

**PENGARUH KOMITMEN PROFESIONAL, *LOCUS OF CONTROL* DAN  
SOSIALISASI ANTISIPATIF MAHASISWA AKUNTANSI TERHADAP  
*WHISTLEBLOWING***

**(Studi Kasus pada mahasiswa S1 Jurusan Akuntansi Universitas Negeri  
Padang)**

**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi Strata (SI)*



**Oleh :**

**WINDA DEVILA ZALMI**

**NIM/BP : 14043037/2014**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2019**

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

**PENGARUH KOMITMEN PROFESIONAL, *LOCUS OF CONTROL* DAN  
SOSIALISASI ANTISIPATIF MAHASISWA AKUNTANSI TERHADAP  
*WHISTLEBLOWING***

*(Studi Empiris pada Mahasiswa Akuntansi S1 di Universitas Negeri Padang)*

Nama : Winda Devila Zalmi  
NIM/TM : 14043037/2014  
Program Studi : Akuntansi  
Keahlian : Auditing  
Fakultas : Ekonomi

Padang, Februari 2019

Disetujui Oleh:

Pembimbing I



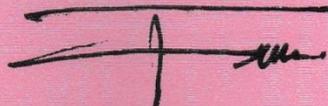
Dr. Efrizal Syofyan, SE, Ak, M. Si  
NIP. 19580519 199001 001

Pembimbing II



Mayar Afriyenti, SE, M. Sc  
NIP. 1984013 200912 2 005

Mengetahui,  
Ketua Program Studi Akuntansi



Fefri Indra Arza, SE, M.Sc, Ak  
NIP. 19730213 199903 1 003

## HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

*Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi  
Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri Padang*

**Judul** : Pengaruh Komitmen Profesional, *Locus of Control* dan Sosialisasi Antisipatif Mahasiswa Akuntansi Terhadap *Whistleblowing* (Studi Empiris pada Mahasiswa Akuntansi S1 di Universitas Negeri Padang)

**Nama** : Winda Devila Zalmi

**Nim/TM** : 14043037/2014

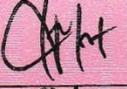
**Jurusan** : Akuntansi

**Keahlian** : Auditing

**Fakultas** : Ekonomi

Padang, Februari 2019

### Tim Penguji:

No	Jabatan	Nama	TandaTangan
1	Ketua	: Dr. Efrizal Syofyan, SE, Ak, M. Si	1. 
2	Sekretaris	: Mayar Afriyenti, SE, M. Sc	2. 
3	Anggota	: Erly Mulyani, SE, M. Si	3. 
4	Anggota	: Fefri Indra Arza, SE, M. Sc. Ak	4. 

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Winda Devila Zalmi  
NIM/Tahun Masuk : 14043037/2014  
Tempat/Tgl. Lahir : Siak Sri Indrapura/ 17 Agustus 1996  
Program Studi : Akuntansi  
Keahlian : Auditing  
Fakultas : Ekonomi  
Alamat : Jln. Palmerah Tunggul Hitam No 6 Kel. Air Tawar Timur  
No. HP/Telp : 085356770349/-  
Judul Skripsi : Pengaru Komitmen Profesional, *Locus Of Control* dan Sosialisasi Antisipatif Mahasiswa Akuntansi Terhadap *Whistleblowing* (Studi Empiris Pada Mahasiswa Akuntansi S1 di Universitas Negeri Padang)

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Karya tulis/skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (Sarjana), baik di UNP maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis/skripsi ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Pada karya tulis/skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang telah ditulis atau dipublikasikan kecuali secara eksplisit dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan cara menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis/skripsi ini sah apabila telah ditandatangani asli oleh tim pembimbing, tim penguji dan ketua jurusan.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima **sanksi akademik** berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karena karya tulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi.

Padang, Januari 2019



**Winda Devila Zalmi**  
14043037/2014

## ABSTRAK

**Winda Devila Zalmi, 14043037/2014. “Pengaruh Komitmen Profesional, *Locus of control*, dan Sosialisasi Antisipatif Mahasiswa Akuntansi Terhadap *Whistleblowing*.” (Studi Empiris Pada Mahasiswa Akuntansi S1 di Universitas Negeri Padang). Skripsi. Padang; Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.**

Pembimbing : 1. Dr. Efrizal Syofyan, SE, Ak, M.Si

2. Mayar Afriyenti, SE., M.Sc

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara empiris pengaruh komitmen profesional, *locus of control* dan sosialisasi antisipatif mahasiswa akuntansi pada *whistleblowing*. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa tahun masuk 2014 dan 2015 di Universitas Negeri Padang. Sampel dipilih sebanyak 100 responden, data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang berasal dari kuesioner yang dibagikan kepada responden. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan menggunakan perangkat lunak SPSS 21. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komitmen profesional memiliki pengaruh positif signifikan pada *whistleblowing*, variabel *locus of control internal* memiliki pengaruh positif signifikan pada *whistleblowing*, variabel *locus of control external* memiliki pengaruh negatif pada *whistleblowing* dan variabel sosialisasi antisipatif mahasiswa akuntansi tidak berpengaruh signifikan pada *whistleblowing*. Hipotesis keempat ditolak.

**Kata Kunci : Komitmen profesional, *Locus of control internal*, *Locus of control external*, Sosialisasi antisipatif mahasiswa akuntansi, *Whistleblowing*.**

## KATA PENGANTAR



Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Komitmen Profesional, *Locus Of Control* dan Sosialisasi Antisipatif Mahasiswa Akuntansi Terhadap *Whistleblowing*”**.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, dan arahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Ganefri, Ph.D., Rektor Universitas Negeri Padang yang telah memberikan kesempatan pada penulis untuk menimba ilmu dan memperoleh pendidikan di Universitas Negeri Padang.
2. Drs. Idris, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan kemudahan administrasi dalam pelaksanaan perizinan penelitian.
3. Fefri Indra Arza, S.E., M.Sc., Ak, Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan kemudahan administrasi dalam pelaksanaan perijinan penelitian.
4. Dr. Efrizal Syofyan dan Mayar Afriyenti, S.E., M.Sc, Dosen pembimbing I dan Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan arahan dari awal sampai akhir penyelesaian skripsi ini.
5. Salma Taqwa Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing saya selama proses perkuliahan.
6. Yang spesial untuk alm papa saya, *My first love* Zalwis Muchtar terimakasih sudah memberikan kasih sayangnya, kerja kerasnya membanting tulang, bimbingannya dan doanya semasa hidup untuk penulis, maafkan nda ngaa bisa menepati janji untuk bisa lulus tepat waktu. Terimakasih sudah

memberikan semangat dengan datang ke mimpi nda 3 kali berturut-turut sebelum tgl 10 Oktober dimana hari itu nda seminar proposal dan juga bertepatan di hari ulang tahun papa yang untuk pertama kalinya nda tidak bisa mengucapkan secara langsung atau telpon pagi-pagi untuk ucapan itu, karena ucapanya sudah nda kirim lewat doa agar papa diberikan ketenangan dan ditempatkan disisi Allah SWT, Amiin yra. Walaupun papa tidak hadir di wisuda nda tapi papa tetap selalu hadir dihati nda *love you dad and i miss you*. Dan buat *My Beautiful Women, My Strong Women in My life* Mama (Emi Warti) terimakasih atas dukunganya, doanya, kesabaranya, kerja kerasnya dan kasih sayangnnya sehingga nda bisa menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih sudah menjadi wanita tangguh untuk keluarga kecil mu, nda bangga sudah dilahirkan oleh sosok Mama seperti dirimu *i love you mom*. Terimakasih buat teta (Pimayola Piceslia Zalmi, Amd.Keb) sudah menjadi pendengar yang baik, tempat curhat dan sebagai donatur penambah uang jajan, terimakasih sudah memberikan motivasinya untuk adik mu ini. Terimakasih buat abang (Andri Zalmi) sudah menjadi penasehat terbaik, sudah bekerja keras untuk menjadi tulang punggung keluarga, donatur penambah uang jajan selain teta hehe dan kasih sayangnnya terhadap nda dan keluarga, abang laki-laki favorit nda setelah papa hehe.. dan yang terakhir untuk adik bungsu aku, pacar abadi aku (Randika Andrea Zalmi) terimakasih atas doanya, atas waktunya untuk djailin kalo kakak sedang badmood hehe, terimakasih sudah menjadi teman kencan kalo keluar rumah haha *partner* main basket.

7. Terimakasih buat sahabat aku “3Idiots” (Nurenza Putri Fajrin, Amd.Keb dan Intan Kumala) sudah menjadi sahabat terbaik dalam hidup aku, sudah mau mendengar keluh kesah ku, sudah sabar menghadapi tingkah laku ku, tempat curhat aku, yang selalu ada disaat suka dan duka ku, temen gila bareng kadang gak tau tempat untuk menggila, teman heboh, teman tak tau malu wkwk *partner* Joget aku heheh, *partner* Nongki-nongki, dan Moodboster aku dan tempat paling wajib meet up kalo aku pulang hehe,

terimakasih sudah mengisi hari-hariku dari tahun 2011 sampai sekarang dan penulis harap sampai “*till jannah*” amiiin.

8. Terimakasih buat Ninky’s (Alm. Ronaldi Tanjung, Riski Ananda, Ardi Marzuardi dan Intan Kumala “masuk lagi lo nong hehe”) terimakasih sudah menjadi tempat curhat aku, teman nongkrong, teman yang selalu ada di saat aku suka maupun duka, teman yang wajib ngumpul kalo pulang kesorek. Terutama buat Ajo (Alm. Ronaldi Tanjung) terimakasih selalu ada untuk penulis semasa hidup, selalu jadi tukang jemput etek kalo etek balik kesorek, partner pergi sekolah bareng, kita partner yang sibuk dan heboh kalo soal reunion, soal pergi beraya hehe, tempat curhat, tempat melapiaskan kekesalan aku hehe maafkan etek jo, tempat nebeng aku kalo balik kesorek dan kalo ajo lagi dipadang, temen dari bocah ingusan, kedai dan rumah ajo jadi tempat basecamp para anak-anak Ninky’s, manusia yang selalu memberikan semangat untuk kuliah aku. Udah 1th ajo ninggalin kami, tapi doa dan hati kami selalu untuk ajo dan selalu ada ajo *We love you jo and we miss you*.
9. Terimakasih teman “Sesak Ngumpul” (Alm. Ronaldi Tanjung, Riski Ananda, Ardi Marzuardi, Ryan Pratama, Syih Habudidin Abdul Basith, Thasliatul Fuad, S.Gz, Indah Saputri. Am, Spd dan Enzelia Cahaya Ninggrum) terimakasih kebersamaanya selama ini, teman dari bocah ingusan yang masih sibuk ngajak meet up hehe... tempat harus kudu wajib ngumpul kalo aku pulang hehe, tempat buat sharing mau hal kuliah atau apapun itu.
10. Partner Kondangan (Aidul Adma Hasibuan, S.IP, Eko Peye, SE, Indah Saputri, Spd dan Yhoan Syafitri, SKM) terimakasih atas aliran semangatnya yang kalian kasih ke aku, dan alhamdulillah yeeay aku udah ada gelar juga sekarang hehe apalagi Tante Adma tempat curhat penulis yang selalu ladenin penulis curhat sampe subuh wkwkwk tempat keluh kesah penulis soal skripsweetan ini hehe yang mau jadi kang ojek penulis kalo penulis pulang haha, teman yang bisa diajak kemana aja karena jawabanya pasti “Ayoklahayoklah”. Peyek (Eko) si donatur terbaiqe hehe yang selalu

