

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Niat Auditor Dalam Melakukan Pengungkapan Tindak Pelanggaran (*Whistleblowing*)

Anggi Chandraini¹, Muhammad Luthfi², Indah Lia Puspita³

^{1,2,3}Program studi Akuntansi, Universitas Malahayati

email: luthfi27@gmail.com, indah_liapuspita@yahoo.com

ABSTRAK

Kantor Akuntan Publik (KAP) adalah badan usaha yang telah mendapatkan izin dari Menteri Keuangan sebagai wadah bagi Akuntan Publik untuk memberikan jasanya yaitu mengaudit Laporan Keuangan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi, Tingkat Keseriusan Kecurangan, Komitmen Profesi, Intensitas Moral, *Personal Cost of Reporting* dan *Locus of Control* pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Bandar Lampung dan Palembang.

Metode penelitian menggunakan populasi seluruh auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Bandar Lampung dan Palembang dengan sampel 74 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1.) Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap niat auditor dalam melakukan pengungkapan tindak pelanggaran (*whistleblowing*), 2.) Tingkat Keseriusan Kecurangan tidak berpengaruh signifikan terhadap niat auditor dalam melakukan pengungkapan tindak pelanggaran (*whistleblowing*), 3.) Komitmen Profesi tidak berpengaruh signifikan terhadap niat auditor dalam melakukan pengungkapan tindak pelanggaran (*whistleblowing*), 4.) Intensitas Moral berpengaruh signifikan terhadap niat auditor dalam melakukan pengungkapan tindak pelanggaran (*whistleblowing*), 5.) *Personal Cost of Reporting* tidak berpengaruh signifikan terhadap niat auditor dalam melakukan pengungkapan tindak pelanggaran (*whistleblowing*) dan 6.) *Locus of Control* berpengaruh signifikan terhadap niat auditor dalam melakukan pengungkapan tindak pelanggaran (*whistleblowing*).

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Tingkat Keseriusan Kecurangan, Komitmen Profesi, Intensitas Moral, *Personal Cost of Reporting* dan *Locus of Control*.

1. Latar Belakang

Salah satu bentuk kecurangan yang sering terjadi adalah Korupsi. Korupsi berawal dari bahasa latin *corruptio* atau *corruptus*. *Corruptio* berasal dari kata *corrumpere*, suatu kata latin yang lebih tua, dari bahasa latin itulah turun ke banyak bahasa Eropa seperti Inggris yaitu (*Corruption; corrupt*), Prancis yaitu (*Corruption*) dan Belanda yaitu (*Corruptie; Korrupctie*), dari bahasa Belanda inilah kata itu turun ke bahasa Indonesia yaitu Korupsi, menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) 1991, Korupsi berarti busuk, palsu, suap. Beberapa tahun ini korupsi telah menjadi kasus kecurangan yang sering dibahas, terutama terkait dengan praktik pada lembaga perusahaan dan pemerintahan di Indonesia.

Indonesia masih di persepsikan sebagai negara dengan tingkat korupsi yang tinggi, hal ini didasarkan pada laporan *Corruption Perceptions Index* (CPI) yang diterbitkan setiap tahun oleh Organisasi Internasional di bidang Akuntabilitas yaitu *Transparency International* (TI). (Hanif & Oditama, 2017), Menurut ICW, kasus korupsi atau kecurangan di Indonesia pada tahun 2017 meningkat dari tahun sebelumnya. Pada tahun 2016 ditemukan 482 kasus dan pada tahun 2017 meningkat menjadi 576 kasus. Nugrohaningrum, D. (2018).

