

**PENGARUH KOMITMEN PROFESIONAL AUDITOR TERHADAP  
INTENSI MELAKUKAN WHISTLEBLOWING DENGAN  
RETALIASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING  
(Studi Empiris Pada BRI Provinsi Riau)**

**Oleh :**

**Desi Rianti**

**Pembimbing : Azwir Nasir dan Eka Hariyani**

*Faculty of Economics, Riau University, Pekanbaru, Indonesia*

*Email : desiriantitumanggor@gmail.com*

*Effect Of Auditors Of Commitment Profesional Whistleblowing  
Intentions Do With Retaliation As Moderating Variable  
(Empirical Study On Bri Riau Province)*

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of the Auditor Profesional Commitment Against Intention Doing Whistleblowing In retaliation As Moderating Variable. This study uses a quantitative approach. Data collection techniques used is by using a questionnaire instrument. The study was conducted at the BRI Riau Province. Object of research is the perception of all internal auditors on BRI Riau Province about auditor's professional commitmen on Whistleblowing Intention with retaliation as moderating variable. The population in this study are all internal auditors BRI have worked over one year exist in the Riau province. The sampling technique used was purposive sampling with the number of respondents 86 people. Data analysis method used is simple linear regression analysis processed using SPSS 17:00 for Windows. The results showed that (1) the auditor's professional commitment effect on intentions do whistleblowing, with significant value  $0.000 < 0.05$  (2) Commitment to Professional Auditor moderated by retaliation does not affect the intention of doing whistleblowing, with significant value  $0.664 < 0.05$ . The coefficient of determination in this study was 19,8%, whereas 80,2% are influenced by variables that are not observed in this research model.*

*Keywords : Auditor's Proffesional Commitment, Retaliation And Whistleblowing Intention.*

**PENDAHULUAN**

Laporan keuangan dibuat untuk memberikan informasi terkait dengan pengukuran ekonomi mengenai sumber daya dan kinerja yang dimiliki suatu perusahaan. Tujuan dari audit laporan keuangan oleh auditor independen adalah untuk

menyatakan pendapat tentang kewajaran dalam semua hal yang material, posisi keuangan, hasil usaha, perubahan ekuitas dan arus kas sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum di Indonesia. Hasil laporan audit tersebut berfungsi sebagai media komunikasi antara manajemen (intern perusahaan)

dengan pihak luar perusahaan untuk pemenuhan stakeholder seperti investor, kreditor dan instansi pemerintah sebagai pemakai laporan keuangan. Laporan keuangan juga menunjukkan hasil pertanggungjawaban manajemen atas penggunaan sumber daya yang dipercayakan kepada mereka.

Salah satu cara mencegah kecurangan akuntansi sehingga dapat mengembalikan kepercayaan masyarakat adalah dengan melakukan whistleblowing (Merdikawati, 2012). Whistleblowing adalah pelaporan yang dilakukan oleh anggota organisasi aktif maupun nonaktif mengenai pelanggaran, tindakan ilegal atau tidak bermoral kepada pihak didalam maupun diluar organisasi.

Whistleblowing merupakan cara yang tepat untuk mencegah terjadinya kasus kecurangan terjadi pada pelaporan keuangan yang merugikan perusahaan sendiri atau pihak lain. Whistleblowing menurut KNKG (Komite Nasional Kebijakan Governance) didalam Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran adalah pengungkapan tindakan pelanggaran 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. Sedangkan seseorang yang melakukan whistleblowing disebut pelapor pelanggaran atau whistleblower (Yusuar, 2013).

Tindakan whistleblowing dapat dipengaruhi oleh komitmen profesional. Komitmen profesional memiliki implikasi yang penting terhadap hal tersebut. Selain memiliki implikasi bagi individu,

komitmen profesi berimplikasi pula bagi organisasi (Merdikawati, 2012). Komitmen profesional dikaitkan dengan meningkatnya kinerja, turunnya niat untuk pindah kerja, serta kepuasan kerja yang lebih besar (Meixner dan Bline dalam Elias, 2008). Menurut James (dalam Jalil, 2013), whistleblowing merupakan usaha yang dilakukan seorang pekerja atau suatu organisasi untuk mengungkapkan sesuatu yang dia yakini merupakan kesalahan yang terjadi dalam organisasinya. Sebagai karyawan akan menghadapi dilema etika, dimana dia harus mengambil pilihan yang sangat sulit antara kesetiaan mereka terhadap organisasi atau moral dan sosial yang menekankan pada pelaporan tindak kecurangan.