ngomong “mbo ontakkan yo nda” karna gak ada kata-kata lagi kalo udah kesal sama tingkah laku aku wkwkw, Cek (Indah) teman dari bocah ingusan, teman dekat apalagi dulu rumahnya juga dekat, “anak pase awak yo cek hehe”, terimakasih untuk semangat yang udah diberikan untuk penulius. Buk (Yhoan) teman dari SMP kelas 2 yang dulu kita punya gang yang namanya ICMI (Ikatan Cewek Manis Imut) alay bgttt dan disitu ada Yossy dan Yuli hehe, yhoan teman curhat, tempat pengungsian aku kalo lagi main ke pekanbaru hehe temen yang mulutnya pedes tapi maksudnya baik hehe terimakasih buat kalian yang udah kasih semangatnya, motivasinya, kegilaanya kepada penulis. Terimakasih buat kalian yang udah memotivasi aku walau kadang cara motivasinya agak sedikit menyebalkan yah hehe

11. Terimakasih buat adek aku Ifan Trotelli yang udah mau luangin waktunya buat kakak yang lagi badmood, yang lagi kesal, yang lagi sedih, adk yang tau kalo kakaknya lagi badmood, lagi down pasti di ajakin nonton, diajakin makan, diajakin pergi holiday hehe terimakasih buat energi positifnya dek.
12. Terimakasih buat para Lado Lado (Nadya Novila Sari, Amd. dan Nadia Nila Henda Resty, SE, Rachmatika) terimakasih buat motivasi yang udah kalian berikan ke penulis, terimakasih sudah mau menjadi tempat sharing, tempat curhat dll. Terimakasih sudah mengerti dengan sifat yang aku punya, kadang yg membuat kalian jengkel, kesal dll, terimakasih sudah mau mendengar keluh kesah ku dan selalu memberikan semangat untuk penulis dalam mengerjakan skripsi ini.
13. Terimakasih buat anak-anak BEBAS (Jihat, Bg Jul, Bg Geo, Bg Emon) yang udah memberikan semangat, memberikan energi positifnya yang rela minjamine motornya hehe terimakasih banyak
14. Terimakasih buat My ex Rommate Harisa Restu Utami yang terus ngasih semangat buat kakak, yang nanyain terus “kapan kompre kak” yang selalu chat “ica pengen kepdg” yang kalo liat cheese cake dan lampu tmlr ke ingat kakak heheh terimakasih selama menjadi teman sekamar selalu dengerin keluh kesah kakak, teriak-teriakan kakak kalo lagi kesal, joget-joget gak jelas kaya orang gila kalo lagi badmood, adk dengan hobi yang

sama joget yg ngga jelas dan pasti mencari hiburan ke basko main Dancebazz dll.

15. Terimakasih buat Namira Zein, Dio Dioookkk, Melan a.k.a Melni terimakasih buat kalian yang selalu mendukung penulis, yang selalu ada buat penulis, terimakasih sudah menerima kekurangan penulis, dan terimakasih sudah memberikan motivasi untuk penulis.
16. Terimakasih buat Mutia Rahmi, Muharsa Farhan, Bima Dwi Dharma dan Novita Anggraeni yang udah rela direpotin oleh aku, udah rela ditanyanya kalo aku lagi mumet, udah kasih pencerahan buat aku soal skripsi terimakasih banyak.
17. Terimakasih buat anak-anak Kos Palmerah Hijau Sagita Dwi Nadila, Widia Mayang yang udah mau ngeminjamin penulis motor hehe tempat nitip makan, yang udah mau antar penulis kesana kemari saat ada keperluan, yang selalu sabar kalo penulius minta tolong siang-siang panas-panas untuk nemenin mencari sesuatu hehe dan terimakasih buat “Pasukan Basipakak” (Ici, Kiwil, Udin dan Wanitaku) adek-adek kos yang selalu ngasih semangat kalo aku lagi buat skripsi, adk yang ngga boleh aku pergi keluar lama-lama, adk yang selalu ngajakin diet walau gagal, adek yang ngajakin pergi makan, pergi nonton dll, adk pamulang tapi kalo udah kepadang selalu bawak sambal untuk kakaknya hehe yang mau dimarahin diusir dari kamar kalo aku lagi belajar, adk yang mau jadi tukang pijit kakaknya, ngambilin piring, beliin makan kalo aku lagi sakit.terimakasih sudah mau ikutan begadang nemanin kakak membuat skripsi ataupun revisi skripsi, terimakasih sudah menjadi guru yang membantu dan menemanin kakak yang besok mau kompre, selalu ngasih semangat saat-saat cemas dengan kompre hehe, Adk yang labil selalu bilang “cepatlah kakak wisuda” “kak lama-lama aja disini dulu kalo udah wisuda” “kaak bangun, ndak pai kakampus akak do” tapi terimakasih buat TIM PENGGANGU TIDURKU hehehe
18. Teman-teman mahasiswa akuntansi angkatan 2014 yang sama-sama berjuang meraih gelar sarjana yang saling memotivasi, memberikan saran, semangat, dan dukungan yang sangat berguna dalam penulisan skripsi ini.

19. Serta semua pihak yang telah membantu dalam proses perkuliahan dan penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga segala kebaikan dan bantuan yang telah diberikan menjadi amal ibadah dan mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT. Skripsi ini telah disusun sesuai dengan aturan dan tata cara yang telah ditetapkan oleh Universitas Negeri Padang, Namun Kritik, saran dan masukan dalam rangka meningkatkan kualitas skripsi ini akan diterima dengan besar hati. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca.

Padang, Januari 2019

Penulis

## DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS.....	10
A. Landasan Teori.....	10
1. Teori Tindakan Beralasan ( <i>Theory of Reasoned Action</i> ).....	10
2. Teori Perilaku Terencana ( <i>Theory of Planned Behavior</i> ).....	11
3. Komitmen Profesional.....	14
4. <i>Locus of Control</i> .....	17
5. Sosialisasi Antisipatif.....	20
6. <i>Whistleblowing</i> .....	23
B. Penelitian Terdahulu.....	24
C. Hipotesis.....	26
1. Pengaruh Komitmen Profesional Terhadap <i>Whistleblowing</i> .....	26
2. Pengaruh <i>Locus of Control Internal</i> Terhadap <i>Whistleblowing</i> .....	27
3. Pengaruh <i>Locus of Control External</i> Terhadap <i>Whistleblowing</i> .....	28
4. Pengaruh Sosialisasi Antisipatif Terhadap <i>Whistleblowing</i> .....	29
D. Kerangka Konseptual.....	30
BAB III METODE PENELITIAN.....	33
A. Jenis Penelitian.....	33
B. Populasi, Sampel, Teknik Pengambilan Sampel.....	33
1. Populasi.....	33
2. Sampel.....	34

3. Teknik Pengambilan Sampel.....	35
C. Data dan Sumber Data.....	36
D. Teknik Pengumpulan Data.....	36
E. Variabel Penelitian.....	37
1. Variabel Independen (Bebas).....	37
2. Variabel Dependen (Terikat).....	37
F. Definisi Operasional Variabel.....	37
1. <i>Whistleblowing</i> .....	38
2. Komitmen Profesional.....	39
3. <i>Locus of Control</i> .....	39
4. Sosialisasi Antisipatif.....	41
G. Teknik Analisis Data.....	41
H. Uji Instrumen.....	42
1. Uji Realibilitas.....	42
2. Uji Validitas.....	42
3. Analisis Deskriptif.....	43
4. Uji Asumsi Klasik.....	44
I. Uji Ketetapan Model.....	46
1. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	46
2. Uji Statistik F.....	46
J. Pengujian Hipotesis.....	47
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	 49
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	49
B. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	50
1. Uji Validitas.....	50
2. Uji Reliabilitas.....	51
3. Uji Asumsi Klasik.....	52
C. Teknik Analisis Data.....	56
1. Analisis Deskriptif.....	56
2. Analisis Regresi Berganda.....	63
D. Uji Ketetapan Model.....	65
1. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	65
2. Uji Statistik F.....	66
3. Uji Hipotesis.....	67
E. Pembahasan.....	69
1. Pengaruh Komitmen Profesional Terhadap <i>Whistleblowing</i> .....	69
2. Pengaruh <i>Locus of Control Internal</i> Terhadap <i>Whistleblowing</i> .....	70
3. Pengaruh <i>Locus of Control External</i> Terhadap <i>Whistleblowing</i> .....	71
4. Pengaruh Sosialisasi Antisipatif Terhadap <i>Whistleblowing</i> .....	72

BAB V PENUTUP.....	74
A. Kesimpulan.....	74
B. Keterbatasan.....	75
C. Saran.....	76
DAFTAR PUSTAKA.....	77

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Model Kerangka Konseptual.....	32
---	----

## DAFTAR TABEL

Tabel 1 Daftar Sampel Penelitian.....	35
Tabel 2 Daftar Mahasiswa Akuntansi S1.....	49
Tabel 3 Tingkat Pengembalian Kuisisioner.....	50
Tabel 4 Nilai <i>Corrected Item-Total Correlation</i> Terkecil.....	51
Tabel 5 Uji Reliabilitas.....	52
Tabel 6 Uji Normalitas <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i> .....	53
Tabel 7 Uji Multikolinearitas.....	54
Tabel 8 Uji Heterokedastisitas.....	55
Tabel 9 <i>Descriptive Statistics</i> .....	56
Tabel 10 Distribusi Frekuensi Variabel <i>Whistleblowing</i> .....	58
Tabel 11 Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Profesional.....	59
Tabel 12 Distribusi Frekuensi Variabel <i>Locus of control internal</i> .....	60
Tabel 13 Distribusi Frekuensi Variabel <i>Locus of control external</i> .....	61
Tabel 14 Distribusi Frekuensi Variabel Sosialisasi antisipatif.....	62
Tabel 15 Coefficients.....	63
Tabel 16 Model Summary.....	65
Tabel 17 ANOVA <sup>a</sup> .....	66
Tabel 18 Coefficients <sup>a</sup> .....	67

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1.....	81
Lampiran 2.....	91
Lampiran 3.....	106
Lampiran 4.....	111
Lampiran 5.....	113
Lampiran 6.....	114

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Akuntan merupakan profesi yang salah satu tugasnya melakukan pemeriksaan atas laporan keuangan sebuah entitas dan memberikan opini terhadap saldo akun dalam laporan keuangan apakah telah disajikan secara wajar sesuai dengan standar laporan keuangan yang telah diterapkan secara konsisten. Citra akuntan yang profesional dan berperilaku etis saat ini masih menimbulkan keraguan dalam masyarakat, terlebih dengan maraknya kasus pelanggaran dan kecurangan dalam bidang akuntansi baik dalam negeri maupun diluar negeri.

