



**PENGARUH KOMITMEN PROFESIONAL DAN SOSIALISASI ANTISIPATIF
MAHASISWA AKUNTANSI TERHADAP NIAT *WHISTLEBLOWING*
(Studi Empiris Pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Flores)**

Oleh

Maria Hermelinda Bate¹⁾, Yulita Londa²⁾, Sabulon Sayang³⁾

^{1,2,3}Universitas Flores

Email: ²selolitalonda@yahoo.com

Abstract

The aim of this research is to know the influence of professional commitment and anticipative socialization by the Accountancy Department Student to the aim of whistleblowing (Empirical study to the Accountancy Department Student of Flores University) with the number of population as many as 635 of accountancy department students and sample used in this research as many as 86 respondents that represents some demography characteristics , such as gender and generation that desired with determination sample methodis purpose sampling method. Gathering the data is done by distributing questioners to the Accountancy Department Students of 2016, 2017 and 2018 generation, which is processed with SPSS Statistic 24. This research shows that professional commitment and anticipative socialization of Accountancy Department Student influential to the aim of whistleblowing. This research is significant for the university students in order to comprehend professional ethic and successful of internal control system which is originated from whistleblowing phenomenon. For the College, this research can be used as the reflection to stimulate the quality of primary, junior and senior high school students based on the investment of ethic accountants since the early stage.

Keywords: Professional commitment, Anticipative socialization and the Aim of Whistleblowing.

PENDAHULUAN

Isu etika dalam dunia bisnis dan profesi saat ini masih menjadi perbincangan publik, terlebih maraknya kasus pelanggaran yakni banyaknya kecurangan dalam bidang akuntansi. Akibatnya kepercayaan masyarakat terhadap profesi akuntansi mengalami perubahan. Dengan adanya kecurangan tersebut akan menimbulkan dampak negatif bagi banyak pihak terlebih bagi perkembangan negara itu sendiri. Banyaknya masalah pelanggaran dibidang akuntansi yang terjadi memperlihatkan ketidak profesionalan dan pelanggaran profesi akuntan. Contoh kasus pelanggaran akuntansi yang terjadi di Indonesia dialami oleh kelompok usaha Grup Bakrie di PT. Bank Capital Indonesia Tbk. Penyimpangan berupa terjadinya lonjakan DPK (Dana Pihak Ketiga) Grup Bakrie di Bank

Capital secara signifikan. Pada Maret 2010 terjadi lonjakan dana sebesar Rp 2,69 triliun. Padahal pada tahun 2008 jumlah DPK yang ada pada bank tersebut hanya tercatat sebesar Rp 1 triliun, sementara modal awal perseroan hanya sebesar Rp600 miliar, hal ini dianggap tidak sebanding dengan jumlah DPK pada tahun tersebut Penyimpangan ini terungkap setelah pihak-pihak yang terkait melakukan investigasi masalah ini. Bursa Efek Indonesia (BEI) memberikan sanksi kepada 4 emiten Grup Bakrie, yaitu denda sebesar Rp500 juta kepada masing-masing emiten atas kasus pelanggaran akuntansi pada pendapatan dana simpanannya di Bank Capital Indonesia. (Atmadja & Ganesha, 2017).

Banyak kasus yang telah ditangani oleh KPK, Salah satunya adalah kasus mafia pajak yang dilakukan oleh Gayus Tambunan.



Terungkapnya kasus Gayus Tambunan berawal dari keberanian dalam pengungkapan kecurangan atau yang terkenal dengan whistleblower, yang dilakukan oleh mantan Kabareskrim Komjen Susno Duadji. Menjadi seorang whistleblower seperti seorang Susno Duadji tidaklah mudah, diperlukan keberanian dan keyakinan yang kuat untuk dapat melakukannya. Karena dengan melakukan whistleblower tidak menutup kemungkinan untuk mendapatkan pembalasan dari orang dalam perusahaan yang dilaporkannya (Sari2, 2016).

Dengan adanya kasus-kasus kecurangan seperti ini pemerintah, perusahaan atau lembaga instansi yang bersangkutan sangat membutuhkan campur tangan dan bantuan dari seorang akuntan dan auditor. Sebagai seorang akuntan dan auditor dibutuhkan profesionalisme dan etika yang baik dalam mengatasi setiap permasalahan yang terjadi. Oleh karenanya seorang auditor harus bersikap independen, integritas, dan profesi ketika bekerja. Dedikasi dan tanggung jawab yang dijalankan akan menjadi core competition yang diharapkan mampu digunakan untuk mempersiapkan diri dalam persaingan global yang semakin kompetitif (Utami1 & Hermanto3, 2019).