Batasan Masalah

Dalam penelitian ini penulis membatasi ruang lingkup masalah yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi niat auditor dalam melakukan pengungkapan tindak pelanggaran (*Whistleblowing*) dengan variabel yang terkait yaitu Komitmen Organisasi, Tingkat Keseriusan Kecurangan, Komitmen Profesi, Intensitas Moral, *Personal Cost of Reporting* dan *Locus of Control*.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan apakah Komitmen Organisasi, Tingkat Keseriusan Kecurangan, Komitmen Profesi, Intensitas Moral, *Personal Cost of Reporting* dan *Locus of Control*

berpengaruh terhadap niat auditor dalam melakukan pengungkapan tindak pelanggaran (*Whistleblowing*).

2. Kajian Pustaka

Theory of Planned Behavior (TPB)

Theory Planned of Behavior (TPB) merupakan yang berusaha menjelaskan mengenai hubungan antara sikap dengan perilaku (Abdullah, 2017). TPB membuktikan bahwa minat (*intention*) lebih akurat dalam memprediksi perilaku aktual dan sekaligus dapat sebagai *proxy* yang menghubungkan antara sikap dan perilaku aktual.

Prosocial Organizational Behavior Theory

Prosocial Organizational Behavior Theory merupakan perilaku/tindakan yang dilakukan oleh anggota sebuah organisasi terhadap individu, kelompok atau organisasi yang ditujukan untuk meningkatkan kesejahteraan individu, kelompok atau organisasi tersebut (Abdullah, 2017).

Whistleblowing

Whistleblowing akan muncul saat terjadi konflik antara loyalitas karyawan dan perlindungan kepentingan publik. (Elias, 2008) dalam (Rianti, 2017) mengatakan bahwa *Whistleblowing* adalah suatu tindakan yang diharapkan dapat mengurangi tindakan kecurangan.

Komitmen Organisasi

(Lubis, 2017) Komitmen Organisasi merupakan tingkat sampai sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuannya, serta berniat mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Komitmen Profesi

Komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut. Perlunya untuk belajar komitmen profesional karena karier seseorang merupakan bagian utama dari hidupnya dan komitmen profesional mempunyai implikasi penting di tingkat individu dan organisasi (Yulianto, 2015).

Intensitas Moral

Intensitas Moral adalah sebuah konstruk yang mencakup karakteristik-karakteristik yang merupakan perluasan dari isu-isu yang terkait dengan isu moral utama dalam sebuah situasi yang akan mempengaruhi persepsi individu mengenai masalah etika dan intensitas berperilaku yang dimilikinya (Astrie, 2015).

Personal Cost of Reporting

Personal Cost of Reporting adalah pandangan pegawai terhadap resiko pembalasan/balas dendam atau sanksi dari anggota organisasi yang dapat mengurangi intensi pegawai untuk melaporkan *wrongdoing* (Schulz et. al, 1993) dalam (Abdullah, 2017).

Locus of Control

Locus of control merupakan konsep dalam psikologi personal yang dikenalkan oleh Julian B Rotter pada tahun 1954. Dapat dideskripsikan sebagai keyakinan individu mengenai dapat tidaknya mengendalikan kejadian-kejadian yang memengaruhi mereka.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dimana data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Metode pengumpulan data penelitian ini adalah kuesioner.

Populasi

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh Auditor yang bekerja di KAP (Kantor Akuntan Publik) Lampung dan Palembang.

Sampel

Menurut (Sugiyono, 2013) *Purposive Sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Adapun kriteria yang dipilih dalam pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Seorang Auditor yang terdaftar di Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Bandar Lampung dan Palembang.
2. Seorang Auditor dengan masa kerja selama minimal 3 tahun atau lebih.

Jumlah sampel dalam penelitian ada 79 auditor baik yang berlokasi di Palembang maupun di Bandar Lampung.

Penelitian ini menggunakan 2 jenis variabel yaitu variabel dependen (variabel endogen) dan variabel independen (variabel eksogen). Variabel dependen (variabel endogen) dalam penelitian ini adalah intensi auditor untuk melakukan pengungkapan tindak pelanggaran (*Whistleblowing*), sedangkan variabel Independen (Variabel eksogen) merupakan Faktor-faktor yang mempengaruhi intensi auditor untuk melakukan pengungkapan tindak pelanggaran (*Whistleblowing*) adalah Komitmen Organisasi, Tingkat Keseriusan Kecurangan, Komitmen Profesi, Intensitas Moral, *Personal Cost of Reporting* dan *Locus of Control*.

