

# PENGARUH PROFESIONALISME, KOMITMEN ORGANISASI, DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP INTENSI AUDITOR UNTUK MELAKUKAN TINDAKAN *WHISTLEBLOWING* PADA KANTOR PUBLIK DI KOTA MAKASSAR

Sri Wahyuni HS

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP Makassar

\* Corresponding author: [Wahyunihusain060397@gmail.com](mailto:Wahyunihusain060397@gmail.com)

## Article Info

### Article History

Received: Januari 01<sup>th</sup>, 2024

Revised: Januari 14<sup>th</sup>, 2024

Accepted: Februari 26<sup>th</sup>, 2024

Copyright © 2024 by the author



## ABSTRACT

This study aims to determine the Effect of Professionalism, Organizational Commitment and Locus of Control on the Auditor's Intention to Perform Whistleblowing Actions. The data of this research is primary data, by distributing questionnaires to 35 auditors who work in Public Accounting Firms in Makassar City. The survey was conducted from June to July 2021. The analysis technique used in this study was multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that Professionalism has a positive effect on the Auditor's Intention to Whistleblowing, Organizational Commitment has a positive and significant effect on the Auditor's Intention to Whistleblowing, and Locus of Control has a positive and significant effect on the Auditor's Intention to Whistleblowing.

**Keywords:** Professionalism, Organizational Commitment, Locus of Control, Intensive Auditor To Perform Whistleblowing Action

## PENDAHULUAN

Perkembangan profesi akuntan publik dalam zaman globalisasi sangat pesat. Eksternal auditor memiliki peranan penting bagi suatu perusahaan. Eksternal auditor bekerja untuk membuktikan kewajaran laporan keuangan yang disajikan oleh perusahaan dengan melakukan proses audit. Auditor memberikan hasil audit dengan menerbitkan laporan audit kepada pihak manajemen perusahaan. Munculnya beberapa kasus dan skandal menimbulkan kembali skeptisme

masyarakat mengenai ketidakmampuan profesi akuntan dalam menjaga independensi. Sorotan tajam diarahkan pada perilaku auditor ketika berhadapan dengan klien yang dipersepsikan gagal menjalankan perannya sebagai auditor independen. Oleh karena itu auditor harus melihat sifat, saat dan lingkup pekerjaan dalam membuat suatu pertimbangan. Auditor memiliki tanggungjawab untuk mendapatkan dan mengevaluasi bukti audit mengenai asersi berbagai kegiatan dan kejadian secara ekonomi untuk melihat keterkaitan antara asersi tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan dan mengkomunikasikannya kepada pihak-pihak berkepentingan dalam bentuk laporan keuangan, auditor juga dituntut untuk menjunjung tinggi nilai-nilai etika yang telah ditetapkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI).

Auditor yang profesional akan menjalankan prosedur audit sesuai dengan apa yang telah direncanakan tanpa ada yang mengusik profesionalisme mereka sebagai auditor hingga akhir proses hasil audit selesai. Atau dengan kata lain, seseorang akan terdorong untuk melakukan sesuatu sesuai dengan keyakinan yang dianggapnya positif (Krehastuti, 2014). Janitra (2017) menyatakan bahwa staff pegawai yang memiliki sebuah komitmen organisasi yang tinggi di dalam dirinya akan menimbulkan rasa memiliki organisasi yang tinggi pula, sehingga ia akan merasa ragu untuk melakukan *whistleblowing* karena ia yakin tindakan yang dilakukan tersebut akan melindungi organisasi dari kehancuran. *Locus of control* merupakan faktor individu yang dapat mempengaruhi seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. *Locus of control* merupakan keyakinan seseorang bahwa nasib atau kejadian dalam kehidupannya berada pada kontrol dirinya sendiri. Selain itu, *locus of control* juga didefinisikan sebagai harapan umum bahwa imbalan atau hasil dalam kehidupan dikendalikan baik oleh tindakan sendiri (internalisasi) atau dengan kekuatan lain (eksternalitas).