Kepercayaan masyarakat terhadap profesi akuntan mengalami perubahan akibat dari sejumlah skandal keuangan beberapa perusahaan. Hilangnya kepercayaan masyarakat terhadap profesi akuntan menimbulkan runtuhnya profesi akuntan, dimana komitmen dan profesionalisme seorang akuntan diragukan. Salah satu cara mencegah pelanggaran akuntansi sehingga dapat mengembalikan kepercayaan masyarakat adalah dengan cara melakukan whistleblowing. Menurut Near dan Miceli dalam Elias (2008) Whistleblowing adalah merupakan pelaporan yang dilakukan oleh anggota organisasi mengenai tindakan ilegal dan tidak bermoral di dalam organisasinya kepada pihak internal maupun eksternal sehingga dapat mempengaruhi praktik kesalahan tersebut.

Profesi akuntansi yang memiliki peran penting dalam kasus pelanggaran akuntansi sudah seharusnya mampu menjadi pemimpin dalam

melakukan *whistleblowing* dan para pembuat kebijakan telah menciptakan peraturan-peraturan yang mendorong tindakan *whistleblowing*. Amerika Serikat menerbitkan Sarbanes-Oxley (SOX) Act pada 2002 yang menurut Ratmono dan Prabowo dalam Rani (2009) merupakan regulasi yang paling mempengaruhi profesi auditing. Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG) di Indonesia membuat peraturan sejenis yang berjudul Pedoman Sistem Pelaporan dan Pelanggaran (SPP) atau *Whistleblowing System* pada 10 November 2008 (Rani, 2009). Peraturan-peraturan tersebut mewajibkan para profesi akuntansi untuk melaporkan kecurangan manajemen kepada pihak pembuat kebijakan yang sesuai.

Keberadaan peraturan tersebut tidak membuat masyarakat di Indonesia melakukan *Whistleblowing*. hal ini dikarenakan posisi saksi di Indonesia sangat rawan terhadap tindakan pembalasan atau kejahatan seperti pengucilan dan pengancaman. Selain itu status pelapor bisa berubah menjadi tersangka atas tuduhan pencemaran nama baik. Di dalam UU No. 13 Tahun 2006 pasal 10 ayat 1 tentang perlindungan saksi dan korban dijelaskan pula bahwa pelapor merupakan pihak yang mengungkapkan pelanggaran hukum pidana maupun perdata kepada pihak yang berwenang dan selanjutnya Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) Nomor 4 Tahun 2011 mengenai perlakuan para pelapor (*whistleblower*) tindak pidana dan saksi pelaku yang bekerja sama (*justice collaborator*) Semendawai dkk dalam Bagus (2018).Aturan *whistleblowing* di Indonesia telah ada melalui penguatan dan

dorongan yang diberikan melalui tata cara pelaporan yang rahasia dan terenkripsi (OJK, 2015; KBUMN, 2016) dalam Bagus (2018).

Penanganan kecurangan melalui tindakan *whistleblowing* di Indonesia sendiri sudah berkembang sejak didirikannya lembaga pengaduan independen yang bekerja untuk memberantas Korupsi (KPK), Komisi Nasional Hak Asasi Manusia (Komnas HAM), Komisi Kepolisian Nasional (Kopolnas), Ombudsman. Kesadaran mengenai pentingnya pemberantasan kecurangan juga diperkuat dengan penerapan *whistleblowing system* di beberapa perusahaan go public seperti PT. Pertamina, United Tractors, PT. Sinar Mas, PT. Askindo, PT Krakatau Steel, PT. Telekomunikasi Indonesia dan sebagiannya (Handika dan Sudaryanti 2017).

Penerapan sistem *whistleblowing* merupakan suatu bentuk komitmen dari manajemen mengenai transparansi, akuntabilitas operasi perusahaan demi meningkatkan kepercayaan bisnis kepada stakeholder (Raharjo 2015). Kesuksesan *whistleblowing system* yang diimplementasikan di beberapa perusahaan tidak terlepas dari peran para pelapor (*whistleblower*). Menjadi *whistleblower* dengan segala resiko yang akan dihadapi memang tidaklah mudah, apalagi bagi seorang karyawan yang sudah menjadi bagian internal dari organisasi. Pertimbangan yang dilematis yang dialami akan menyebabkan karyawan menjadi ragu-ragu antara mengungkapkan kebenaran atau memilih diam untuk menghindari konflik.

Pada satu sisi *whistleblower* dianggap sebagai pengkhianat karena tidak loyal terhadap organisasi, namun disisi lain juga dipandang sebagai

seorang pahlawan yang melindungi kepentingan stakeholder. Persepsi dari dua sisi ini akan mendistorsi keputusan seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Seperti yang kita ketahui, *whistleblower* di Indonesia ataupun di negara lain tidak jarang memiliki pengalaman pahit setelah mereka memilih menjadi *whistleblower*, mulai dari pemecatan, ancaman kepada diri sendiri maupun keluarga, hingga mendapatkan tuduhan balik atas apa yang diungkapkannya (Hanif dan Oditama 2017).

Sangat penting bagi mahasiswa akuntansi mengerti nilai-nilai yang harus mereka bela dan yang harus mereka hindari (Sheehan dan Schmidt, 2015). Melihat kecurangan, tindakan tidak etis, bahkan ilegal, seyogyanya seorang mahasiswa mampu menempatkan dirinya secara profesional sebagai *whistleblower*. Kemauan untuk menjalankan sesuatu sesuai dengan aturannya perlu ditumbuhkan dalam diri mahasiswa agar mempunyai keberanian menyuarakan ketidakberesan yang terjadi di universitasnya, bukan hanya diam untuk menghindari konflik. Kecurangan yang sering kali dianggap wajar karena sudah umum dilakukan membuat mahasiswa enggan untuk turut serta meberantas budaya curang. Perguruan tinggi sebagai penghasil sumber daya manusia yang profesional, diharapkan dapat memenuhi kebutuhan pasar sebagai penyedia tenaga profesional yang memiliki kualifikasi keahlian sesuai bidang ilmunya, dan juga memiliki perilaku etis tinggi (Lucyanda dan Endro, 2013).

Kecurangan atau kejadian tidak etis ini sudah menjadi bagian dari budaya pada beberapa perguruan tinggi (Kleiner dan Lord, 1999). Budaya

tidak etis di lingkungan mahasiswa terjadi karena kurangnya pengetahuan, pemahaman serta kemauan untuk menerapkan nilai-nilai moral yang sudah mereka dapatkan dari keluarga maupun pendidikan formal di kampus. Hal inilah yang akan memberikan dampak buruk terhadap emosional, dan akan mendarah daging bagi mahasiswa tersebut untuk selalu melakukan kecurangan serta membuat ketergantungan satu sama lainnya.

Komitmen profesional dalam beberapa penelitian ditemukan memiliki peran dalam tindakan *whistleblowing*. Komitmen profesional merupakan suatu tanggung jawab, ikatan, loyalitas, pengorbanan, keterlibatan seorang individu dalam organisasinya. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Mela, Zarefar dan Andreas 2016) tentang hubungan antara komitmen profesional dan sosialisasi antisipatif terhadap perilaku *whistleblowing*. Komitmen profesional dan sosialisasi antisipatif merupakan variabel yang berhubungan dengan internal seorang *whistleblower*. Hasil dari penelitian tersebut mengatakan bahwa komitmen profesional berpengaruh terhadap perilaku *whistleblowing*, namun sosialisasi antisipatif tidak memiliki pengaruh terhadap perilaku *whistleblowing*.

Perbedaan pemahaman moral, etika, dan komunitas yang tidak sempurna yang dibayangkan tentu menjadi penyebab terjadinya tindakan kecurangan. Berdasarkan faktor tersebut dapat disimpulkan bahwa pemahaman moral sangat mendasari setiap perilaku yang dilakukan setiap individu. Komitmen profesional digunakan sebagai panduan pemahaman nilai-nilai dan norma untuk mengevaluasi sikap akuntan publik dalam

menghadapi suatu pekerjaan. Komitmen terhadap profesi dapat diwujudkan dengan adanya suatu motivasi diri yang mendorong untuk menginspirasi segala ide dan gagasan yang timbul dibantu dengan supervisi yang kompeten akan menghasilkan suatu kepuasan terhadap pekerjaannya (Sary dkk, 2015).

Segala perilaku etis dan bermoral yang dilakukan seseorang tentu tidak lepas dari pengendalian atas diri sendiri atau *locus of control*. Kemampuan menahan hawa nafsu, kesadaran berbuat baik, dan pemahaman mengenai segala konsekuensinya yang terjadi akan mendorong individu untuk mempertimbangkan segala sesuatu yang dilakukan. (Sagone, Elvira, dan Caroli 2014) mendefinisikan bahwa *locus of control* sebagai ciri kepribadian yang mengacu pada persepsi individu bahwa keyakinan tentang hasil tindakan kita bergantung pada apa yang kita lakukan (internal) atau pada apa yang terjadi diluar kendali pribadi kita (eksternal) yang dapat berupa takdir atau keberuntungan. *Locus of control* merupakan pandangan individu tentang hasil yang diperoleh adalah erat kaitannya dengan perbuatan yang dilakukan sebelumnya, atau dengan kata lain terdapat sebab akibat dari peristiwa yang terjadi.

Kesadaran memegang kendali atas proses perkuliahan yang sesuai dengan tata tertib akan mendorong perilaku *whistleblowing* pada mahasiswa, karena mereka menilai perbuatan *whistleblowing* adalah benar guna mencegah kecurangan lain terulang kembali. Jika dihadapkan pada profesi akuntansi sebagai karir yang akan dijalankan dimasa depan, mahasiswa akuntansi memerlukan keberanian menjadi *whistleblowing* sebagai bentuk

pengendalian untuk mendeteksi maupun mencegah kecurangan dan mengembalikan kepercayaan publik terhadap informasi yang ada di laporan keuangan (Joneta 2016).