Definisi Operasional Variabel

Komitmen Organisasi

Variabel ini akan diukur dari beberapa indikator yang telah dilakukan dalam penelitian Kanning dan Hill (2013).

Tingkat Keseriusan Kecurangan

Anggota organisasi yang mengetahui ataupun mengamati adanya tindakan *wrongdoing* atau kecurangan, terlebih lagi jika tindakan *wrongdoing* tersebut bersifat serius, maka ia akan lebih cenderung ingin melakukan tindakan *whistleblowing*.

Komitmen Profesi

Variabel komitmen profesi dalam penelitian ini akan menggunakan indikator seperti yang dilakukan oleh penelitian (Setyadi, 2008).

Intensitas Moral

Pengukuran intensitas moral dalam penelitian ini akan menggunakan indikator-indikator seperti yang telah dilakukan penelitian Kreshastuti dan Prastiwi (2014).

Personal Cost of Reporting

(Winardi, 2015) juga menambahkan bahwa *personal cost* bukan hanya dampak tindakan balas dendam dari pelaku kecurangan, melainkan juga keputusan menjadi pelapor dianggap sebagai tindakan tidak etis, misalnya melaporkan kecurangan atasan dianggap sebagai tindakan yang tidak etis karena menentang atasan.

Locus of Control

Pengukuran *Locus of control* dalam penelitian ini akan menggunakan indikator-indikator seperti yang telah dilakukan penelitian (Astuti, 2018).

Niat Melakukan Whistleblowing

(Joneta, 2016) menjelaskan bahwa *whistleblowing* merupakan suatu perbuatan untuk mengungkapkan atau melaporkan berbagai tindakan dan praktik-praktik yang bersifat ilegal, tanpa adanya legitimasi, dan tak bermoral kepada pimpinan organisasi dan atau dilaporkan pada sistem pelaporan yang memang sudah ada dalam organisasi tersebut.

Uji Kualitas Data

Mesuremen Model / Outer Model

Teknik analisis data yang digunakan adalah model *Partial Least Square* (PLS).

Uji Validitas

Uji validitas *convergent* dapat terpenuhi dengan beberapa persyaratan dan indikator, yaitu: (a) apabila setiap item/indikator pertanyaan yang memiliki nilai *loading* lebih dari 0.5; dan (b) apabila juga memiliki nilai *average variance expected* (AVE) untuk setiap variabel di atas 0.5. (Fornell dan Larcker, 1981)

Uji Reliabilitas

Andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas dan apabila koefisien 64 reliabilitasnya lebih besar dari 0.60 maka secara keseluruhan pernyataan tersebut dinyatakan andal (reliabel).

Inner Model (Model Struktural)

Uji R-Square (R^2)

Uji Path Coefficient

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan hasil *Path Coefficients* dengan t_{tabel} .

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil

Analisis Data

Outer Model (Model Pengukuran)

Uji Validitas

Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai nilai *loading factor* >0,5 dan nilai t statistik > 2,0 terhadap konstruk yang dituju, sebaliknya jika nilai *loading factor* < 0,5 dan t statistik < 2,0 maka dikeluarkan dari model dan dilakukan run ulang (Yamin dan Kurniawan, 2016).

Loading Factor

Loading Factor merupakan korelasi antara indikator dengan konstraknya. Semakin tinggi korelasinya, menunjukkan tingkat validitas lebih baik.