*Whistleblowing* dapat membantu untuk mengungkapkan kecurangan/*fraud* yang terjadi dalam suatu organisasi. Eksternal auditor dapat melakukan *whistleblowing* apabila dalam proses audit ditemukan kecurangan yang terjadi dalam manajemen. *Whistleblowing* menurut Komite Nasional Kebijakan *Governance* (KNKG) di dalam Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran adalah pengungkapan tindakan pelanggaran atau perbuatan yang melawan hukum, tidak etis/tidak bermoral atau perbuatan lain yang dapat merugikan organisasi atau pemangku kepentingan, yang dilakukan oleh karyawan atau pimpinan organisasi kepada pimpinan organisasi atau lembaga lain yang dapat mengambil tindakan atas pelanggaran tersebut. Berdasarkan uraian diatas mengenai bagaimana pengaruh profesionalisme, komitmen organisasi dan *locus of control* mengenai *whistleblowing*, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi dan *Locus of Control* terhadap Intensi Auditor untuk Melakukan *Whistleblowing* pada Kantor Akuntan Publik di Kota Makassar.

## LITERATURE REVIEW

### Profesionalisme Auditor

Profesionalisme merupakan komitmen yang dibentuknya suatu individu saat mulai memasuki suatu profesi meliputi sesuatu yang dipercaya, sesuatu yang diterima, tujuan dan nilai-nilai dari suatu profesi. Profesionalisme juga merupakan elemen dari motivasi yang memberikan sumbangan pada seseorang agar mempunyai kinerja tugas yang tinggi. Menurut pengertian umum, seseorang dikatakan profesional jika memenuhi tiga kriteria, yaitu mempunyai keahlian untuk melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya, melaksanakan suatu tugas atau profesi dengan menetapkan standard baku di bidang profesi yang bersangkutan dan menjalankan tugas profesinya dengan mematuhi etika profesi yang

telah ditetapkan. Auditor bisa dikatakan profesional apabila telah memenuhi dan mematuhi standar-standar kode etik yang telah ditetapkan oleh IAI, antara lain: (1) prinsip-prinsip yang telah ditetapkan oleh IAI yaitu standar ideal dari perilaku etis yang telah ditetapkan oleh IAI seperti dalam terminologi filosofi, (2) peraturan perilaku seperti standar minimum perilaku etis yang ditetapkan sebagai peraturan khusus yang merupakan suatu keharusan, (3) interpretasi peraturan perilaku tidak merupakan keharusan tetapi harus dipahami oleh para praktisi, dan (4) ketetapan etika seperti seorang akuntan publik wajib untuk harus tetap memegang teguh prinsip kebebasan dalam menjalankan proses auditnya, walaupun auditor dibayar oleh kliennya.

### **Komitmen Organisasi**

Menurut Abdullah (2017), komitmen organisasi ialah suatu sikap yang merefleksikan tingkat loyalitas anggota organisasi terhadap organisasinya. Seseorang dengan tingkat loyalitas yang tinggi, akan selalu senantiasa berusaha maksimal turut andil untuk mencapai tujuan dari organisasinya dan akan mengidentifikasi terlebih dahulu dalam menangani situasi yang dapat membahayakan organisasi demi menjaga reputasi dan kelangsungan organisasi. Sehingga dapat didefinisikan bahwa komitmen organisasi merupakan perpaduan antara sikap dan perilaku yang menyangkut tiga sikap yaitu rasa mengidentifikasikan dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi dan rasa ketersetiaan pada organisasi. Komitmen organisasi ialah sebuah bukti dan keterlibatan seorang individu yang dapat yang dapat dicirikan dengan tiga hal berikut: (1) adanya suatu harapan, keyakinan dan keinginan untuk selalu menerima setiap tujuan dari organisasinya, yang kemudian individu tersebut akan selalu berusaha untuk mewujudkan setiap tujuan dari organisasinya, (2) selalu memaksimalkan setiap usahanya jika berkaitan dengan pelaksanaan kegiatan organisasinya, (3) selalu memiliki keinginan dan selalu berusaha untuk tetap mempertahankan keanggotaannya pada organisasinya atau selalu bersikap loyal.