Terkait dengan hal tersebut, Elias (2008) melakukan penelitian yang menguji hubungan komitmen profesi dan sosialisasi antisipatif dengan *whistleblowing* (yang meliputi persepsi dan niat *whistleblowing*) pada mahasiswa akuntansi di dua universitas di Amerika Serikat, dan hasilnya menunjukkan bahwa mahasiswa yang lebih berkomitmen profesi dan tersosialisasi dengan profesinya sejak dini lebih cenderung melakukan *whistleblowing*. Namun, dalam penelitian yang dilakukan oleh Jalil (2014), Taylor & Cartius (2010) menunjukkan bahwa komitmen profesional berpengaruh terhadap tindakan *whistleblowing*. Menurut penelitian yang dilakukan Purnamasari (2016) menunjukkan bahwa sensitivitas etis, professional identity dan *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *whistleblowing intention*. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Astuti (2018) menunjukkan bahwa komitmen profesional dan sosialisasi antisipatif tidak berpengaruh terhadap *whistleblowing*. Akan tetapi *locus of control internal* dan *external* memiliki pengaruh terhadap *whistleblowing*.

Pendidikan dini terkait dengan profesi tertentu dalam literatur manajemen disebut sosialisasi antisipatif. Sosialisasi antisipatif didefinisikan sebagai proses pengadopsian sikap dan perilaku suatu kelompok tertentu yang dilakukan oleh individu sebelum mereka tergabung ke dalam kelompok tersebut (Merton dan Rossi, 1968 dalam Elias, 2008). Elias (2008)

menyatakan bahwa sosialisasi antisipatif merupakan sebuah suatu proses longitudinal yang dimulai sejak masa awal perkuliahan sampai masa ketika seseorang telah mencapai tingkat senior dalam organisasi tempat mereka bekerja. Hasil penelitian Elias (2008) mengemukakan bahwa sosialisasi antisipatif berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*, hal ini karena semakin tingginya sosialisasi antisipatif maka semakin tinggi juga seseorang berkeinginan melakukan *whistleblowing*. Penelitian Scholarios et al., (2003 dalam Elias, 2008) menemukan bahwa sosialisasi antisipatif bagi profesi akuntansi memiliki pengaruh jangka panjang. Mahasiswa jurusan akuntansi memiliki opini yang positif terhadap mereka. Hal tersebut tetap berlangsung meskipun profesi akuntansi berada dalam kacamata publik.

Peranan komitmen profesi dan sosialisasi antisipatif terhadap *whistleblowing* telah ditemukan di beberapa penelitian terdahulu. Komitmen profesi dan sosialisasi antisipatif dengan orientasi etika yang meliputi persepsi etis dan tujuan etis memiliki hubungan yang signifikan (Elias, 2006). Penelitian ini berkontribusi untuk literatur yang berkembang dengan menyarankan pentingnya keberadaan *whistleblower* dan menciptakan lingkungan etis dalam organisasi dengan menggunakan sikap mahasiswa. Penelitian ini dilakukan dengan metode survei kuesioner. Pertimbangan pemilihan populasi mahasiswa akuntansi di Universitas Negeri Padang dalam penelitian ini karena nantinya calon mahasiswa/i akan memiliki kemungkinan bekerja pada bidang akuntansi, auditor internal, dan auditor eksternal yang harus memiliki keberanian untuk mengungkapkan suatu tindak kecurangan

yang dilakukan suatu perusahaan serta kemajemukan karakteristik dari mahasiswa profesi akuntansi di Padang yang mencerminkan kondisi etika dan moral dari mahasiswa profesi akuntansi pada umumnya, karena tidak adanya kekonsistenan dalam penelitian sebelumnya maka peneliti ingin mengetahui apakah komitmen profesional, *locus of control*, dan sosialisasi antisipatif mahasiswa akuntansi berpengaruh positif terhadap *whistleblowing* pada mahasiswa di Universitas Negeri Padang.

## **B. Rumusan Masalah**

Apa yang sudah dijelaskan di latar belakang, maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaiman pengaruh komitmen profesional terhadap *whistleblowing* ?
2. Bagaimana pengaruh *locus of control internal* dalam diri mahasiswa terhadap *whistleblowing* ?
3. Bagaimana pengaruh *locus of control external* pada mahasiswa terhadap *whistleblowing* ?
4. Bagaimana pengaruh sosialisasi antisipatif mahasiswa akuntansi terhadap *whistleblowing*?

## **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui pengaruh komitmen profesional terhadap *whistleblowing*.
2. Mengetahui pengaruh *locus of control internal* terhadap *whistleblowing*.
3. Mengetahui pengaruh *locus of control external* terhadap *whistleblowing*.
4. Mengetahui pengaruh sosialisasi antisipatif mahasiswa akuntansi terhadap *whistleblowing*.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

#### A. Landasan Teori

##### 1. Teori Tindakan Beralasan (*Theory of Reasoned Action*)

Teori tindakan beralasan menjelaskan bahwa minat merupakan sebuah fungsi dari dua penentu dasar yang berhubungan dengan faktor pribadi dan pengaruh sosial (Jogiyanto, 2007). Faktor pribadi dalam konteks teori ini adalah sikap individu terhadap perilaku, sedangkan pengaruh sosial yang dimaksud adalah norma subyektif. Teori tindakan beralasan berlaku bagi individu yang memiliki kebebasan dalam memilih tindakan yang akan dilakukan.

Miller (2005) mendefinisikan tiga komponen yang terdapat dalam teori ini. Sikap terhadap perilaku tertentu yang dinilai dari evaluasi seseorang terhadap sebuah perilaku tertentu yang dinilai dari evaluasi terhadap seseorang keyakinan tersebut (*individual reasoning*). Sikap terhadap perilaku dicontohkan dengan keyakinan bahwa olahraga baik untuk kesehatan, membuat seseorang terlihat bugar dan memiliki tubuh proporsional. Meskipun demikian olahraga memerlukan terlalu banyak waktu serta membuat lelah. Masing-masing keyakinan ini dapat diberi bobot pertimbangan, contohnya kesehatan jauh lebih penting dibandingkan persoalan mengenai waktu dan ketidaknyamanan yang ditimbulkan.

## 2. Teori Perilaku Terencana (*Theory of Planned Behavior*)

*Theory of Planned Behavior* (TPB) dicetuskan oleh Icek Ajzen pada tahun 1985 melalui artikelnya yang berjudul "From intentions to actions: A Theory of planned behavior", ini merupakan pengembangan dari Theory of Reasoned Action (TRA), yang ditemukan oleh Martin Fishbein dan Icek Ajzen pada tahun (1975). Theory of Planned Behavior bertujuan untuk memprediksi dan memahami dampak dari niat berperilaku, mengidentifikasi strategi untuk merubah perilaku serta menjelaskan perilaku nyata manusia (Ajzen, 1991).

Dalam Theory of Planned Behavior, perilaku yang ditampilkan individu timbul karena adanya intensi untuk berperilaku. Intensi individu untuk menampilkan suatu perilaku adalah kombinasi dari sikap untuk menampilkan perilaku tersebut dan norma subjektif, sehingga, seorang individu akan melakukan tindakan whistleblowing jika memang terdapat kecurangan yang harus dilaporkan (Ajzen, 1991). Theory of Planned Behavior menjelaskan bahwa minat merupakan sebuah fungsi dari dua penentu dasar yang berhubungan dengan faktor pribadi dan pengaruh sosial (Ajzen, 1991). Niat individu untuk berperilaku dipengaruhi oleh faktor-faktor dibawah ini, antara lain:

### 1. Sikap terhadap perilaku (*Attitude Toward The Behavior*)

Individu akan melakukan sesuatu sesuai dengan sikap yang dimilikinya terhadap suatu perilaku. Sikap terhadap perilaku yang dianggapnya positiflah yang nantinya akan dipilih individu untuk berperilaku dalam kehidupannya, sikap merupakan suatu cara

dalam membimbing seorang individu untuk berperilaku (Sulistomo & Prastiwi, 2012).

2. Norma Subyektif (*Subjective Norm*)

Norma subyektif didefinisikan oleh Ajzen (1991) sebagai sebuah kombinasi (gabungan) dari ekspektasi seseorang maupun kelompok tertentu yang dianggap penting oleh individu dengan niat untuk memenuhi ekspektasi tersebut (social calculation) (Merdikawati & Prastiwi, 2012).

3. Kontrol Perilaku Persepsian (*Perceived Behavioral Control*)

Kontrol perilaku persepsian (Perceived Behavioral Control) didefinisikan oleh Ajzen (1991) dalam Jogiyanto (2007) sebagai kemudahan atau kesulitan persepsian untuk melakukan perilaku, “the perceived ease or difficulty of performing the behavior”. Kontrol perilaku persepsian adalah bagaimana seseorang mengerti bahwa perilaku yang ditunjukkannya merupakan hasil pengendalian yang dilakukan oleh dirinya.

4. Niat (*Intention*)

Menurut Jogiyanto (2007), niat didefinisikan sebagai keinginan untuk melakukan perilaku. Niat merupakan topik yang penting terutama dalam hubungannya dengan prediksi tingkah laku. Individu akan melakukan suatu tingkah laku hanya jika ia benar-benar ingin melakukannya, untuk itu individu tersebut membentuk intensi (niat).

Variabel komitmen profesional memerankan komponen sikap terhadap perilaku. Komitmen profesional digunakan sebagai panduan pemahaman nilai-nilai-nilai dan norma untuk mengevaluasi sikap akuntan publik dalam menghadapi suatu pekerjaan (Wahid, 2014). Komitmen terhadap profesi akuntansi membuat seseorang mengetahui apa yang seharusnya dilakukan, dalam hal ini *whistleblowing*.

Variabel sosialisasi antisipatif dalam penelitian ini memerankan komponen subyektif. Sosialisasi antisipatif mengandung anggapan dari para pengguna laporan keuangan bahwa profesi akuntansi seharusnya mampu memberikan informasi yang dapat dipercaya (Merdikawati & Prastiwi, 2012). Merdikawati & Prastiwi (2012) mengatakan sebab, para akuntan paham akan pentingnya laporan keuangan bagi para pengguna laporan keuangan, oleh karena itu, mereka dapat memahami pula tanggung jawab profesi akuntansi sehingga akan muncul motivasi untuk melakukan *whistleblowing*.

Variabel *locus of control* memerankan komponen kontrol perilaku persepsian. Individu yang percaya bahwa apa yang ia perbuat akan membuahkan hasil yang sesuai dengan apa yang ia harapkan, maka kaitannya dengan ini adalah individu akan cenderung melakukan tindakan *whistleblowing* ketika mereka menilai perbuatan yang dilakukannya benar (Joneta, 2016)

### 3. Komitmen Profesional

Komitmen profesional merupakan bentuk kecintaan seseorang terhadap profesi yang dijalani. Bentuk tanggung jawab, rasa kepedulian, dan sikap mempertahankan nilai-nilai yang terkandung dalam sebuah profesi menjadikan individu mampu membentuk komitmen yang kuat (Elias 2008). Adanya komitmen profesional melibatkan keyakinan dan penerimaan individu terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan profesi, beserta usaha yang dicurahkan dalam menjalankan profesi.

