitu komitmen organisasi yang dimiliki oleh auditor – auditor yang bekerja di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Bali memengaruhi intensi auditor dalam melakukan *whistleblowing*.

4. SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan mengenai pengaruh *locus of control* dan komitmen organisasi terhadap intensi auditor melakukan *whistleblowing*, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *Locus of control* berpengaruh terhadap intensi auditor dalam melakukan

whistleblowing. Dapat diartikan bahwa semakin tinggi *locus of control* maka akan semakin tinggi pula intensi auditor melakukan *whistleblowing*. Hal ini sejalan dengan *theory of planned behavior* yang mengasumsikan bahwa *perceived behavioral control* memiliki implikasi motivasional bagi intensi ataupun niat auditor. *Locus of control* merupakan bagian dari *perceived behavioral control* yang dapat memengaruhi perilaku seseorang. Selain itu, komitmen organisasi berpengaruh terhadap intensi auditor dalam melakukan *whistleblowing*. Dapat diartikan bahwa tingkat komitmen organisasi yang tinggi akan semakin mendorong minat auditor untuk melakukan *whistleblowing*. Hal ini sejalan dengan *theory prosocial behavior* yang menjelaskan tentang komitmen organisasi sebagai tindakan yang menguntungkan bagi organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. Wahyudin., Hasma. 2017. Determinan Intensi Auditor Melakukan Tindakan Whistleblowing dengan Perlindungan Hukum sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*. (Online) Vol 1. No. 3. (<https://ejournal.stiesia.ac.id/ekuitas/article/view/2096/2894> diakses tanggal 14 Agustus 2021).
- Ahmad, S., S.G. Malcolm, and I. Zubaidah. 2012. *Internal Whistleblowing Intentions: A Study of Demographic and Individual Factors*. *Journal of Modern Accounting and Auditing*. Vol. 8 (11) p1632-1645.
- Audia, Sita., Primatasari, Dona., Azhar Syaiful. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Retaliasi Terhadap Intensi Whistleblowing. *Profita : Komunikasi Ilmiah Akuntansi dan Perpajakan*. Vol. 12 No. 3.
- Allayne P., M. Hudaib., and R. Pike. 2013. *Towards a Conceptual Model of Whistleblowing Intention Among External Auditors*. *The British Accounting Review*. 45: p10-23.
- Alkautsar, Muslim. 2014. Locus of Control, Commitment Professional and Dysfunctional Audit Behavior. *International Journal of Humanities and Management Sciences IIJHMS) Volume 2*.
- Aranya, N., J. Pollock, and J. Amernic. 1981. *An Examination of Professional Commitment in Public Accounting*. *Accounting Organizations and Society*. Vol 6. No. 4.
- Bariyama, David Kiabel. 2012. *Auditor Internalizing and Performance of Government Enterprises: A Nigerian Study*. Double Blind Peer Reviewed International Research Journal, 12 (6): 1-17.
- Chiu, K. Randy. 2003. "Ethical Judgement, Locus of Control, and Whistleblowing Intention: A Case Study of Mainland Chinese MBA Students". *Managerial Auditing Journal*, Vol. 17 Issue:9 pp. 581-587.
- Dyck, A., M. Adair, dan Z. Luigi. 2010. Who Blows the Whistle on Corporate Fraud? *Journal of Finance*. 65 (6): p2213-2254.
- Gerallda, Naomi., Noviyanti, Suzy. 2020. Intensi Whistleblowing dalam Organizational Commitment dan Obedience Pressure Auditor. *Jurnal Akuntansi*. Vol. 30. No. 6.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, James H. Donnelly Jr., and Robert Konopaske. 2012. *Organization: Behavior, Structure, Processes* (14 Edition). New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Gitosudarmo, Indriyo., dan Sudita, I Nyoman. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Hyatt, T., and D. Prawitt. 2001. Does Congruence Between Audit Structure and Auditors Locus of Control Affect Job Performance?. *The Accounting Review* 76.
- Jalil, F. Y. 2012. *Pengaruh Komitmen Profesional Auditor terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing. Locus of Control sebagai Variabel Pemoderasi*. Tesis: Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada
- James. 1984. Whistleblowing System. (Asep Triwahyudi, dkk. 2011) diunduh tahun 2021. <http://www.wise.depkeu.go.id>
- Khan, M. A. 2009. Auditors and Whistleblowing Law. *Accountant Today*. Vol. 35. p12-15.
- Mesmer Magnus. J. R. And C. Viswesvaran. 2005. Whistleblowing in Organizations: An Examination of Correlates of Whistleblowing Intentions, Actions, and Retaliation. *Journal of Business Ethics*, 62 (3). 277-297.
- Nadler, Judy and Schulman. Miriam. 2008. "Whistleblowing in the Publik Sector", SCU.EDU. The NCAA and Whistleblowers: 30-40 Years of Wrongdoing and College Sport and Possible Solutions. (online) Vol. XXVIII/Southern Law Journal <https://www.scu.edu/ethicts/focus-areas/government-ethicts/resources/what-is-government-ethicts/whistleblowing-in-the-public-sector/> diakses tanggal 15 Agustus 2021)
- Randal, D. M and Gibson A. M. 1991. Ethical Decision in the Medical Profession: An Application of the Theory of Planned Behavior. *Journal of Business Ethics*. Vol. 10. pp111-122.
- Rothschild, J. and D. Miethe. 1999. Whistleblower Disclosures and Management Retaliation. *Work and Occupations*. Vol. 26 p107-128.
- Sekaran, Uma & Bougie, Roger. 2016. *Research Method for Business. A skill building Approach*. Seventh Edition. Wiley.
- Sulistomo, A. dan Prastiwi, Andriany. 2012. Persepsi Mahasiswa Akuntansi terhadap Pengungkapan Kecurangan (Studi Empiris Mahasiswa Akuntansi Undip dan UGM) Eprints Undip: 1-28
- Syamsuddin. 2016. The Government Whistleblowers in Generating Audit Quality.. *Emerald Insight*. (Online), Vol. 59. Issue 6. (<https://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/IJLMA-08-2016-0069> diakses Agustus 2021).
- Winardi, R. D. 2013. The Influence of Individual and Situational Factors on Lower-Level Civil Servants Whistleblowing Intention in Indonesia.. *Journal of Indonesian Economy and Busines*. 28 (3); 361-376.