Tabel 1 *Outer Loading*

Indikator	Konstruk	<i>Standardized Loading Factor</i>
IM1	Intensitas Moral	0,796
IM2		0,652
IM3		0,756
IM4		0,755
IM5		0,807
KO1	Komitmen Organisasi	0,835
KO2		0,559
KO4		0,646
KO5		0,856
KP1	Komitmen Profesi	0,899
KP2		0,868
KP3		0,758
KP4		0,624
KP5		0,564
LC1	<i>Locus of Control</i>	0,824
LC2		0,841
LC3		0,814
LC4		0,759
LC5		0,720
PCR1	<i>Personal Cost of Reporting</i>	0,622
PCR2		0,638
PCR3		0,570
PCR4		0,738
PCR5		0,597
PCR6		0,744
PCR7		0,765
PCR8		0,790
PCR9		0,812
PCR10		0,736
TKK1	Tingkat Keseriusan Kecurangan	0,667
TKK2		0,822
TKK4		0,851
TKK5		0,761
W1		Niat Auditor Dalam Melakukan Pengungkapan Tindak
W2	0,675	
W3	0,794	
W4	0,736	
W5	0,819	

Indikator	Konstruk	Standardized Loading Factor
	Pelanggaran (Whistleblowing)	

Semua *Loading Factor* diatas menunjukkan bahwa hasil *output* dari semua indikator tidak ditemukan *Loading Factor* dibawah 0,5 sehingga semua indikator dinyatakan valid.

Tabel 2. Nilai Outer Loading

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
IM1 <- Intensitas Moral	0,796	0,794	0,073	10,839	0,000
IM2 <- Intensitas Moral	0,652	0,638	0,149	4,384	0,000
IM3 <- Intensitas Moral	0,756	0,749	0,070	10,819	0,000
IM4 <- Intensitas Moral	0,755	0,741	0,101	7,463	0,000
IM5 <- Intensitas Moral	0,807	0,790	0,105	7,671	0,000
KO1 <- Komitmen Organisasi	0,836	0,703	0,271	3,090	0,002
KO2 <- Komitmen Organisasi	0,559	0,465	0,350	1,598	0,111
KO4 <- Komitmen Organisasi	0,646	0,556	0,306	2,114	0,035
KO5 <- Komitmen Organisasi	0,856	0,726	0,284	3,020	0,003
KP1 <- Komitmen Profesi	0,899	0,809	0,242	3,722	0,000
KP2 <- Komitmen Profesi	0,868	0,798	0,211	4,122	0,000
KP3 <- Komitmen Profesi	0,758	0,706	0,182	4,171	0,000
KP4 <- Komitmen Profesi	0,624	0,588	0,186	3,349	0,001
KP5 <- Komitmen Profesi	0,564	0,532	0,238	2,375	0,018
LC1 <- <i>Locus of Control</i>	0,824	0,823	0,050	16,383	0,000
LC2 <- <i>Locus of Control</i>	0,841	0,843	0,045	18,492	0,000
LC3 <- <i>Locus of Control</i>	0,814	0,805	0,073	11,165	0,000
LC4 <- <i>Locus of Control</i>	0,759	0,763	0,057	13,274	0,000
LC5 <- <i>Locus of Control</i>	0,720	0,718	0,085	8,484	0,000
PCR1 <- <i>Personal Cost of Reporting</i>	0,622	0,611	0,116	5,353	0,000