Komitmen profesional adalah komitmen yang dibawa seseorang sejak melekatnya profesi yang dijalankan. Komitmen profesional mengacu pada kekuatan identifikasi individu dengan profesinya. Seseorang dengan profesional komitmen tinggi dan paham akan keberadaan profesinya akan berusaha sebaik mungkin dalam menjalankan tugasnya tanpa disuruh. Terdapat kemauan yang kuat untuk mendedikasikan profesinya demi kemanfaatan dalam organisasi tanpa mengesampingkan etika (Mela, Zarefar, dan Andreas 2016).

Kaitanya dengan tindakan *whistleblowing* berdasarkan penelitian (Mela, Zarefar, dan Andreas 2016) komitmen profesional memiliki pengaruh terhadap keputusan seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Dijelaskan bahwa semakin kuat profesionalitas yang dimiliki seorang individu, maka semakin tinggi kepedulian terhadap nilai-nilai yang terkandung dalam profesi tersebut, sehingga ketika terjadi ketidakberesan dalam organisasi kemauan untuk mengoreksi dan melaporkan tindak kecurangan akan semakin tinggi.

(Sari dan Herry 2014) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa terdapat beberapa komponen profesionalisme yang dijelaskan oleh Hall dalam buku karangan Kabers dan Forgathy. Lima komponen tersebut antara lain :

#### 1. Afiliasi dengan Komunitas

Perkumpulan maupun menghadiri seminar dalam organisasi formal maupun kelompok-kelompok kolega informal akan menambah wawasan dan kebiasaan baru mengenai profesi yang dijalani. Ikatan profesi yang mereka bangun secara tidak langsung akan membentuk suatu kesadaran profesional.

#### 2. Kewajiban Sosial

Keberadaan para profesional diharapkan membawa konsekuensi positif ditengah-tengah masyarakat maupun diantara profesional yang lain. Kesadaran akan pentingnya profesi yang dilaksanakan akan membuat individu berhati-hati dalam mengambil keputusan atas tanggung jawab sosial yang dilaksanakan.

#### 3. Dedikasi Terhadap Pekerjaan

Dedikasi diwujudkan dalam pengaplikasian kecakapan, ilmu pengetahuan dan wawasan yang dimiliki untuk melaksanakan pekerjaan secara profesional. Dalam beberapa sumber dinyatakan bahwa totalitas bahkan tetap stabil meskipun imbalan yang didapat tidak sebanding dengan pekerjaannya karena kompensasi yang diharapkan pertama adalah kepuasan rohani baru setelah itu imbalan materil.

#### 4. Keyakinan Terhadap Peraturan Sendiri atau Profesi

Kode etik yang diterapkan dalam sebuah profesi dinilai sebagai ukuran minimum yang harus dipenuhi individu dalam melaksanakan tugasnya. Pentingnya kepatuhan terhadap standar yang ditetapkan menjadikan tolak ukur tingkat profesionalitas seseorang bahkan jika standar tersebut bertentangan dengan keinginan dan pemikiran pribadi.

#### 5. Tuntutan Untuk Mandiri

Seseorang yang profesional harus mempertahankan independensi dan terhindar dari konflik kepentingan dalam membuat suatu keputusan. Adanya campur tangan dari pihak luar yang tidak termasuk dalam anggota profesi diharapkan tidak mempengaruhi kemandirian dalam menjalankan profesinya. Seorang profesional juga diharapkan mampu menolak intervensi yang timbul berdasarkan wewenangnya secara hukum.

Indikator yang ada di dalam variabel komitmen profesional yang diadopsi dari (Mela, Zarefar, dan Andreas 2016) :

##### 1. Rasa Tanggung Jawab

Rasa tanggung jawab adalah dasar untuk memahami manusia sebagai makhluk susila, dan tinggi rendahnya akhlak yang dimilikinya. Terkait dengan rasa tanggung jawab, sebaliknya manusia melandasi anggapannya dengan mengakui kenyataan bahwa manusia dalam hubungan yang sempit dan luas memerlukan satu sama lain untuk mewujudkan nilai-nilai kehidupan yang dirasanya baik dan menunjang eksistensi dirinya.

## 2. Berorientasi Pada Tujuan

Tujuan pembelajaran bukanlah penguasaan materi ajar, akan tetapi proses untuk mengubah tingkah laku siswa sesuai dengan tujuan yang akan dicapai. Oleh karena itulah penguasaan materi ajar bukanlah akhir dari proses pembelajaran, akan tetapi hanya sebagai tujuan antara untuk pembentukan tingkah laku yang lebih luas.

## 3. Mempertahankan Nilai-Nilai Profesi

Nilai adalah sesuatu yang berharga yang dipegang sedemikian rupa oleh seseorang sesuai dengan tuntutan hati nurani. Mempertahankan nilai-nilai profesi merupakan usaha atau menjaga agar profesi yang berharga bagi seseorang dipegang sesuai dengan tuntutan hati nuraninya.

## 4. *Locus of control*

*Locus of control* menurut (Sagone, Elvira, dan Caroli 2014) didefinisikan sebagai ciri kepribadian yang mengacu pada persepsi individu terhadap suatu peristiwa dapat terjadi karena ditentukan secara internal oleh tingkah lakunya atau sebaliknya suatu peristiwa terjadi disebabkan oleh keadaan eksternal seperti takdir, maupun keberuntungan. *Locus of control* merupakan keyakinan seseorang tentang apakah suatu hasil tindakan yang dilakukan individu bergantung pada apa yang dilakukan (berorientasi pada pengendalian internal) atau bergantung pada kejadian diluar kendali pribadi individu (berorientasi pada pengendalian eksternal). *Locus of control* diartikan sebagai watak kepribadian yang memberikan pengaruh pada pengambilan keputusan dan tingkah laku seseorang (Chiu 2002).

*Locus of control* dibedakan menjadi dua, yaitu *locus of control internal* dan *locus of control external*. Individu dengan *locus of control internal* mempercayai bahwa segala sesuatu yang terjadi dikehidupannya baik keberhasilan maupun kegagalan merupakan kendali yang berasal dari dirinya sendiri, kemampuan yang dimiliki, dan perilaku yang mereka buat. Sedangkan individu dengan *locus of control external* beranggapan bahwa segala sesuatu yang terjadi dikehidupannya baik keberhasilan maupun kegagalan dikontrol dari keadaan sekitar berupa nasib, takdir, dan keberuntungan semata.

Seseorang yang dengan yakin mampu mengendalikan tujuannya dapat dikatakan memiliki *internal locus of control*, sedangkan individu yang menganggap hidupnya hanya dikendalikan oleh kekuatan pihak luar disebut memiliki *external locus of control*. Kekuatan *locus of control* dikaitkan dengan keputusan melakukan *whistleblowing* terletak pada kemampuan untuk mengendalikan lingkungan sekitar sesuai dengan tujuan atau malah sebaliknya, hanya dikendalikan oleh lingkungan. *Locus of control* yang berbeda akan menunjukkan motivasi dan kinerja yang berbeda. Seseorang dengan *internal locus of control* akan merasa mempunyai kekuatan untuk mengendalikan segala sesuatu yang terjadi di kehidupannya baik sesuatu yang baik maupun buruk. Namun, seseorang dengan *external locus of control* akan cenderung apatis dengan keadaan sekitar dan hanya mengikuti arus kemana lingkungan akan membawa nasibnya.

Indikator yang ada didalam variabel *Locus of control internal* yang diadopsi dari (Rahmawati 2011) :

1. Hasil Tindakan Sendiri

Hasil tindakan sendiri merupakan perilaku seseorang yang ia lakukan sendiri agar tercapai tujuannya.

2. Kemampuan Individual

Kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang.

3. Perilaku

Sekumpulan perilaku yang dimiliki oleh manusia dan dipengaruhi oleh adat, sikap, emosi, nilai, etika, kekuasaan, persuasi dan genetika. Perilaku seseorang dikelompokkan dalam perilaku wajar, perilaku dapat diterima, perilaku aneh dan perilaku menyimpang.

Indikator yang ada didalam variabel *locus of control external* yang diadopsi dari (Rahmawati 2011) :

1. Nasib

Nasib adalah sebuah ketentuan Allah SWT yang dapat berubah atau sebuah proses. Conthonya : “kita miskin menjadi kaya, malas menjadi rajin, sakit menjadi sehat dsb.” “dapat dirubah dengan berdo'a dan usaha”.

## 2. Takdir

Ketentuan suatu peristiwa yang terjadi di alam raya. Contoh dari takdir ialah : “kita oleh Allah SWT sudah ditakdirkan menjadi manusia, berjenis L/P, bernama A-Z dst. “tidak bisa dirubah”.

## 3. Keberuntungan Semata

Ketika seseorang relatif tidak perlu melakukan apapun untuk mendapat sesuatu yang ia inginkan. Bahkan, seseorang bisa beruntung secara sistematis (*systematically lucky*), karena dia diuntungkan oleh kondisi dan struktur sosial yang ada.

## 5. Sosialisasi Antisipatif

(Elias 2008) mendefinisikan sosialisasi antisipatif sebagai pembentukan keyakinan dan sikap yang dianut suatu kelompok tertentu sebagai persiapan untuk masuk menjadi bagian dari anggota kelompok tersebut. Sosialisasi antisipatif adalah proses mengadopsi sikap dan kepercayaan dari sebuah kelompok sebelum seseorang menjadi bagian dari kelompok tersebut (Mela, Zarefar, dan Andreas 2016). Ditambahkan dalam penelitian yang dilakukan oleh (Sang 2009) aspek-aspek yang disosialisasikan meliputi sikap-sikap, norma-norma, dan nilai-nilai dari sebuah profesi yang akan ditekuni seseorang.

Sosialisasi antisipatif merupakan proses yang tidak cepat karena merupakan proses longitudinal oleh sebab itu akan memiliki efek panjang. Mahasiswa dengan sosialisasi antisipatif akan tetap memiliki opini positif terhadap profesi dan komitmennya jika berada dalam suatu organisasi. Jika dalam proses transfer ilmu terdapat kegagalan adopsi nilai-nilai profesi,

maka akan timbul persepsi yang salah pada profesi tersebut (Mela, Zarefar, dan Andreas 2016). Aspek pembentukan sosialisasi antisipatif terdiri dari 4 aspek, yaitu *stereotip* sosial, proses pelatihan profesional, proses rekrutmen, dan proses seleksi organisasional (Sang 2009).