Tugas dari seorang auditor adalah untuk memperbaiki kinerja organisasi. Tetapi tidak semua auditor yang menemukan kecurangan akan melaporkan kecurangan yang dia temukan kepada manajemen perusahaan (Yusuar, 2013). Tindakan auditor yang tidak mau melaporkan hasil temuan kecurangan adalah suatu tindakan yang bertentangan dengan profesionalisme seorang auditor. Auditor seharusnya berani mengungkap temuan kecurangan yang telah dia temukan. Ketidakberanian tersebut dikarenakan adanya suatu retaliasi yang akan diterima oleh auditor. Retaliasi tersebut dapat berupa pemotongan gaji, pemecatan bahkan pengencaman yang akan diterima oleh auditor.

Retaliasi atau tindakan balas dendam adalah sebuah perilaku yang ditujukan untuk mengembalikan tindakan yang pernah dilakukan seseorang. Menurut Rehg (dalam Rehg et al, 2008) retaliasi merupakan

hasil dari konflik antara organisasi dan karyawannya, dimana anggota organisasi berupaya untuk mengontrol karyawan dengan mengancam untuk mengambil atau benar-benar mengambil suatu tindakan yang merugikan kesejahteraan dari karyawannya, menanggapi laporan karyawan yang dianggap merupakan tindakan yang salah. Jadi secara sederhana, retaliasi dapat didefinisikan sebagai tindakan yang tidak diinginkan terhadap whistleblower yang melaporkan kesalahan organisasi kepada pihak dalam maupun luar organisasi.

Dalam satu dekade terakhir skandal akuntansi dalam perusahaan seperti Enron dan Worldcom telah menjawab berbagai pertanyaan mengenai peran dari profesi akuntansi. Dalam kasus-kasus tersebut profesi akuntan terbukti menjadi salah satu kunci permasalahan. Enron melakukan manipulasi angka-angka laporan keuangan (*window dressing*) agar kinerjanya tampak baik. *Window dressing* tersebut dilakukan dengan *me-mark up* pendapatan sebesar \$600 juta, dan menyembunyikan hutangnya dengan teknik *off-balance sheet* yang senilai \$1,2 miliar. Kantor Akuntan Publik (KAP) Arthur Andersen juga dipersalahkan karena terbukti membantu rekayasa laporan keuangan Enron selama bertahun-tahun. Hal tersebut membuat salah satu Enron tidak tahan melihat akibat manipulasi besar-besaran tersebut dan akhirnya melaporkan kecurangan tersebut. Setelah perbuatan berani seorang whistleblower Sherron Watskin tersebut akhirnya kasus besar itu terungkap. Kasus Enron merupakan pelajaran yang sangat berharga bagi investor karena dalam

sekejap nilai saham Enron mengalami penurunan drastis sehingga mengakibatkan kerugian yang besar.

Kasus serupa di Indonesia terjadi pada PT Waskita Karya terkait dengan kelebihan pencatatan laba bersih sebesar 500 milyar. Direksi PT Waskita Karya merekayasa keuangan sejak tahun buku 2004-2008 dengan memasukkan proyeksi pendapatan proyek multi tahun ke depan sebagai pendapatan tahun tertentu. Rekayasa tersebut terbuka saat perusahaan mengkaji rencana penawaran saham perdana kepada publik (IPO). Direksi-direksi yang terlibat dalam rekayasa tersebut dinonaktifkan. Direktur-direktur yaitu Bambang Marsono, Triatman, dan Kiming Marsono yang kini menjabat Dirut PT Nindya Karya. Sama halnya dengan kasus Enron, KAP yang mengaudit Waskita Karya juga akan dicabut ijinnya dan auditor yang mengaudit dikenai sanksi hukum. Kondisi Waskita Karya pada waktu itu sama seperti halnya dengan kasus PT KAI yang keduanya belum tercatat dalam Bursa Efek Indonesia.

Berdasarkan uraian di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1) Apakah komitmen profesional auditor berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing*? 2) Apakah komitmen profesional auditor berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing* yang dimoderasi oleh Retaliasi?