### ***Locus of Control***

*Locus of control* (pusat kendali) pertama kali dikemukakan oleh Rotter pada tahun 1996, seorang ahli teori pembelajaran sosial. *Locud of control* didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib sendiri. Artinya, cara pandang seseorang dalam mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya. Pengendalian diri adalah suatu cara yang mana individu memiliki tanggungjawab terhadap kegiatan yang terjadi didalam kontrol atau diluar kontrol dirinya. Kreitner dan Kinichi (2016), mengatakan bahwa hasil yang dicapai *locus of control* internal dianggap berasal dari aktifitas dirinya. Sedangkan pada individu *locus of control* eksternal menganggap bahwa keberhasilan yang dicapai dikontrol dari keadaan sekitarnya. Individu yang memiliki internal *locus of control* akan berpendapat bahwa mereka akan bergantung hanya pada dirinya sendiri sedangkan individu yang memiliki external *locus of control* akan merasakan

bahwa mereka lebih banyak berharap dan bergantung kepada orang lain daripada dirinya sendiri dan akan memilih situasi yang akan menguntungkan dirinya.

### **Intensi Auditor untuk Melakukan Tindakan *Whistleblowing***

Keinginan untuk melakukan *whistleblowing* merupakan salah satu bentuk dari keseriusan dalam suatu situasi, tanggungjawab untuk melaporkan pelanggaran dan dampak negatif yang akan diterima sebagai akibat pelaporan tersebut. *Whistleblowing* sebagai pengungkapan oleh anggota organisasi (mantan atau yang masih menjadi anggota) atas suatu praktik-praktik ilegal, tidak bermoral, atau tanpa legitimasi dibawah kendali pimpinan kepada individu atau organisasi yang dapat menimbulkan efek tindakan perbaikan. Dengan demikian praktik atau tindakan kecurangan dapat dilakukan oleh karyawan atau oleh manajemen perusahaan. Sedangkan pelapor kecurangan, umumnya lebih sering dilakukan oleh bawahan karyawan atau lebih dikenal dengan istilah *whistleblower*. Krehastuti (2014), menyatakan bahwa *whistleblowing* dapat terjadi dari dalam (internal) maupun dari luar (eksternal). Internal *whistleblowing* terjadi ketika seorang karyawan mengetahui kecurangan yang dilakukan karyawan lainnya kemudian melaporkan kecurangan tersebut kepada atasannya. Sedangkan eksternal *whistleblowing* terjadi ketika seorang karyawan mengetahui kecurangan yang dilakukan perusahaan lalu memberitahukannya kepada masyarakat karena kecurangan itu akan merugikan masyarakat. Auditor lebih mungkin melakukan internal *whistleblowing* daripada eksternal *whistleblowing*.

### **METODOLOGI PENELITIAN**

Desain penelitian ini menggunakan desain penelitian survei atau sensus survei, yakni penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, untuk menemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel. Sensus survei adalah survei yang dilakukan pada seluruh populasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, yakni jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Lokasi penelitian dilaksanakan pada enam Kantor Akuntan Publik yang berada di wilayah Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Penelitian ini dilakukan selama kurang lebih dua bulan yakni mulai bulan Juni 2021 sampai dengan bulan Juli 2021.