Sosialisasi antisipatif terjadi saat terjadinya transfer ilmu mengenai wewenang dan tanggung jawab yang ada pada profesi yang akan dijalani harus dilakukan secara benar, mengingat efek jangka panjang yang timbul akibat proses pemahaman ini. Penyampaian kode etik, pendidikan tentang nilai-nilai yang terkandung dalam profesi akan menumpuk rasa tanggung jawab dan kesungguhan dalam menjalankan profesinya. Nilai-nilai yang ditanamkan bahkan jauh sebelum masuk kedalam profesi tersebut diharapkan tetap mampu dijalankan pada lingkungan kerja sesungguhnya sehingga tidak akan terjadi perilaku yang menyimpang.

Kaitannya dengan mahasiswa akuntansi, proses sosialisasi antisipatif dimulai saat mahasiswa belajar memprioritaskan kebutuhan pengguna laporan keuangan (Mela, Zarefar, dan Andreas 2016). Bagi akuntan pendidik, pembelajaran mengenai kebutuhan pengguna laporan keuangan yang harus dilindungi kepentingannya mengingat bahwa *user* tersebut mengandalkan laporan keuangan sebagai dasar pengambilan keputusan. Selain itu, melalui laporan keuangan itulah seorang akuntan dapat merepresentasikan tingkat profesionalitasnya.

Kesadaran akan tanggung jawab profesinya yang melibatkan kepentingan dari banyak *stakeholder* harus dilakukan sejak masa

perkuliahan karena ini bukan merupakan pemahaman jangka pendek. Meskipun banyak dibahas mengenai kepentingan investor dan kreditor yang perlu diakomodir kebutuhannya oleh manajemen, pada pembelajaran akuntansi yang lebih mendalam juga diberikan pengajaran tentang pentingnya keandalan laporan keuangan informasi yang akurat kepada *stakeholder* yang lain antara lain pemasok, karyawan, masyarakat, dll.

Indikator yang ada didalam variabel sosialisasi antisipatif yang diadopsi dari (Prasasti 2017) :

1. Sikap

Sikap (*attitude*) adalah perasaan, pikiran, dan kecenderungan seseorang yang kurang lebih bersifat permanen mengenal aspek-aspek tertentu dalam lingkungannya.

2. Keyakinan

Keyakinan merupakan sikap yang ditunjukkan oleh manusia saat ia merasa cukup tahu dan menyimpulkan bahwa dirinya telah mencapai kebenaran. Karena keyakinan seseorang tidak selalu benar atau keyakinan semata bukanlah jaminan kebenaran.

3. Pandangan terhadap suatu komunitas

Cara pandang terhadap suatu kelompok sosial dimana cara pandang tersebut digunakan pada setiap kelompok tersebut. Kita memperoleh informasi dari pihak kedua maupun media, sehingga kita cenderung untuk menyesuaikan informasi tersebut agar sesuai dengan pemikiran kita.

## 6. *Whistleblowing*

Menurut Near dan Miceli dalam Elias (2008), *Whistleblowing* merupakan pelaporan yang dilakukan oleh anggota organisasi mengenai tindakan ilegal dan tidak bermoral didalam organisasinya kepada pihak internal maupun eksternal sehingga dapat mempengaruhi praktik kesalahan tersebut. Menurut Jubb dalam Yeoh (2014) mendefinisikan *whistleblowing* sebagai tindakan pengungkapan non-wajib yang disengaja kepada publik dan dibuat oleh seseorang yang mendapat akses istimewa ke data atau informasi pada sebuah organisasi, tentang ilegalitas yang tidak bisa dianggap mudah atau kesalahan lainnya mengenai apa yang sebenarnya, dicurigai atau diantisipasi yang berimplikasi dan berada di bawah kendali organisasi tersebut, kepada entitas eksternal yang memiliki potensi untuk memperbaiki kesalahan tersebut.

Seseorang yang melakukan *whistleblowing* disebut *whistleblower*. *Whistleblower* bisa terjadi secara internal ataupun eksternal tergantung kepada siapa keluhan atau laporan dibuat. Jika keluhan atau laporan kesalahan dibuat *whistleblower* kepada seseorang dalam organisasi seperti manajemen puncak, maka termasuk *internal whistleblower*.

*Whistleblowing internal* adalah apabila pelanggaran tersebut dilaporkan kepada pihak internal organisasi. Sementara *whistleblowing eksternal* adalah apabila pelanggaran tersebut dilaporkan kepada pihak luar organisasi (Ahmad 2011). Etisnya, *whistleblowing internal* lebih disukai dibandingkan *whistleblowing eksternal*. Oleh sebab itu *whistleblowing eksternal* lebih memberikan dampak yang serius dibandingkan dengan

*whistleblowing internal* karena *whistleblowing eksternal* membocorkan informasi internal kepada pihak luar seperti media yang berakibat memberikan tekanan dari publik kepada organisasi dan membuat nama baik organisasi menjadi buruk (Park dan Blenkinsopp, 2009) dalam (Ahmad 2011).

## **B. Penelitian Terdahulu**

penelitian yang dilakukan oleh Fitri Yani Jalil di Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta tentang Pengaruh Komitmen Profesional dan Sosialisasi Antisipatif Mahasiswa Audit terhadap *Whistleblowing*. Penelitian ini membuktikan adanya pengaruh yang signifikan antara komitmen profesional terhadap tindakan *whistleblowing*, dan juga terdapat perbedaan yang signifikan antara tingkat komitmen profesional yang tinggi dengan tingkat komitmen profesional yang rendah. Sementara untuk sosialisasi antisipatif tidak berpengaruh terhadap tindakan *whistleblowing*, serta tidak ada perbedaan yang signifikan untuk tingkat sosialisasi antisipatif setiap mahasiswa.

Penelitian ini tidak memberikan dukungan yang signifikan pada hasil penelitian Clikeman dan Henning (2000), bahwa proses sosialisasi mempengaruhi persepsi mahasiswa akuntan lebih baik daripada mahasiswa bisnis dalam memberikan jawaban atas kecurangan dalam pelaporan keuangan dan terjadinya manajemen laba. Penelitian ini memberikan implikasi baik secara teori maupun praktik. Hasil penelitian ini menguatkan beberapa teori yang sudah ada sebelumnya. Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa komitmen profesional berpengaruh terhadap tindakan

*whistleblowing* (Elias, 2006, 2008; Weiss, 1981; KPLn dan Whitecotton, 2001; dan Smith dan Hall, 2008). Hasil penelitian ini tidak memberikan dukungan untuk teori sosialisasi antisipatif. Namun demikian, penelitian ini memberikan kontribusi untuk memberikan jawaban mengenai perbedaan tingkat komitmen profesional yang dimiliki mahasiswa audit terhadap kemungkinannya melakukan *whistleblowing*.

Sedangkan penelitian dari Chintya Joneta (2016) tentang Pengaruh Komitmen Profesional dan Pertimbangan Etis Terhadap Intensi Melakukan *Whistleblowing: Locus of control* Sebagai Variabel Moderasi. Dengan hasil penelitian komitmen profesional berpengaruh positif terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Ini mencerminkan bahwa profesionalisme yang disandang oleh auditor menjadi salah satu faktor pendorong pada tindakan yang mengedepankan etika. Pertimbangan etis berpengaruh positif terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Hal ini mencerminkan bahwa etika menjadi hal yang penting bagi auditor dalam setiap tindakannya. *Locus of control* tidak memoderasi hubungan komitmen profesional terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Kondisi ini disebabkan karena seorang auditor yang profesional terhadap pekerjaannya berarti loyal terhadap profesinya dan bersedia untuk melakukan usaha yang berarti untuk melindungi profesinya (Elias, 2008).

Dengan menganggap pelanggaran adalah suatu hal yang dapat mengganggu profesionalisme dan memiliki kewajiban untuk mengungkap pelanggaran tersebut, bukan menjadikan pengungkapan tersebut sebagai

kontrol dalam tindakan agar tidak mendapatkan sanksi atau takut terhadap otoritas yang ada. *Locus of control* tidak memoderasi hubungan pertimbangan etis terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Hal ini disebabkan karena auditor melihat pelanggaran atau sesuatu yang tidak sesuai dengan aturan profesinya sebagai sebuah tindakan yang tidak etis dan segera untuk mengungkapkan dengan melakukan *whistleblowing* tanpa memikirkan *whistleblowing* tersebut sebagai tindakan yang benar dilakukan.

### **C. Hipotesis**

#### **1. Pengaruh Komitmen Profesional Terhadap Whistleblowing**

Pengaruh komitmen profesional terhadap keputusan seseorang melakukan tindakan *whistleblowing* dibuktikan pada penelitian (Mela, Zarefar, dan Andreas 2016) bahwa semakin besar komitmen yang ditanamkan dalam profesi yang mereka jalani mereka akan cenderung melakukan tindakan preventif untuk menyelamatkan organisasinya sebagai cerminan rasa kepemilikan dan tanggung jawab terhadap tugas yang mereka lakukan. Individu yang memiliki komitmen tinggi akan cenderung melakukan upaya-upaya positif demi menyelamatkan organisasi dari tindak kecurangan. Oleh sebab itu belajar berkomitmen menjadi suatu hal yang perlu di persiapkan oleh mahasiswa sebelum terjun ke dunia pekerjaan. Terbentuknya pemahaman mengenai nilai-nilai yang terkandung dalam sebuah profesi akan menjadikan mahasiswa lebih visioner menghadapi masa depan, menentukan apa yang mereka inginkan dan bagaimana cara untuk mencapainya. Komitmen profesi dalam

beberapa penelitian ditemukan memiliki peran dalam niat untuk melakukan *whistleblowing*. Kaplan dan Whitecotton (2001) dalam Risti Merdikawati (2012: 28) menemukan bahwa terdapat hubungan positif antara komitmen profesi dan niat auditor untuk melakukan *whistleblowing*. Hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa akuntan yang lebih berkomitmen terhadap profesinya lebih memiliki kecenderungan untuk melaporkan pelanggaran.

Dengan demikian, penjelasan tersebut mengarah kepada hipotesis pertama :

H<sub>1</sub> : Komitmen profesional berpengaruh positif terhadap keputusan melakukan *whistleblowing*.