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk menguji dan membuktikan secara empiris pengaruh komitmen profesional auditor terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. 2) Untuk menguji dan membuktikan secara empiris pengaruh komitmen

profesional auditor terhadap intensi melakukan whistleblowing yang dimoderasi oleh Retaliasi.

## TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

**Intensi Melakukan Whistleblowing**  
*Whistleblowing* adalah pelaporan yang dilakukan oleh anggota organisasi aktif maupun nonaktif mengenai pelanggaran, tindakan ilegal atau tidak bermoral kepada pihak didalam maupun diluar organisasi.

Elias (2008) mengatakan bahwa *Whistleblowing* adalah suatu tindakan yang diharapkan dapat mengurangi tindakan kecurangan. *Whistleblowing* itu sendiri merupakan pelaporan oleh anggota dari suatu organisasi (sekarang atau terdahulu) mengenai praktek ilegal, imoral, dan haram yang dilakukan oleh orang atau organisasi yang mungkin dapat mengakibatkan suatu tindakan. Sedangkan *whistleblowing* menurut KNKG (Komite Nasional Kebijakan Governance) didalam Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran adalah pengungkapan tindakan pelanggaran 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. Sedangkan seseorang yang melakukan *whistleblowing* disebut pelapor pelanggaran atau *whistleblower* (Yusuar, 2013).

Isu mengenai *whistleblowing* telah ada sejak akhir tahun 1960-an dan berkembang hingga saat ini. Perkembangan tersebut disebabkan oleh beberapa hal (Rothschild dalam Jalil, 2013). Pertama, adanya pergerakan dalam perekonomian yang berhubungan dengan peningkatan kualitas pendidikan, keahlian, dan kepedulian sosial dari para pekerja. Kedua, keadaan ekonomi sekarang telah memberi informasi yang intensif dan menjadi penggerak informasi. Ketiga, akses informasi dan kemudahan berpublikasi menuntun *whistleblowing* sebagai fenomena yang tidak bisa dicegah atas pergeseran perekonomian yang ada.

Elias (2008) mengatakan bahwa whistleblowing dapat terjadi dari dalam (internal) maupun luar (eksternal). Internal whistleblowing terjadi ketika seorang karyawan mengetahui kecurangan yang dilakukan karyawan lainnya kemudian melaporkan kecurangan tersebut kepada atasannya. Dan eksternal whistleblowing terjadi ketika seorang karyawan mengetahui kecurangan yang dilakukan perusahaan lalu memberitahukannya kepada masyarakat karena kecurangan itu akan merugikan masyarakat.

Miceli dan Near (2002) mengatakan bahwa kebanyakan whistleblower pertama kali mengungkapkan penemuannya kepada internal perusahaan sebelum melaporkannya kepada publik. Whistleblowing dapat dipandang sebagai bagian dari strategi untuk menjaga dan meningkatkan kualitas. Dari pandangan pemberi kerja, pekerja yang pertama kali melapor kepada manajernya atas pelanggaran yang terjadi dapat memberi

kesempatan perusahaan untuk memperbaiki masalah tersebut sebelum berkembang semakin rumit.

### **Komitmen Profesional Auditor**

Smith dan Hall (dalam Jalil, 2013) mendefinisikan komitmen profesional sebagai suatu kecintaan yang dibentuk oleh seorang individu pada profesinya. Komitmen profesional dapat didefinisikan sebagai: (1) sebuah kepercayaan pada dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari profesi, (2) sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan profesi, dan (3) sebuah keinginan keanggotaan dalam profesi (Aranya et al 1981). Komitmen profesional merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam penelitian maupun praktik akuntansi yang ada saat ini.

Komitmen profesional mengacu pada kekuatan identifikasi individual dengan profesi. Individual dengan komitmen profesi yang tinggi dikarakterkan memiliki kepercayaan dan penerimaan yang tinggi dalam tujuan profesi, keinginan untuk berusaha sekuatnya atas nama profesi dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam profesi (Mowday et al., 1982). Seorang auditor yang memiliki komitmen profesional yang tinggi, diharapkan dapat bertindak untuk kepentingan publik, bukan malah bertindak sesuatu yang dapat menjatuhkan profesionalisme yang mereka miliki.