Penelitian ini menggunakan sumber data primer yaitu data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau tidak melalui perantara atau dengan kata lain data diperoleh langsung dari jawaban-jawaban atas pertanyaan yang ada dalam kuesioner yang diberikan kepada responden. Populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh jumlah auditor yang terdapat pada Kantor Akuntan Publik di Kota Makassar yang terdaftar pada IAPI (Ikatan Akuntan Publik Indonesia) yakni berjumlah 35 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling sensus yang dimana peneliti mengambil seluruh sampel yang berada dalam populasi. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini

menggunakan kuesioner yang dibagikan secara langsung ke Kantor Akuntan Publik dimana auditor bekerja agar segera mendapatkan respon/jawaban langsung dari pertanyaan-pertanyaan yang dilampirkan. Dalam mengukur pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner, digunakan skala likert 5 poin dengan jawaban dari sangat tidak setuju, tidak setuju, kurang setuju, setuju, dan sangat setuju. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode statistik dengan menggunakan SPSS versi 24.00. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda (*Multiple Regression Analysis*), analisis ini dimaksudkan untuk mengungkapkan pengaruh antara beberapa variabel bebas dengan variabel terikat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Statistik Deskriptif

Berdasarkan banyaknya variabel dan merujuk kepada masalah penelitian, maka deskripsi data dikelompokkan menjadi 5 bagian yaitu: Profesionalisme Auditor (X1), Komitmen Organisasi (X2), *Locus of Control* (X3), *Whistleblowing* (Y). Uraian hasil perhitungan statistik deskriptif diolah dengan menggunakan proses SPSS versi 24.00 yang menghasilkan deskripsi statistik variabel penelitian sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Analisis Deskriptif**

N		Mean	Std. Deviation	Min	Max
Statistic					
X1.1	35	3,8857	,90005	1,00	5,00
X1.2	35	3,8000	1,02326	1,00	5,00
X1.3	35	3,5143	,88688	1,00	5,00
X1.4	35	3,7143	,82503	1,00	5,00
X1.5	35	3,7714	1,05957	1,00	5,00
X2.1	35	3,6571	,90563	1,00	5,00
X2.2	35	3,4571	,91853	1,00	5,00
X2.3	35	3,6571	,80231	1,00	5,00
X2.4	35	3,3429	,87255	1,00	5,00
X2.5	35	3,6000	,81168	1,00	5,00
X2.6	35	3,7143	,85994	1,00	5,00
X2.7	35	3,8857	,86675	1,00	5,00
X3.1	35	3,6000	,84714	1,00	5,00
X3.2	35	3,8857	,90005	1,00	5,00
X3.3	35	3,6571	,87255	1,00	5,00
X3.4	35	3,7429	,70064	1,00	5,00
X3.5	35	3,7143	,78857	1,00	5,00