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
PCR2 <- <i>Personal Cost of Reporting</i>	0,638	0,627	0,099	6,469	0,000
PCR3 <- <i>Personal Cost of Reporting</i>	0,570	0,562	0,119	4,778	0,000
PCR4 <- <i>Personal Cost of Reporting</i>	0,738	0,728	0,079	9,295	0,000
PCR5 <- <i>Personal Cost of Reporting</i>	0,597	0,584	0,115	5,193	0,000
PCR6 <- <i>Personal Cost of Reporting</i>	0,744	0,742	0,061	12,118	0,000
PCR7 <- <i>Personal Cost of Reporting</i>	0,765	0,768	0,055	13,926	0,000
PCR8 <- <i>Personal Cost of Reporting</i>	0,790	0,791	0,050	15,940	0,000
PCR9 <- <i>Personal Cost of Reporting</i>	0,812	0,810	0,036	22,694	0,000
PCR10 <- <i>Personal Cost of Reporting</i>	0,736	0,739	0,046	15,989	0,000
TKK1 <- <i>Tingkat Keseriusan Kecurangan</i>	0,667	0,634	0,184	3,630	0,000
TKK2 <- <i>Tingkat Keseriusan Kecurangan</i>	0,822	0,782	0,149	5,517	0,000
TKK4 <- <i>Tingkat Keseriusan Kecurangan</i>	0,851	0,813	0,148	5,740	0,000
TKK5 <- <i>Tingkat Keseriusan Kecurangan</i>	0,761	0,738	0,154	4,927	0,000
W1 <- <i>Whistleblowing</i>	0,610	0,610	0,134	4,548	0,000
W2 <- <i>Whistleblowing</i>	0,675	0,680	0,091	7,395	0,000
W3 <- <i>Whistleblowing</i>	0,794	0,793	0,045	17,722	0,000
W4 <- <i>Whistleblowing</i>	0,736	0,721	0,109	6,752	0,000
W5 <- <i>Whistleblowing</i>	0,819	0,816	0,051	15,973	0,000

Sumber : Data diolah

Hasil dari semua *Loading Factor* yang telah dijelaskan menunjukkan bahwa penggunaan keenam variabel tersebut dinyatakan mampu mengukur variabel Niat Auditor Dalam Melakukan Pengungkapan Tindak Pelanggaran (*Whistleblowing*)

Tabel 3. Nilai AVE

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Komitmen Organisasi	0,541
Tingkat Keseriusan Kecurangan	0,606
Komitmen Profesi	0,569
Intensitas Moral	0,570
<i>Personal Cost of Reporting</i>	0,498
<i>Locus of Control</i>	0,629
Niat Auditor Dalam Melakukan Pengungkapan Tindak Pelanggaran (<i>Whistleblowing</i>)	0,534

Sumber : Data diolah

Hasil pengujian pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa semua nilai AVE pada variabel penelitian ini sudah menunjukkan sebagai pengukur yang fit, memiliki nilai AVE diatas 0,5 hal ini berarti bahwa semua item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel adalah reliabel, akan tetapi pada variabel *Personal Cost of Reporting* menunjukkan nilai AVE sebesar 0,498 atau berada dibawah 0,5 yang berarti variabel tersebut tidak reliabel untuk mengukur masing-masing variabel.

Inner Model (Model Structural)

Coefficient Determination (R^2)

Tabel 4. R-Square

Variabel	R^2
<i>Personal Cost of Reporting</i>	0,595
Intensitas Moral	
Komitmen Organisasi	
Komitmen Profesi	
<i>Locus of Control</i>	
<i>Whistleblowing</i>	
Tingkat Keseriusan Kecurangan	

Sumber : Data diolah

Tabel 5. PLS Structural Model (Path Coefficient, t Statistik)

	Original Sample (o)	Sample Mean (o)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Komitmen Organisas i-> <i>Whistleblowing</i>	0,068	0,050	0,132	0,519	0,604
Tingkat Keseriusan Kecurangan -> <i>Whistleblowing</i>	-0,015	-0,002	0,105	0,147	0,883
Komitmen Profesi -> <i>Whistleblowing</i>	0,033	0,064	0,125	0,263	0,793
Intensitas Moral -> <i>Whistleblowing</i>	0,171	0,159	0,097	1,759	0,079
<i>Personal Cost of Reporting</i> -> <i>Whistleblowing</i>	0,090	0,111	0,110	0,816	0,415
<i>Locus of Control</i> -> <i>Whistleblowing</i>	0,611	0,585	0,157	3,904	0,000

Sumber : Data diolah (2019)

*** Signifikansi at 1% (2.37780) = Sangat Signifikan

** Signifikansi at 5% (1.66571) = Signifikan

* Signifikansi at 10% (1.29310) = Signifikan Lemah

Pembahasan

Pembahasan Hasil Hipotesis 1

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan yang dilakukan (Setyawati, 2015) bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap niat untuk melakukan *Whistleblowing* internal penelitian yang dilakukan (Septiani, 2013) juga menyatakan hal yang sama yaitu komitmen organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap niat untuk melakukan *Whistleblowing* internal.