Berbeda dengan auditor dengan komitmen profesional yang rendah, mereka mungkin saja bertindak disfungsi (memihak kepentingan klien). Komitmen profesi dikaitkan dengan etika dan

niat whistleblowing. Penelitian Jeffrey (dalam Elias (2008) mengungkap bahwa level komitmen profesi mempengaruhi level landasan etis seseorang. Lebih lanjut, Kaplan dan Whitecotton (2001) menemukan hubungan positif antara komitmen profesi auditor dan niat whistleblowing.

### **Retaliasi**

Retaliasi atau tindakan balas dendam adalah sebuah perilaku yang ditujukan untuk mengembalikan tindakan yang pernah dilakukan seseorang (Nikmah, 2014).

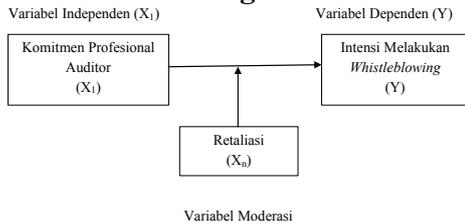
Retaliasi mungkin didorong oleh keinginan organisasi untuk membuat whistleblower diam, dan mencegah whistleblower melakukan tindakan yang lain. Menurut Near dan Miceli (dalam Liyanarachchi dan Newdick, 2009) ketika seseorang memutuskan untuk melakukan whistleblowing dipengaruhi oleh ciri-ciri kepribadian individu, lingkungan yang mengelilingi individu, dan takut akan pembalasan (retaliasi).

Retaliasi mengambil peran yang penting dalam memutuskan untuk melakukan tindakan whistleblowing. Menurut Mesmer-Magnus dan Viswesvaran (2005), prediktor antara retaliasi dengan whistleblower terdiri dari empat kategori, yaitu:

- 1) Karakteristik whistleblower,
- 2) Tindakan yang diambil oleh whistleblower dalam pelaporan kesalahan organisasi,
- 3) Variabel situasional atau lingkungan yang berkaitan dengan organisasi,
- 4) Karakteristik kecurangan atau wrongdoer.

### **Hipotesis**

**Gambar 1**  
**Model Kerangka Pemikiran**



**Sumber :** *Data Olahan, 2016.*

H1 : Diduga Komitmen Profesionalisme Auditor Berpengaruh terhadap Intensi Melakukan *Whistleblowing*

H2 : Diduga Retaliasi dapat memoderasi Pengaruh Komitmen Profesionalisme Auditor terhadap Intensi Melakukan *Whistleblowing*.

## METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini dilakukan di Provinsi Riau. Waktu yang digunakan dalam penelitian ini lebih kurang 6 bulan, yaitu bulan Mei sampai bulan November. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor internal pada BRI Provinsi Riau. Metode pensampelan dalam penelitian ini adalah purposive sampling.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Penelitian ini menggunakan metode survey melalui kuesioner. Data pengujian ini merupakan cross section data yaitu tipe studi satu tahap yang datanya beberapa subjek pada waktu tertentu. Data diperoleh dalam penelitian ini dengan cara menyebarkan kuesioner yang dilakukan sendiri oleh peneliti kepada responden, yaitu auditor internal pada BRI Provinsi Riau yang telah memenuhi kriteria penulis. Penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung oleh peneliti karena cara ini memiliki keunggulan,

diantaranya peneliti dapat langsung bertatap muka dengan para auditor tentang keseriusan penelitian ini.

## Metode Analisis Data

Model pengujian yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah menggunakan regresi linier sederhana dengan bantuan program computer yaitu SPSS versi 17. Adapun persamaan yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + X_n + X_1 X_n + \varepsilon$$

Keterangan:

Y : Intensi Melakukan Whistleblowing

A : Konstanta

B1 : Koefisien Regresi

X1 : Komitmen Profesional

Xn : Retaliasi

X1Xn: Variabel perkalian antara komitmen profesional auditor dengan retaliasi yang menggambarkan pengaruh variabel moderating retaliasi terhadap hubungan antara komitmen profesional auditor dengan intensi melakukan whistleblowing

E : Standar Error

## Definisi Operasional Variabel

### a. *Whistleblowing*

Keinginan untuk melakukan whistleblowing merupakan salah satu bentuk dari keseriusan dalam suatu situasi, tanggung jawab untuk melaporkan pelanggaran dan dampak negatif yang akan diterima sebagai akibat pelaporan tersebut.

### b. Komitmen Profesional Auditor

Komitmen profesional merupakan komitmen yang dibentuk

oleh individu saat memasuki suatu profesi.