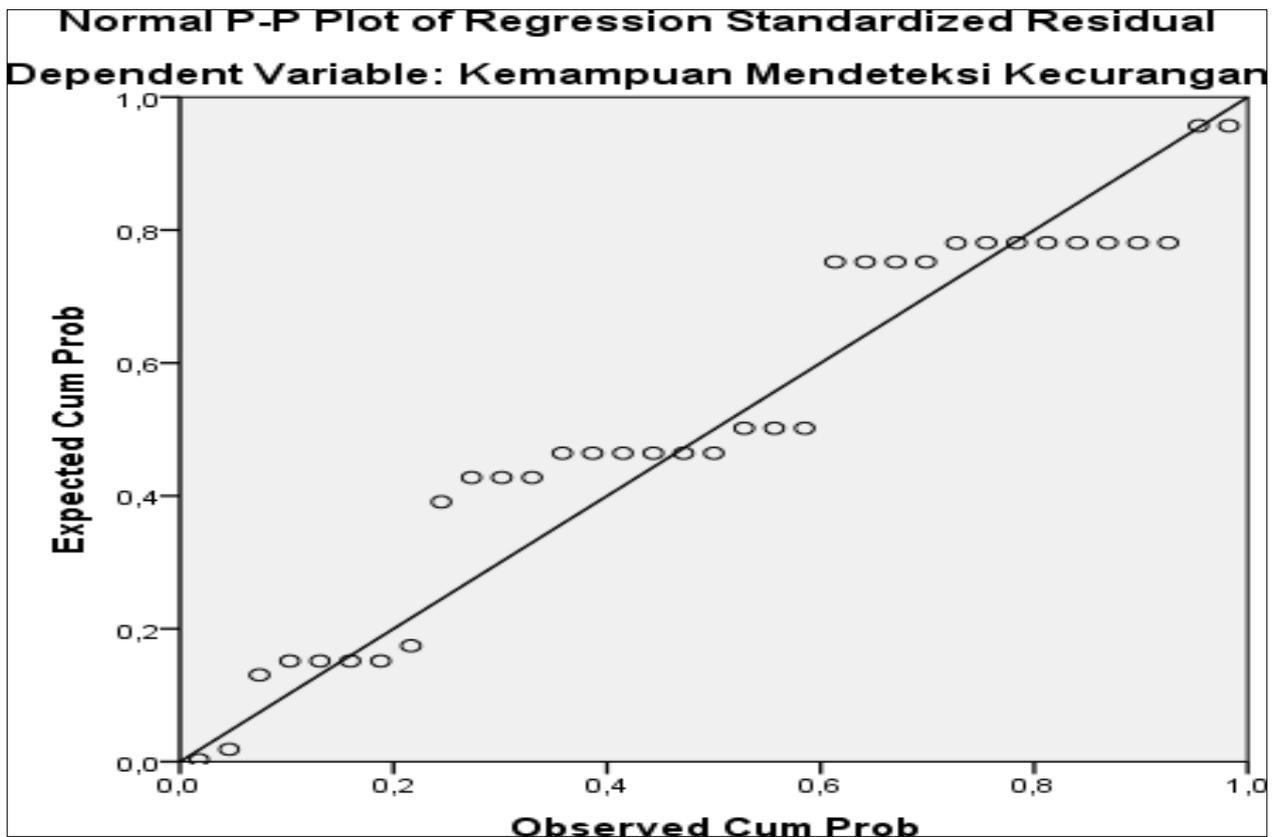
X3.6	35	3,8857	,93215	1,00	5,00
Y.1	35	3,5143	,95090	1,00	5,00
Y.2	35	3,5714	,81478	1,00	5,00
Y.3	35	3,8857	,93215	1,00	5,00
Y.4	35	3,6857	,93215	1,00	5,00
Y.5	35	3,6857	,93215	1,00	5,00
Y.6	35	3,5429	,81684	1,00	5,00
Y.7	35	3,5143	1,03955	1,00	5,00
Valid N (listwise)	35				

Sumber: Data Primer diolah SPSS V.24.00 (2021)

## Uji Prasyarat Analisis

### Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, error yang dihasilkan mempunyai distribusi normal atau tidak. Hasil pengujian normalitas yang dilakukan menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Dalam penelitian ini untuk menguji normalitas data digunakan grafik normal *P-P Plot of Regression Standardized Residual* dan uji *Kolmogorof-Smirnof Test*.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data Primer diolah SPSS V.24.00 (2021)

**Tabel 2. Hasil Uji Normalitas (Kolmogorof-Smirnof Test)**

		<b>Unstandardized Residual</b>
N	Mean	35
Normal Parameters,a,b	Std. Deviation	.0000000
	Absolute	,44477971
Most Extreme Differences	Positive	.197
	Negative	.197
	Mean	-,091
Test Statistic		,197
Asymp. Sig. (2-tailed)		<b>,201</b>

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS V.24.00 (2021)

Berdasarkan gambar 2 terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta arah penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa nilai sig berada diatas 0,05 (5%) sehingga hal ini menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

#### Uji Linearitas

**Tabel 3. Hasil Uji Linearitas**

Uraian	Nilai Signifikansi	Ket.
Intensi <i>Whistleblowing</i> * Profesionalisme Auditor	0,96	Linear
Intensi <i>Whistleblowing</i> * Komitmen Organisasi	0,57	Linear
Intensi <i>Whistleblowing</i> * <i>Locus of Control</i>	0,558	Linear

Sumber: Data Primer diolah SPSS V.24.00 (2021)

Berdasarkan tabel 3, hasil uji linearitas di atas menunjukkan bahwa variabel profesionalisme auditor, komitmen organisasi, dan *locus of control* memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Maka terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel profesionalisme auditor, komitmen organisasi, dan *locus of control* dengan intensi *whistleblowing*.