## **2. Pengaruh *Locus of control internal* Terhadap *Whistleblowing***

Pengertian *Locus of control internal* menurut (Sagone, Elvira, dan Caroli 2014) merupakan keyakinan seorang individu terhadap kemampuan untuk mengontrol nasib mereka sendiri. Seseorang yang mampu memegang kontrol atas apa yang terjadi pada kehidupannya akan lebih mempresentasikan ketaatan dan berusaha mencegah bentuk kecurangan karena mereka yakin mampu mengubah keadaan melalui perilaku positif yang mereka tunjukkan. Sejalan dengan teori tindakan beralasan yang menjelaskan bahwa minat merupakan sebuah fungsi dari dua penentu dasar yang berhubungan dengan faktor pribadi dan pengaruh sosial (Jogiyanto, 2007). Seseorang yang memiliki *locus of control internal* akan menganggap *whistleblowing* sebagai tindakan benar yang seharusnya

dilakukan dengan tujuan untuk mengembalikan kepercayaan publik dan tindakan preventif agar tindak kecurangan tersebut tidak terulang (Joneta 2016). *Locus of control internal* menjadi stimulus penting bagi mahasiswa kaitannya dengan perannya sebagai *agent of change* mahasiswa harus mampu mengendalikan keadaan sekitar agar tetap berjalan semestinya, sesuai dengan aturan, dan melindungi kepentingan umum. Mahasiswa dengan *locus of control internal* lebih konsisten antara pertimbangan moral dan tindakan moralnya dan menilai tindakan *whistleblowing* adalah etis dan memiliki intensi untuk melakukan *whistleblowing* dalam Joneta (2016). Kemampuan yang dimiliki akan disalurkan ke hal-hal yang positif sebagai pengawasan guna mencegah terulangnya pelanggaran-pelanggaran serupa.

Dengan demikian, penjelasan tersebut mengarah kepada hipotesis kedua :

H<sub>2</sub> : *Locus of control internal* berpengaruh positif terhadap keputusan melakukan *whistleblowing*.

### **3. Pengaruh *Locus Of Control External* Terhadap *Whistleblowing***

Pengertian dari *locus of control external* menurut (Sagone, Elvira, dan Caroli 2014) adalah keyakinan seseorang tentang peruntungan dan nasib seseorang akan menentukan kejadian-kejadian yang terjadi dalam kehidupannya baik kesuksesan maupun kegagalan. Sejalan dengan teori tindakan beralasan yang menjelaskan bahwa minat merupakan sebuah fungsi dari dua penentu dasar yang berhubungan dengan faktor pribadi dan

pengaruh sosial (Jogiyanto, 2007). Sebagai contoh jika mahasiswa memiliki tingkat *locus of control external* yang tinggi akan menghubungkan bahwa tindak kecurangan merupakan hasil dari prosedur yang tidak adil atau sebuah nasib yang memang sudah digariskan oleh-Nya dan mereka tidak punya andil untuk mengubahnya. Pola pikir dari mahasiswa dengan tingkat *locus of control external* tinggi akan cenderung pesimis dengan kemampuannya dan cenderung berpikir bahwa seberapa keras usaha yang dilakukan ketika dihadapkan dengan kehidupan sosial yang tidak mendukung akan bersikap persisten dan tidak memiliki pengharapan yang tinggi untuk mengubah suatu keadaan, sehingga menganggap bahwa tindakan *whistleblowing* adalah tindakan yang sia-sia.

Dengan demikian, penjelasan tersebut mengarah kepada hipotesis ketiga :

H<sub>3</sub> : *locus of control external* memiliki pengaruh negatif terhadap keputusan melakukan *whistleblowing*.

#### **4. Pengaruh Sosialisasi Antisipatif Terhadap *Whistleblowing***

Sejalan dengan teori tindakan beralasan yang menjelaskan bahwa minat merupakan sebuah fungsi dari dua penentu dasar yang berhubungan dengan faktor pribadi dan pengaruh sosial (Jogiyanto, 2007). Telah dijelaskan oleh Elias (2006) bahwa sosialisasi antisipatif merupakan komponen yang penting dalam membentuk persepsi seseorang terhadap profesinya. Sehingga, dengan adanya sosialisasi antisipatif akan membantu seseorang untuk patuh terhadap standar etika didalam profesinya.

Terkait dengan niat *whistleblowing* yang meliputi keseriusan kasus, tanggung jawab dalam melaporkan kasus kecurangan, dan kerugian yang diakibatkan oleh tindakan pelaporan tersebut, Elias (2008) menemukan bahwa semakin tinggi tingkat sosialisasi antisipatif seseorang, maka makin tinggi pula kecenderungan orang tersebut melakukan *whistleblowing*.

Dengan demikian, penjelasan tersebut mengarah kepada hipotesis keempat :

H<sub>4</sub> : sosialisasi antisipatif berpengaruh positif terhadap perilaku *whistleblowing*.

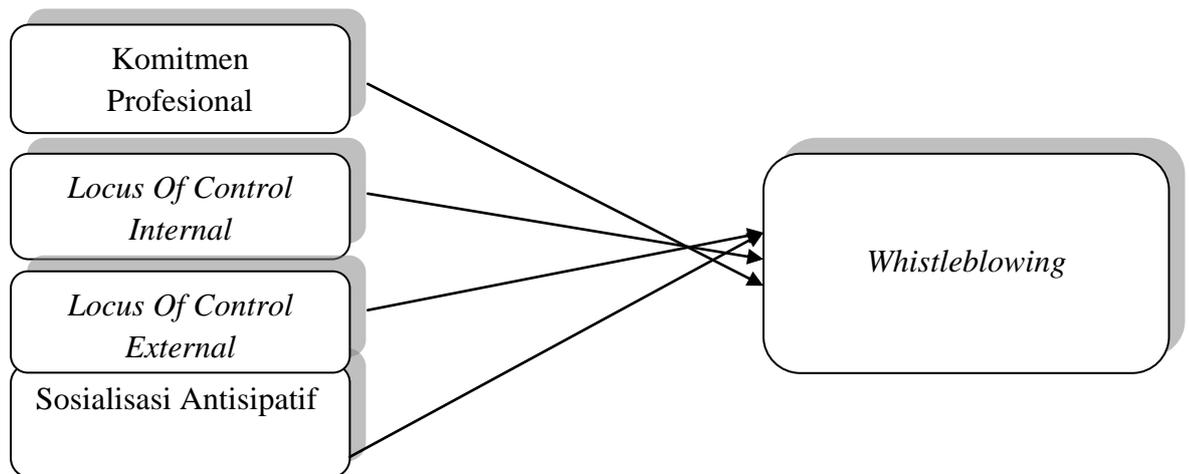
#### **D. Kerangka Konseptual**

Penelitian ini menguji Pengaruh komitmen profesional, *locus of control* dan sosialisasi antisipatif mahasiswa akuntansi terhadap *whistleblowing*. Hasil dari penelitian sebelumnya telah menjelaskan adanya pengaruh komitmen profesional, *locus of control*, dan sosialisasi antisipatif terhadap *whistleblowing*. Terlihat bahwa sosialisasi antisipatif mempunyai peran yang penting dalam membentuk pemikiran seseorang mengenai orientasi etika sebelum masuk kedalam organisasinya.

Level sosialisasi antisipatif menunjukkan pemahaman seseorang terhadap sikap dan kepercayaan profesi yang digeluti. Sehingga seseorang dengan level sosialisasi antisipatif yang tinggi akan mengetahui tindakan yang harus dan tidak seharusnya dilakukan oleh profesinya. Dengan demikian, sejalan dengan komitmen profesi, terdapat kemungkinan seseorang dengan sosialisasi antisipatif cenderung melakukan *whistleblowing*.

Teori tindakan beralasan menjelaskan bahwa minat seseorang terhadap perilaku dipengaruhi oleh sikapnya terhadap perilaku serta norma subyektif, yang merupakan kombinasi dari ekspektasi orang-orang di sekelilingnya dengan motivasi untuk melakukan tindakan sesuai dengan ekspektasi tersebut. Seseorang yang berkomitmen terhadap profesi mempercayai dan menerima tujuan profesi serta berkeinginan untuk melakukan berbagai upaya demi mencapai tujuan profesi tanpa diminta. Salah satu tujuan terpenting profesi akuntansi adalah menyediakan informasi yang terpercaya. Kemampuan profesi akuntansi dalam menyediakan informasi yang dapat dipercaya tersebut merupakan cermin profesionalitas.

Sosialisasi antisipatif sebagai komponen subyektif mengandung ekspektasi dari para pengguna laporan keuangan bahwa profesi akuntansi seharusnya mampu memberikan informasi yang dapat dipercaya. Tingkat sosialisasi antisipatif mahasiswa yang diprosikan dengan pentingnya pelaporan keuangan mencerminkan pemahaman mahasiswa terhadap apa yang seharusnya dilakukan oleh profesi akuntansi yang bertanggung jawab terhadap pengguna laporan keuangan.



**Gambar 1**  
**Model Kerangka Konseptual**

Dalam penelitian ini tercermin dalam gambar 1.1. Panah satu arah dalam kerangka pemikiran tersebut menggambarkan indikasi adanya hubungan antara komitmen profesional, *locus of control* dan sosialisasi antisipatif terhadap *whistleblowing*.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh komitmen profesional, *locus of control*, dan sosialisasi antisipatif mahasiswa akuntansi terhadap *whistleblowing*. Berdasarkan hasil analisis data yang sudah dilakukan dengan alat bantu program *Statistical Package for Social Science (SPSS) Ver. 21* dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan menjadi beberapa poin sebagai berikut :

1. Komitmen profesional berpengaruh terhadap *whistleblowing*.

Komitmen profesional memiliki pengaruh terhadap *whistleblowing*. Terdapat indikasi bahwa profesionalitas sebagai mahasiswa akuntansi UNP sudah sampai pada tingkat berani untuk melaporkan tindak kecurangan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sugianto (2010), Elias (2008), Prasati (2017), Yulianto (2015).

2. *Locus of control internal* maupun *Locus of control external* berpengaruh terhadap *whistleblowing*.

*Locus of control internal* dan *Locus of control external* sama-sama memiliki pengaruh terhadap *whistleblowing*. Dengan demikian, antara *locus of control internal* dan *locus of control external* merupakan dua hal yang saling mendukung perilaku *whistleblowing*. Keterkaitan antara pengendalian oleh diri sendiri dan pengaruh lingkungan sekitar mampu

memberi andil dalam membentuk karakter mahasiswa akuntansi UNP yang sadar akan pentingnya *whistleblowing*.

3. Sosialisasi Antisipatif tidak berpengaruh terhadap *whistleblowing*.

Hal ini ditunjukkan pada hasil uji t dengan tingkat signifikan sebesar 0,0654 (Sig > 0,05). Terbentuknya sosialisasi antisipatif yang terjadi di lingkungan mahasiswa akuntansi UNP berjalan dengan cukup baik. Namun, kaitannya dengan *whistleblowing* mahasiswa akuntansi masih ragu untuk melakukan *whistleblowing* dikarenakan berbagai macam pertimbangan untuk menghindari konflik dan menjaga kehidupan bersosial. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Prasasti 2017).