Pembahasan Hasil Hipotesis 2

Hasil analisis terlihat bahwa Tingkat Keseriusan Kecurangan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap niat auditor dalam melakukan pengungkapan tindak pelanggaran (*Whistleblowing*). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Lestari dan Yaya, (2017) bahwa Tingkat Keseriusan Kecurangan tidak berpengaruh terhadap niat melakukan pengungkapan tindak pelanggaran (*Whistleblowing*) karena para responden beranggapan bahwa seluruh pelanggaran mengenai penyalahgunaan aset, korupsi dan kecurangan merupakan hal yang kurang serius sehingga hal tersebut tidak mendorong responden dalam melaksanakan tindakan *Whistleblowing*.

Pembahasan Hasil Hipotesis 3

Hasil analisis terlihat bahwa Komitmen Profesi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap niat auditor dalam melakukan pengungkapan tindak pelanggaran (*Whistleblowing*), komitmen profesi memiliki peran dalam niat untuk melakukan *Whistleblowing* bahwa level komitmen profesi mempengaruhi level landasan etis. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan (Rianti, 2017) bahwa Komitmen Profesi tidak berpengaruh terhadap intensi melakukan *Whistleblowing*.

Pembahasan Hasil Hipotesis 4

Hasil analisis terlihat bahwa Intensitas Moral berpengaruh terhadap niat auditor dalam melakukan pengungkapan tindak pelanggaran (*Whistleblowing*). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Astrie, 2015) bahwa intensitas moral berpengaruh terhadap tindakan *Whistleblowing*.

Pembahasan Hasil Hipotesis 5

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Personal Cost of Reporting* tidak berpengaruh terhadap niat auditor dalam melakukan pengungkapan tindak pelanggaran (*Whistleblowing*). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Abdullah, 2017) bahwa *Personal Cost of Reporting* tidak berpengaruh terhadap intensi auditor melakukan tindakan *Whistleblowing*.

Pembahasan Hasil Hipotesis 6

Hasil analisis terlihat bahwa *Locus of Control* berpengaruh terhadap niat auditor dalam melakukan pengungkapan tindak pelanggaran (*Whistleblowing*). Hasil penelitian ini sejalan dengan (Septiani, 2013) yang berhasil membuktikan bahwa ada pengaruh *Locus of Control* terhadap tindakan *Whistleblowing*, menurut (Septiani, 2013) hal tersebut disebabkan adanya persepsi *Whistleblower* potensial yang rendah terhadap *efficiency* potensial dari tindakan pelaporan pelanggaran dan adanya pembalasan serupa dari pelanggar.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan metode analisis *SmartPLS 3* dalam penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap niat auditor dalam melakukan pengungkapan tindak pelanggaran (*Whistleblowing*).
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Tingkat Keseriusan Kecurangan tidak berpengaruh signifikan terhadap niat auditor dalam melakukan pengungkapan tindak pelanggaran (*Whistleblowing*).