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas**

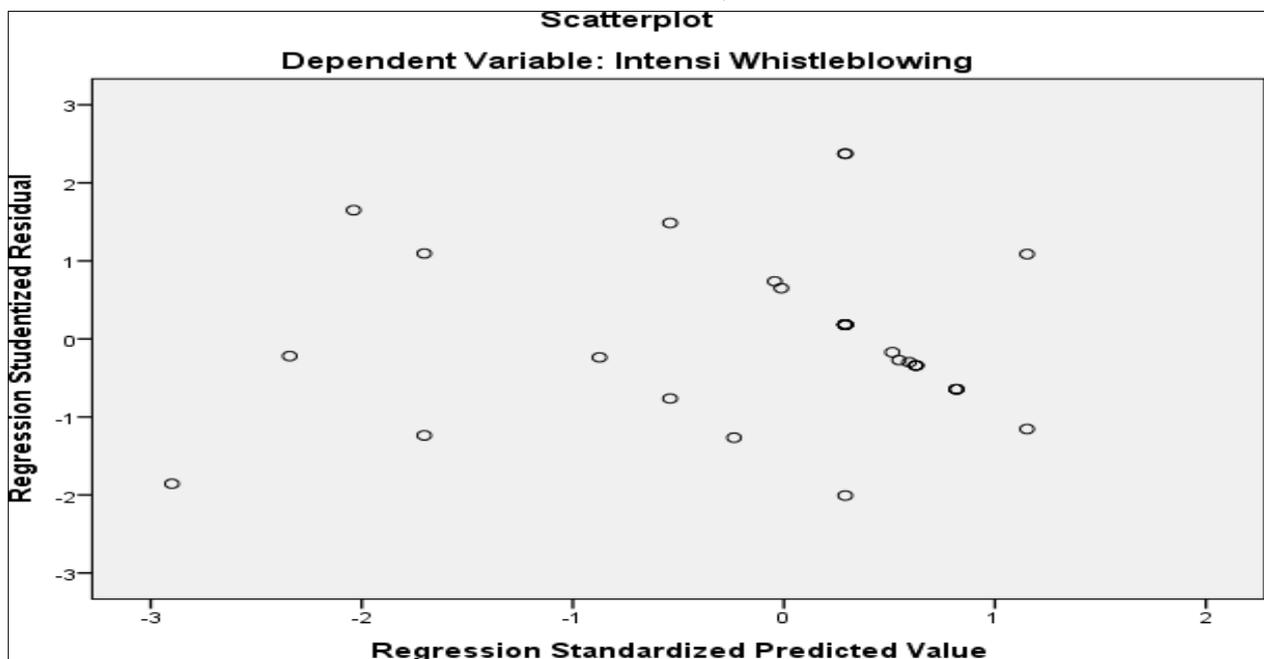
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
X1	,380	2,632	Tidak terjadi multikolinearitas
X2	,348	2,873	Tidak terjadi multikolinearitas
X3	,523	1,913	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data Primer diolah SPSS V.24.00 (2021)

Hasil perhitungan analisis menunjukkan bahwa nilai tolerance pada masing-masing variabel memiliki nilai diatas 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10. Hal ini berarti dalam model persamaan regresi tidak terdapat gejala multikolinearitas sehingga data dapat digunakan.