**c. Retaliasi**

Retaliasi (balas dendam) merupakan sebuah perilaku yang ditujukan untuk mengembalikan tindakan yang pernah dilakukan seseorang. Retaliasi merupakan hasil konflik antara organisasi dan karyawan. Retaliasi dapat berupa pengucilan, pemberian tugas yang banyak, mutasi kerja, pemecatan, dan lain-lain.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Statistik Deskriptif**

Gambaran mengenai variabel-variabel penelitian yaitu Komitmen Profesional Auditor variabel independen terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing dengan Retaliasi sebagai variabel moderating di BRI Provinsi Riau yang disajikan dalam tabel descriptive statistics.

**Tabel 1**  
**Statistik Deskriptif**

|  | N  | Min   | Max   | Mean    | Std. Deviation |
|--|----|-------|-------|---------|----------------|
| Intensi Melakukan Whistleblowing(Y)            | 60 | 48,00 | 60,00 | 55,6167 | 3,47920        |
| Komitmen Profesional Auditor (X <sub>1</sub> ) | 60 | 17,00 | 35,00 | 32,7500 | 3,46227        |
| Retaliasi (X <sub>a</sub> )                    | 60 | 20,00 | 35,00 | 32,6500 | 5,04161        |
| Valid N (listwise)                             | 60 |       |       |         |                |

Sumber : Data Olahan, 2016.

**Hasil Uji Validitas**

Intensi Melakukan Whistleblowing yang diukur dengan menggunakan 12 item pertanyaan seluruhnya dinyatakan valid, Komitmen Profesional yang diukur dengan menggunakan 7 item pertanyaan seluruhnya dinyatakan valid, Retaliasi yang diukur dengan menggunakan 7 item pertanyaan seluruhnya dinyatakan valid.

**Hasil Uji Reabilitas**

Dalam pengujian reliabilitas ini, peneliti menggunakan metode statistik Cronbach Alpha dengan signifikansi yang digunakan sebesar > 0,60.

**Tabel 2**  
**Uji Reabilitas**

| Variabel             | Total Cronbach alpha variabel | Keterangan |
|----------------------|-------------------------------|------------|
| Whistleblowing       | 0,779                         | Reliabel   |
| Komitmen Profesional | 0,870                         | Reliabel   |
| Retaliasi            | 0,976                         | Reliabel   |

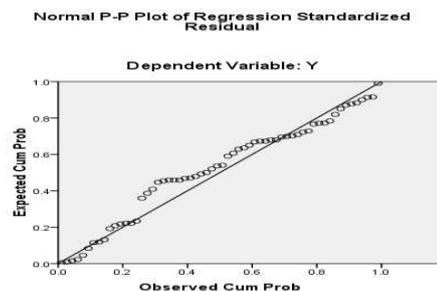
Sumber : Data Olahan, 2016.

Berdasarkan pada tabel diatas, diketahui bahwa besarnya nilai Cronbach Alpha pada seluruh variabel baik X, X<sub>n</sub>, dan Y lebih besar dari 0,60 dan sesuai dengan dasar pengambilan keputusan, hal ini berarti bahwa butir atau item pernyataan tersebut reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

**Hasil Uji Normalitas**

Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau tidak, maka dapat dilakukan analisis grafik atau dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi data normal.

**Gambar 2**  
**Uji Normalitas**



Sumber : Data Olahan, 2016.

Dari Gambar 2 diatas dapat dilihat bahwa data tersebar disekitar garis diagonal. Oeh karena itu dapat disimpulkan bahwa persyaratan normalitas data dapat dipenuhi. Selain itu uji normalitas ini juga bisa menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test dengan membandingkan Asymptotic Significance  $\alpha = 0,05$ . Dasar penarikan kesimpulan adalah data dikatakan distribusi normal apabila Asymptotic Significance  $> 0,05$ . Tabel berikut menunjukkan uji normalitas data sebagai berikut :

**Tabel 3**  
**Uji Normalitas**

| Model                                    | RESIDUAL |
|--|----------|
| N  | 60       |
| Normal Mean                              | .0000    |
| Parameters <sup>a,b</sup> Std. Deviation | 3.11576  |
| Most Extreme Absolute                    | .131     |
| Differences Positive                     | .131     |
| Negative                                 | -.110    |
| Kolmogorov-Smirnov Z                     | 1.015    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)                   | .255     |

Sumber : Data Olahan, 2016.