4. Nilai Adjusted R Square sebesar 17,9% yang bermakna kemampuan variabel komitmen profesional, *locus of control internal*, *locus of control external*, dan sosialisasi antisipatif mahasiswa akuntansi menjelaskan variabel *whistleblowing* 17,9%, sedangkan 83,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

## **B. Keterbatasan**

Meskipun peneliti telah berusaha merancang dan mengembangkan penelitian sedemikian rupa. Namun, masih terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yang masih perlu diperbaiki bagi peneliti selanjutnya antara lain :

1. Metode pemilihan sampel dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Kunggulan metode ini adalah peneliti dapat memilih

sampel yang tepat, sehingga peneliti akan memperoleh data yang memenuhi kriteria untuk di uji. Namun, penggunaan metode *purposive sampling* berakibat pada kurangnya kemampuan generalisasi dari hasil penelitian.

2. Masih ada sejumlah variabel lain yang belum digunakan dalam penelitian ini sedangkan variabel tersebut memiliki pengaruh terhadap *whistleblowing*.
3. Sampel penelitian dalam penelitian ini adalah mahasiswa akuntansi sedangkan lebih tepatnya menjadi sampel dalam penelitian ini adalah akuntan publik baik auditor Kantor Akuntan Publik (KAP), maupun auditor pemerintah.

### **C. Saran**

Berdasarkan hasil dan keterbatasan dalam penelitian ini, penulis dapat memberikan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan untuk mendapatkan hasil yang lebih baik lagi, antara lain sebagai berikut :

1. Kembangkan pengetahuan tentang profesi Akuntansi.
2. Tingkatkan kemampuan atau skill agar imbalan yang diterima dapat lebih meningkat.
3. Tingkatkan sosialisasi dalam pergaulan serta tingkatkan kemampuan agar lebih mudah untuk dapat pekerjaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, S. A., Smith, M., Ismail, Z., & Yunos, R. M. (2011). *Internal whistleblowing intentions: Influence of internal auditors' demographic and individual factors. Annual Summit on Business and Entrepreneurial Studies (ASBES 2011) Proceeding.*
- Ajzen, I. (1991). *From intentions to actions: A theory of planned behavior.*
- Astuti, E. Kusuma. (2018). "Pengaruh Etika, Komitmen Profesional, Sosialisasi Antisipatif, dan *Locus Of Control* Mahasiswa terhadap *Whistleblowing*." Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia.
- Brabeck, M. M. 1984. *Ethical Characteristics of Whistle-Blowers. Journal of Research in Personality.* 18: 41–53.
- 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.
- Clikeman, Paul M. and Steven L. Henning. 2000. "The Socialization of Undergraduate Accounting Students." *Issues in Accounting Education* 15(1):117. Retrieved(<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=301286&site=ehost-live>).
- Elias, R. Z. (2006). *The impact of professional commitment and anticipatory socialization on accounting students' ethical orientation. Journal of Business Ethics*, 68(1), 83–90.
- Elias, R. Z. 2008. "Auditing Students Professional Commitment and Anticipatory Socialization and Their Relationship to Whistleblowing." *Managerial Auditing Journal*, 23(3), 283-294.
- Fatimah, 2018. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Pertimbangan Etis, Religiusitas dan Intensitas Moral Terhadap Intensi *Whistleblowing* Pada Kantor Inspektorat di Kota Surakarta dan Kabupaten Sukoharjo". Skripsi, Surakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19.* Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handika, Mellisa Fitri Dwi, dan Dwiyani Sudaryanti. 2017. "Analisis FaktorFaktor Yang Mempengaruhi Niat Mahasiswa Melakukan Tindakan *Whistleblowing* (Studi Pada Mahasiswa Akuntansi STIE Asia Malang)." *Jurnal Jibeka* 11 (1): 56–63.

- Hanif, Rheny Afriana, dan Fajar Odiatma. 2017. "Pengaruh Lingkungan Etika Terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing* Dengan *Locus of Control* Sebagai Variabel Moderasi." *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Bisnis* 10 (2): 61–69.
- Hartono, Jogiyanto. (2007). *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman*. Edisi 2007. BPF. Yogyakarta.
- Indriantoro, N. Supomo, B. (2002). *Metodologi penelitian bisnis: Untuk akuntansi dan manajemen*. Yogyakarta: BPF.
- James J. Spillane. 1997. *Ekonomi Pariwisata, Transformasi Budaya Indonesia*. PT. Gramedia. Jakarta.
- Jogiyanto, 2007. *Sistem Informasi Keperilakuan*. Edisi Revisi. Yogyakarta: Andi Offset.
- Joneta, C. 2016. "Pengaruh Komitmen Profesional dan Pertimbangan Etis terhadap Intensi Melakukan *Whistleblowing*." *JOM Fekon*, 3 (1), 735-748.
- KBBI, 2016. *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*. [Online] Available at: <http://kbbi.web.id/pusat>, [Diakses 21 Juni 2016].
- KNKG. 2008. *Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran - SPP (Whistleblowing System – WBS)*. Jakarta: Komite Nasional Kebijakan *Governance*.
- Lucyanda, Jurica, dan Gunardi Endro. 2013. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Etis Mahasiswa Akuntansi Universitas Bakrie." *Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial* 2: 1–34.
- McDonald, G. M. (2009). *An anthology of Codes of Ethics. European Business Review*, Vol.21 No.4.
- Mela, Nanda Fito, Arumega Zarefar, dan Andreas. 2016. "*The Relationship of Profesional Commitment of Auditing Student and Anticipatory Socialization toward Whistleblowing Intention.*" *In 3rd Global Conference on Business and Social Science*, 219:507–12. Kuala Lumpur, Malaysia.
- Merdikawati, Risti. 2012. "Hubungan Komitmen Profesi dan Sosialisasi Antisipatif Mahasiswa Akuntansi dengan Niatan *Whistleblowing* (Studi Empiris pada Tiga Universitas Negeri Teratas di Jawa Tengah dan D. I. Yogyakarta)". Skripsi, Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro.
- Merdikawati, Risti dan Andri Prastiwi. 2012. Hubungan Komitmen Profesi dan Sosialisasi Antisipatif Mahasiswa Akuntansi Dengan Niat *Whistleblowing*. *Diponegoro Journal Of Accounting*. Volume 1, Nomor 1, Tahun 2012, Halaman 1-10.

- Miller, J.N. and Miller, J.C. 2005, *Statistics and Chemometrics for Analytical Chemistry*, Pearson Education, Harlow, England, pp 18-69.
- Prasasti, Nur Intan. 2017. “Komitmen Profesional, Sosialisasi Antisipatif, dan *Locus of Control* : Pengaruhnya Terhadap Perilaku *Whistleblowing*.” Skripsi. Fakultas Ekonomi Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
- P. Robbins, Stephen. 2008.*Organizational Behaviour, Tenth Edition* (Perilaku Organisasi Edisi ke Sepuluh), Alih Bahasa Drs.Benyamin Molan.Jakarta : Salemba Empat.
- Purnamasari, D. P. P. dan H. G. (2016). Pengaruh sensitivitas etis , *professional identity* , dan locus of control terhadap *whistleblowing intention*. Prosiding Akuntansi, 2(2), 955–963.
- Raharjo, Ferri Dwi. 2015. “Faktor Yang Mempengaruhi Pelaporan *Whistleblowing* Internal Dengan Tingkat Pendidikan Sebagai Variabel Moderasi Persepsi Karyawan Di PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk.” Jurnal Media Riset Akuntansi, Auditing & Informasi 15 (2): 103–16.
- Reginaldi. 2014. “Analisis Pengaruh Remunerasi, Mutasi, *Whistleblowing System*, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Lubuk Pakam).” Thesis. Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara.
- Riduwan dan Akdon. (2010). Rumus dan Data dalam Analisis Data Statistika. Bandung: Alfabeta
- Sagone, Elisabetta, Maria Elvira, dan De Caroli. 2014. “*Locus of Control and Academic Self-Efficacy in University Students: The Effects of SelfConcepts.*” In *4th World Conference on Psychology, Counselling and Guidance*, 114:222–28. Catania, Italy: Elsevier B.V.
- Sang, K. et. al. 2009. "Anticipatory socialisation amongst architects: a qualitative examination". *Education and Training*, 51(4), 309–321.
- Saputra, Bagus. 2018. “Pengaruh *Retaliation* dan Gender Terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing*”Skripsi. Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Padang.
- Sari, Devi Novita, dan Laksito Herry. 2014. “*Profesionalisme Internal Auditor Dan Intensi Melakukan Whistleblowing*(Studi Empiris : Auditor Internal Perbankan Di Indonesia).” *Diponegoro Journal of Accounting* 3: 1–8.
- Sary, Desy Ratna., Amir Hasan dan Elfi Ilham. “Pengaruh Pengalaman Auditor, Komitmen Profesional, Tekanan Ketaatan dan Nilai Etika Organisasi terhadap Persepsi Pertimbangan Etis (Studi Empiris Pada Kantor BPKP –

- RI Perwakilan Provinsi Riau)". *Jom FEKON* 2, no. 2 (Oktober 2015): h. 1-15.
- Sheehan, Norman T, dan Joseph A Schmidt. 2015. "Preparing Accounting Students for Ethical Decision Making: Developing Individual Codes of Conduct Based on Personal Values." *Journal of Accounting Education* 33 (3): 183–97.
- Sugiyono. 2012. *Statistika Untuk Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Sulistomo, A. dan A. Prastiwi. 2012. Persepsi Mahasiswa Akuntansi terhadap Pengungkapan Kecurangan (Studi Empiris Mahasiswa Akuntansi UNDIP dan UGM). *Eprints Undip*: 1-28.
- Taylor, E.Z dan Mary B. Curtis. 2010. "An Examination Of The Layers Workplace Influence In Ethical Judgement: Whistleblowing Likelihood and Perseverance in Public Accounting". *Journal of Business Ethics*, Vol. 93, pp. 21-37.
- UU No. 13 tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban, <https://www.komisiinformasi.org/regulasi/>
- Wahid, B. (2014). Analisis komitmen profesional dan sosialisasi antisipatif serta hubungannya dengan *Whistleblowing*. *Journal Al-Mizan*, 10(1), 152–168.
- Weight , 1977, "An Empirical Study Of The Profesional Socialization of Accounting Student", *International journal of Accounting*. 13 13-19.
- Yani Jalil, F. (2014). Pengaruh komitmen profesional dan sosialisasi antisipatif mahasiswa audit terhadap perilaku *whistleblowing*. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 4(2), 198–209.
- Yeoh, Peter. (2014). *Whistleblowing: motivations, corporate self-regulation, and the law*. *International Journal of Law and Management*, Vol. 56 Iss 6 pp. 459 – 474.
- Yulianto, R. Dimas Arief. (2015). Pengaruh Orientasi Etika, Komitmen Profesional, dan Sensitivitas Etis Terhadap *Whistleblowing*. *Jurnal Universitas Negeri Yogyakarta*.