### Uji Heteroskedastisitas

**Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisita**



Sumber: Data Primer diolah SPSS V.24.00 (2021)

Gambar 3 diatas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara random (acak) di bawah atau diatas angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak untuk digunakan.

## Hasil Uji Hipotesis

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,79	,376		1,805	,081
Profesionalisme Auditor	,232	,144	,254	1,614	,117
Komitmen Organisasi	,366	,132	,454	2,766	,009
<i>Locus of Control</i>	,411	,125	,527	3,288	,002

Sumber: Data Primer diolah SPSS V.24.00 (2021)

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 5 diatas, variabel profesionalisme terhadap intensi auditor untuk melakukan tindakan *whistleblowing* diperoleh nilai t-hitung = 1,614 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,117, lebih kecil jika dibandingkan dengan nilai  $\alpha = 5\%$  atau hipotesis pertama (H1) terbukti atau diterima. Variabel komitmen organisasi terhadap intensi auditor untuk melakukan tindakan *whistleblowing* diperoleh nilai t-hitung = 2,766 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,009, lebih kecil jika dibandingkan dengan nilai  $\alpha = 5\%$  atau hipotesis kedua (H2) terbukti atau diterima. Variabel *locus of control* terhadap intensi auditor untuk melakukan tindakan *whistleblowing* diperoleh nilai t-hitung = 3,288 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002, lebih kecil jika dibandingkan dengan nilai  $\alpha = 5\%$  atau hipotesis kedua (H3) terbukti atau diterima.

## Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme auditor berpengaruh positif terhadap intensi auditor untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Artinya semakin baik profesionalisme auditor, maka semakin tinggi niat seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Sebaliknya, semakin tidak baik profesionalisme auditor, maka semakin rendah niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Auditor profesional diharapkan memiliki komitmen yang tinggi sehingga lebih mengutamakan profesionalisme dan etika profesi terkait dengan tindakannya melakukan *whistleblowing*. Profesional auditor merupakan salah satu faktor yang berpengaruh positif terhadap intensi melakukan

*whistleblowing* karena profesionalisme auditor sangat dibutuhkan agar dalam pemeriksaan tidak terjadi kelalaian dan jika seorang auditor tidak profesional dalam menjalankan tugasnya ini akan menghambat teratasinya tindak kecurangan.

*Theory of Planned Behavior* (TPB) yang dikemukakan oleh Ajzen (1991), beranggapan bahwa manusia biasanya akan berperilaku pantas (*behave in a sensible manner*) sesuai dengan apa yang diinginkan lingkungannya. Teori perilaku memiliki tiga fungsi dasar yaitu terkait dengan sikap dasar seseorang (sikap seseorang terhadap intuisi orang lain atau obyek), menggambarkan pengaruh sosial yang disebut norma subyektif, dan berkaitan dengan isu kontrol berkaitan dengan pengalaman dan pengetahuan. Profesionalisme auditor mempresentasikan sikap dalam konsep teori TPB dimana sikap adalah keadaan dalam diri manusia yang dapat menggerakkan manusia untuk bertindak atau tidak bertindak. Salah satu sikap seorang auditor untuk menunjukkan identitas profesionalnya adalah dengan melalui kepatuhan terhadap standar audit dan kode etik profesi auditor.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap intensi auditor untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Artinya semakin tinggi komitmen seseorang terhadap organisasinya maka semakin tinggi pula intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Komitmen organisasi menyiratkan hubungan auditor dengan perusahaan atau organisasi secara aktif. Auditor yang berkomitmen pada organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif terhadap lembaganya, auditor akan memiliki jiwa untuk tetap membela organisasinya, berusaha meningkatkan prestasi, dan memiliki keyakinan yang pasti untuk mewujudkan tujuan organisasi. Auditor yang menunjukkan komitmen tinggi terhadap organisasi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja, dan tidak akan membiarkan terjadinya pelanggaran atau kecurangan yang dapat membuat organisasinya hancur. Hal tersebut pada akhirnya akan menimbulkan rasa memiliki organisasi yang tinggi sehingga pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi tidak akan merasa ragu untuk melakukan tindakan *whistleblowing* jika terdapat adanya pelanggaran atau kecurangan dalam organisasi karena meyakini bahwa tindakan tersebut akan melindungi organisasi dari kehancuran.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi auditor untuk melakukan *whistleblowing*. Artinya semakin tinggi *locus of control*, maka kecenderungan melakukan tindakan *whistleblowing* akan semakin meningkat. Salah satu variabel kepribadian yaitu *locus of control* yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib sendiri. Auditor akan cenderung melakukan tindakan *whistleblowing* ketika merekamenilai perbuatan yang dilakukannya benar guna mencegah pelanggaran terulang dan mengembalikan kepercayaan terhadap informasi yang terpercaya bagi para pengguna laporan keuangan. Teori atribusi yang dikemukakan oleh Rotter (1996) dalam Tumanggor (2018), menyatakan bahwa *locus of control* merupakan salah satu variabel kepribadian, yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib sendiri. Dalam hal