Dari tabel diatas diperoleh Asymptotic Significances sebesar  $0,255 > 0,05$ . Dengan demikian maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### Hasil Uji Multikolonieritas

Pada penelitian ini, uji multikolonieritas dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan VIF. Apabila nilai tolerance lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10, maka tidak terjadi multikolonieritas pada persamaan regresi penelitian (Ghozali, 2011:106). Hasil uji multikolonieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4**  
**Uji Multikolonieritas**

| Model | Collinearity Statistics |       |
|-------|-------------------------|-------|
|       | Tolerance               | VIF   |
| 1 X   | .997                    | 1.003 |
| Xn    | .997                    | 1.003 |

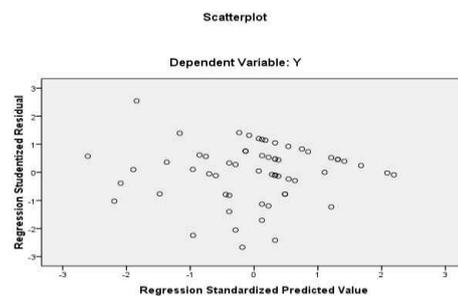
Sumber : Data Olahan, 2016.

Dari hasil perhitungan analisis data diatas, diperoleh nilai VIF untuk seluruh variabel bebas  $< 10$  dan tolerance  $> 0,10$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut bebas dari multikolonieritas.

### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pengujian adanya heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan scatterplot yang diperoleh dengan bantuan software SPSS versi 17.

**Gambar 3**  
**Uji Heteroskedastisitas**



Sumber : Data Olahan, 2016.

Berdasarkan Gambar 3, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas dari heteroskedastisitas.

### Hasil Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model

regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu (error) pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode. Umumnya untuk mengetahui adanya autokorelasi dilakukan uji Durbin-Watson. Besaran Durbin-Watson secara umum bisa diambil patokan  $4-dU$  (batas atas)  $4-dL$  (batas bawah). Berikut tabel keputusan pada uji Durbin-Watson (D-W) test menurut Ghozali (2011). Hasil pengujian Autokorelasi dari penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 5**  
**Uji Autokorelasi**

| Durbin Watson | N  | Keterangan                  |
|---------------|----|-----------------------------|
| 1,772         | 60 | Tidak terdapat Autokorelasi |

Sumber : Data Olahan, 2016.

Dari hasil perhitungan analisis data diatas, angka DW sebesar 1,772 terletak antara  $dU$  dan  $4-dU = 1,6162 < 1,772 < 2,3838$  dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi dari penelitian ini bebas dari autokorelasi.

### Hasil Analisis Regresi dan Pengujian Hipotesis 1

Adapun hasil analisis regresi yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 6**  
**Hasil Analisis Regresi**

| Model          | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T      | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|                | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1 (Constant)   | 40.972                      | 3.891      |                           | 10.530 | .000 |
| X <sub>1</sub> | .447                        | .118       | .445                      | 3.784  | .000 |

Sumber: Data Olahan, 2016.

Berdasarkan data dari tabel 6 diketahui nilai  $t$ -hitung sebesar 3,784 dan  $t$ tabel sebesar 2,00172.

Serta Pvalue sebesar  $0,000 < 0,05$ . Karena  $t$ hitung  $>$   $t$ tabel dan nilai Pvalue lebih kecil dari nilai  $\alpha$  0,05, maka hasil penelitian ini menerima hipotesis pertama yang menyatakan bahwa komitmen profesional auditor berpengaruh terhadap intensi melakukan whistleblowing.

Adanya koefisien  $\beta$  sebesar 0,445 menyatakan adanya pengaruh antara komitmen profesional auditor terhadap intensi melakukan whistleblowing dan artinya H1 dapat diterima. Hasil pengujian ini menggambarkan bahwa auditor yang mempunyai komitmen profesional yang tinggi akan meningkatkan intensi melakukan whistleblowing.