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Profesi tidak berpengaruh signifikan terhadap niat auditor dalam melakukan pengungkapan tindak pelanggaran (*Whistleblowing*).
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Intensitas Moral berpengaruh signifikan terhadap niat auditor dalam melakukan pengungkapan tindak pelanggaran (*Whistleblowing*).
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Personal Cost of Reporting* tidak berpengaruh signifikan terhadap niat auditor dalam melakukan pengungkapan tindak pelanggaran (*Whistleblowing*).
6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Locus of Control* berpengaruh signifikan terhadap niat auditor dalam melakukan pengungkapan tindak pelanggaran (*Whistleblowing*)

Saran

peneliti selanjutnya disarankan dapat menambahkan faktor-faktor lain yang mungkin menarik untuk diuji antara lain faktor Iklim Organisasi, Kelengkapan Bukti, Demografi ataupun Dukungan Rekan Kerja/ Atasan dan dapat menambahkan Kantor Akuntan Publik (KAP) provinsi lainnya.

Daftar Pustaka

- Abdullah, M. W. (2017). Determinan Intensi Auditor melakukan tindakan *Whistleblowing* dengan Perlindungan Hukum sebagai variabel moderasi. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan. Universitas Negeri Islam (UIN) Makassar*.
- Astrie, S. O. E. (2015). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Intensi Auditor Untuk Melakukan Tindakan *Whistleblowing* (Studi Pada Kantor Akuntan Publik Di Surakarta Dan Yogyakarta). Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Astuti, E. K. (2018). Pengaruh Etika, Komitmen Profesional, Sosialisasi Antisipatif, Dan *Locus Of Control* Mahasiswa Akuntansi Terhadap Perilaku *Whistleblowing*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). *Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. Journal of Marketing Research, 18(1), 39–50*.
- Hanif, R. A., dan Oditama, F. (2017). Pengaruh Personal Cost Reporting, Status Wrong Doer dan Tingkat Keseriusan Kesalahan terhadap *Whistleblowing Intention*. *Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis. Universitas Riau*.
- Joneta, C. (2016) Pengaruh Komitmen Profesional dan Pertimbangan Etis terhadap Intensi Melakukan *Whistleblowing: Locus of Control* Sebagai Variabel Moderasi. *JOM FEKON, 3 (1), 375-748*.
- KNKG. (2008). Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran (*Whistleblowing System-WBS*).
- Lestari, R., dan Yaya R. (2017). *Whistleblowing* Dan Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Niat Melaksanakannya Oleh Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Akuntansi. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*.
- Nugrohaningrum, D. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Niat Pegawai Pemda Untuk Melakukan *Whistleblowing*. *Universitas Islam Indonesia*.
- Rianti, D. (2017). Pengaruh Komitmen Profesional Auditor Terhadap Intensi Melakukan *Whistleblowing* Dengan Realisasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Pada BRI Provinsi Riau). *Jurnal. Fakultas Ekonomi Universitas Riau*.
- Setyadi, E. J. (2008). Hubungan Antara Komitmen Profesional dan Sosialisasi Antisipatif dengan Orientasi Etika Mahasiswa Akuntansi (Studi Pada Perguruan Tinggi di Jawa Tengah). *Universitas Diponegoro*.
- Setyawati et. al. (2015). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Niat Untuk Melakukan *Whistleblowing Internal (The Factors Influencing Internal Whistleblowing Intention)*. *Jurnal. Fakultas Ekonomi Universitas Pekalongan*.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis, Alfabeta, Bandung*.
- Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2006 Tentang Perlindungan Saksi dan Korban.
- Winardi, Rijadh Djatu. (2013). *The Influence of Individual and Situational Factors on Lower-Level Civil Servants Whistleblowing Intention In Indonesia. Journal of Indonesian Economy and Bussines. Vol. 28 (3) : 361-376*.

- Yamin, Sofyan, Kurniawan, Heri (2011). *Generasi Baru mengelolah Data Penelitian Dengan Partial Least Square Path Modeling : Aplikasi dengan Software XLSTART, SmartPLS dan Visual PLS*. Jakarta : Salemba Infotek.
- Yulianto, A. D. R. (2015). Pengaruh Orientasi Etika, Komitmen Profesional dan Sensitivitas Etis Terhadap *Whistleblowing* (Studi Empiris pada Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Perwakilan Daerah Istimewa Yogyakarta). Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.