ini *locus of control* mampu meyakini bahwa nasib yang ada dalam kehidupannya ditentukan oleh kemampuan dirinya sendiri, dalam konsep teori atribusi dimana perilaku yang berhubungan dengan sikap dan karakteristik individu, maka dapat dikatakan bahwa hanya melihat perilakunya akan dapat juga memprediksi perilaku seseorang dalam menghadapi situasi tertentu.

## KESIMPULAN

Profesionalisme auditor berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi auditor untuk melakukan tindakan *whistleblowing* pada Kantor Akuntan Publik di Kota Makassar. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi auditor untuk melakukan tindakan *whistleblowing* pada Kantor Akuntan Publik di Kota Makassar. *Locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi auditor untuk melakukan tindakan *whistleblowing* pada Kantor Akuntan Publik di Kota Makassar. Bagi auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Kota Makassar sebaiknya senantiasa meningkatkan profesionalisme, komitmen organisasi, dan *locus of control* sehingga dapat meningkatkan landasan etis dari *whistleblowing* yang bekerja di Kantor Akuntan Publik. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian lanjutan dengan tema yang sama sebaiknya melakukan penelitian dengan menambahkan variabel lain diluar penelitian ini, dapat menambahkan lebih banyak literatur yang relevan dengan topik penelitian serta diharapkan dapat memperluas daerah survei tidak hanya pada satu wilayah saja, sehingga hasil penelitian memiliki kemampuan generalisasi yang lebih luas.

## REFERENCES

- Ajzen, I. (1991). *The Theory of Planned Behavior. Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 50 (2): 179-211.
- Abdullah, M. Wahyuddin. (2017). Determinan Intensi Auditor Melakukan Tindakan *Whistleblowing* dengan Perlindungan Hukum Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*. Vol.1, No.3, Hal. 385-407.
- Janitra, Wimpi Abhirama. (2017). Pengaruh Orientasi Etika, Komitmen Profesional, Komitmen Organisasi, dan Sensitivitas Etis Terhadap Internal *Whistleblowing* (Studi Empiris pada SKPD Kota Pekanbaru). *JOM Fekon*, Vol.4, No.1.
- Krehastuti, dkk. (2014). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Intensi Auditor untuk Melakukan Tindakan *whistleblowing* (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang). *Ejournal*. Vol.3, No.2, Hal.1-5.
- Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG). (2008). Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran-SPP (*Whistleblowing System-WBS*). Jakarta.
- Rotter, J. B. (1996). *Generalized Expectancies for Internal Versus External Control of Reinforcement. Psychological Monographs*. 80 (1): 609.
- Tumanggor & Lonia Meiyanti. (2018). Pengaruh Pengendalian Diri (*Locus of Control*), Konflik Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang. Skripsi. Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah, Palembang