Komitmen profesional didefinisikan sebagai kesukaan yang dibentuk oleh seseorang terhadap profesinya (Aranya et al., 1982). Seseorang yang berkomitmen profesi mempercayai dan menerima tujuan profesi serta berkeinginan untuk melakukan berbagai upaya demi mencapai tujuan profesi tanpa diminta (Nikmah, 2014). Karena rasa cinta terhadap profesi yang tinggi, seorang auditor akan mengungkapkan kecurangan yang dia temukan, dan intensi dalam mengungkapkan kecurangan tersebut akan semakin tinggi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Nikmah (2014), Jalil (2014), dan Elias (2008) yang menyatakan bahwa komitmen yang dimiliki oleh auditor berpengaruh positif terhadap persepsi mereka akan pentingnya whistleblowing dan keinginan untuk melakukan whistleblowing.

### Hasil Analisis Regresi dan Pengujian Hipotesis 2

Adapun hasil analisis regresi yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 7**  
**Hasil Analisis Regresi**

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant) | 25.589                      | 26.480     |                           | .966  | .338 |
| X1           | .790                        | .816       | .786                      | .967  | .338 |
| XN           | .492                        | .818       | .713                      | .602  | .550 |
| X1.XN        | -.011                       | .025       | -.640                     | -.437 | .664 |

Sumber : *Data Olahan, 2016.*

Berdasarkan data di atas maka persamaan yang dihasilkan adalah:

$$Y = 25,589 + 0,790X_1 + X_n - 0,011 + 26,480$$

Berdasarkan data dari tabel 7 diketahui nilai  $t$ -hitung sebesar -0,437 dan  $t$ -tabel sebesar 2,00172. Serta  $P$ value sebesar 0,664 > 0,05. Karena  $t$ hitung <  $t$ -tabel dan nilai  $P$ value lebih besar dari nilai  $\alpha$  0,05, maka hasil penelitian ini  $H_0$  diterima  $H_2$  ditolak. Adanya koefisien  $\beta$  sebesar -0,640 menunjukkan bahwa Retaliasi sebagai variabel moderat tidak mampu mempengaruhi hubungan antara Komitmen Profesional Auditor dengan Intensi melakukan Whistleblowing.

Komitmen profesional mengacu pada kekuatan identifikasi individual dengan profesi. Individual dengan komitmen profesi yang tinggi dikarakterkan memiliki kepercayaan dan penerimaan yang tinggi dalam tujuan profesi, keinginan untuk berusaha sekuatnya atas nama profesi dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam profesi (Mowday et al dalam Nikmah, 2014). Auditor yang cinta dengan profesinya akan melakukan

tindakan yang selaras dengan apa yang menjadi tugas dari auditor. Mereka akan tunduk terhadap peraturan yang berlaku, salah satunya adalah dengan mengungkapkan kebenaran dari kecurangan yang dia temukan, walaupun akan ada akibat yang ditimbulkan dari tindakannya tersebut (Nikmah, 2014).

Menurut Faisal (dalam Nikmah, 2014) secara khusus komitmen profesi yang tinggi seharusnya mendorong auditor ke perilaku yang sesuai dengan kepentingan publik dan menjauh dari perilaku yang membahayakan profesi. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian bahwa dengan adanya retaliasi tidak mempengaruhi komitmen profesional auditor untuk melakukan whistleblowing.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Nikmah (2014) dan Liyanarachchi dan Newdick (2009) yang menyatakan bahwa kekuatan retaliasi tidak mampu memoderasi hubungan antara komitmen profesional dengan intensi melakukan whistleblowing. Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mesmer-Magnus dan Viswesvaran (2005) yang menyatakan bahwa retaliasi berhubungan negatif dengan intensi melakukan whistleblowing.

Gagalnya penelitian yang mendukung hipotesis mungkin disebabkan oleh beberapa hal, seperti belum adanya perlindungan yang resmi terhadap whistleblower. Walaupun sudah ada Undang-undang mengenai saksi dan korban, yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2006. Akan tetapi Undang-Undang tersebut masih memerlukan revisi, dimana didalamnya terdapat secara tegas

menyebutkan peraturan yang mengatur perlindungan whistleblower. Hal ini akan membuat whistleblower enggan untuk mengungkapkan kecurangan yang ditemukan.

### Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R<sup>2</sup> terletak antara 0 sampai dengan 1 ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Tujuan menghitung koefisien determinasi adalah untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila nilai R<sup>2</sup> semakin kecil, maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen rendah. Sedangkan apabila nilai R<sup>2</sup> mendekati 1, maka variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011). Nilai R<sup>2</sup> pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 8.

**Tabel 8**  
**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .445 <sup>a</sup> | .198     | .184              | 3.14251                    |

Sumber : Data Olahan, 2016.

Hasil perhitungan analisis regresi pada Tabel 8 diperoleh adjusted R Square sebesar 0,184. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Komitmen profesional auditor dapat menjelaskan variabel Intensi Melakukan Whistleblowing sebesar 19,8%. Sedangkan sisanya 80,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel

yang tidak teramati dalam model penelitian ini.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan uraian pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diperoleh simpulan sebagai berikut :

- 1) Hasil pengujian hipotesis pertama membuktikan bahwa variabel komitmen profesional auditor berpengaruh terhadap intensi melakukan whistleblowing.
- 2) Hasil pengujian hipotesis kedua membuktikan bahwa variabel Komitmen Profesional Auditor yang dimoderasi oleh retaliasi tidak berpengaruh terhadap intensi melakukan whistleblowing.

### Saran

Adapun saran yang dapat peneliti ajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Bagi peneliti selanjutnya diharapkan akan lebih baik lagi jika memperluas sampel penelitian, seperti tidak hanya pada BRI Provinsi Riau saja.
- 2) Penelitian ini hanya menggunakan satu variabel independen, yaitu komitmen profesional auditor dan variabel moderasi yaitu Retaliasi. Oleh karena itu diharapkan pada penelitian selanjutnya yang ingin meneliti dengan topik yang sama agar dapat menambahkan variabel lain.

## DAFTAR PUSTAKA

Aranya et al, 1981, *Community Size, Socialization, and the Work*

- Needs of Professionals*, Academy of Management Journal.
- Elias, Rafik, 2008. *Auditing Student's Professional Commitment and Anticipatory Socialization and Their Relationship to Whistleblowing*, *Managerial Auditing Journal*, Vol. 23, No. 3, pp. 283-294.
- Ghozali, Imam, 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 (edisi kelima)*, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Jalil, Fitri Yani, 2013. *Pengaruh Komitmen Profesional Auditor terhadap intensi melakukan whistleblowing: Locus of Control sebagai Variabel Pemoderasi*, Simposium Nasional Akuntansi Manado XVI.
- \_\_\_\_\_, 2014. *Pengaruh Komitmen Profesional Dan Sosialisasi Antisipatif Mahasiswa Audit Terhadap Perilaku Whistleblowing*, *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol 04, No. 02.
- Kaplan, S.E. and S.M. Whitecotton. 2001. *An Examination of Auditor's Reporting Intentions when Another Auditor is offered Client Employment*, *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, Vol. 20, No. 1, pp. 45-63.
- Liyanarachchi, Gregory dan Chris Newdick, 2009. *The Impact of Moral Reasoning and Retaliation on Whistleblowing: New Zealand Evidence*, *Journal of Business Ethics*, 89, 39-57.
- Merdikawati, Risti, 2012. *Hubungan Komitmen Profesi dan Sosialisasi Antisipatif Mahasiswa Akuntansi Dengan Niat Whistleblowing*, Skripsi, Semarang, Universitas Diponegoro.
- Mesmer-Magnus, Jessica R dan Chockalingam Viswesvaran, 2005. *Whistleblowing in Organizations: An Examination of Correlates of Whistleblowing Intentions, Actions, and Retaliation*, *Journal of Business Ethics*, 62:277-297.
- Miceli, M.P., and J.P. Near. 2002. *What Makes Whistle-Blowers Effective? Three Field Studies*, *Human Relations*, Vol. 55, No. 4, pp. 773-94.
- Mowday, R., L. Porter, and R. Steers. 1982. *Employee-Organization Linkages*, New York: Harcourt Brace Jovanovich, Publisher.
- Nikmah, Rizqi Awaliya, 2014. *Pengaruh Komitmen Profesional Auditor Terhadap Intensi Whistleblowing Dengan Retaliasi Sebagai Variabel Moderating*, Skripsi, Jakarta, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Rehg Michael T., Marcia P. Miceli, Janet P. Near dan James R Van Scotter, 2008.

*Antecedents and Outcomes of Retaliation againts Whistleblowers: Gender Differences and Power Relationships, Organization Science, Vol. 19, No. 2, pp. 221-240, Maret-April 2008.*

Yusuar, Sagara, 2013, *Profesionalisme Internal Auditor Dan Intensi Melakukan Whistleblowing*, Jurnal, Jakarta: STIE Ahmad Dahlan.