Di Indonesia dasar hukum tentang perlindungan terhadap whistleblower, secara implisit termaktub dalam UUNo.13 tahun 2006 tentang perlindungan Sanksi dan Korban (Noviyanti, 2008). Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG) mengartikan whistleblowing sebagai pelaporan kejadian pelanggaran, perbuatan yang melanggar hukum, tindakan tidak etis, atau tindakan yang merugikan organisasi maupun stakeholder yang dilakukan oleh anggota organisasi (aktif maupun non aktif) kepada individu atau organisasi lain yang berwenang untuk melakukan perbaikan. Di Indonesia, instansi yang sudah menerapkan system whistleblowing dan pencegahan dan pendeteksian fraud adalah Direktorat Jenderal Pajak (DJP). Dalam

peningkatan peran serta pegawai dan masyarakat secara aktif untuk menjadi pelapor (whistleblower) atas tindakan kecurangan (fraud) dalam lingkungan Direktorat Jenderal Pajak.

Pencegahan tindakan kecurangan juga dapat dilakukan dengan cara melakukan sosialisasi antisipatif kepada karyawan didalam sebuah perusahaan (Noviyanti, 2008) Sosialisasi antisipatif merupakan suatu proses pembentukan ekspektasi atau pandangan serta pendapat terhadap suatu karier, karena selama proses sosialisasi individu mengantisipasi sikap-sikap, norma-norma, dan nilai-nilai dari suatu profesi yang akan di masukinya. Menurut (Fitri Yani Jalil, 2014) juga mengartikan sosialisasi antisipatif adalah suatu proses dimana seseorang mempelajari mengenai sikap dan keyakinan dari suatu kelompok, sebelum menjadi atau bergabung dengan kelompok tersebut. Tidak hanya sosialisasi antisipatif, tetapi juga diperlukannya komitmen profesi yang tinggi seseorang individu terhadap profesi yang dijalanninya.

Komitmen profesional merupakan bentuk kecintaan seseorang terhadap profesi yang dijalani. (Astuti, 2018) juga mengatakan bahwa komitmen profesional adalah suatu kebanggaan dan kecintaan yang dimiliki oleh seseorang pada profesi yang ia geluti atau merupakan sebuah kepercayaan terhadap tujuan dan nilai profesi dan kesungguhan dalam melakukan usaha untuk kepentingan profesinya. 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. Bentuk tanggung jawab, rasa kepedulian dan sikap mempertahankan nilai-nilai yang terkandung dalam sebuah profesi menjadikan individu mampu membentuk komitmen yang kuat (Nugraha, 2017) Adanya komitmen profesional melibatkan keyakinan dan penerimaan individu terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan profesi,



beserta usaha yang dicurahkan dalam menjalankan profesi.

Dari pembahasan dari kasus yang ada, membuat peneliti yang juga sebagai mahasiswa dengan pengetahuan yang lebih sebagai calon intelektual dan dipersiapkan sebagai calon auditor seharusnya memiliki kepekaan terhadap permasalahan yang sedang terjadi, serta memberikan kontribusi kepada pemerintah maupun lingkungan kerja untuk membantu dalam pencegahan serta pemberantasan kasus-kasus kecurangan.

Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal yang terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian	
			Berpengaruh	Tidak Berpengaruh
1	(Fitri Yani Jalil, 2014)	1. Komitmen Profesional 2. Sosialisasi Antisipatif	✓	✓
2	(Faniati Dian Bakar, nur hidayati, 2020)	1. Komitmen Profesional 2. Sosialisasi Antisipatif	✓ ✓	
3	(Astuti, 2018)	1. Komitmen professional 2. Sosialisasi antisipatif		✓ ✓
4	(Swandhika Ninggar Pangesti1, Sri Rahayu SE., M.Ak., 2017)	3. Komitmen Profesional 4. Sosialisasi Antisipatif	✓ ✓	

Sumber: Olahan Peneliti 2020

Berdasarkan tabel 1.1 dari penelitian yang dilakukan oleh (Jalil, 2015) menunjukkan bahwa komitmen profesional berpengaruh signifikan terhadap niat whistleblowing. Kedua, sosialisasi antisipatif tidak berpengaruh signifikan terhadap niat whistleblowing. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh (Faniati Dian Bakar, nur hidayati, 2020) secara simultan dan parsial komitmen profesional. Locus of control dan sosialisasi antisipatif berpengaruh terhadap whistleblowing. Penelitian berikutnya dilakukan oleh (Astuti, 2018) hasil penelitian menunjukan Komitmen profesional dan sosialisasi antisipatif tidak berpengaruh terhadap perilaku whistleblowing. Penelitian yang dilakukan oleh (Swandhika Ninggar

Pangesti1, Sri Rahayu SE., M.Ak., 2017) menunjukkan bahwa secara simultan variabel independen yang terdiri dari komitmen profesional dan sosialisasi antisipatif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap whistleblowing.

Universitas Flores merupakan salah satu Perguruan Tinggi terbesar di Pulau Flores yang memiliki banyak mahasiswa dan mahasiswi yang berasal dari berbagai daerah, suku dan agama yang memiliki sifat atau karakteristik yang berbeda-beda antara satu daerah dengan daerah yang lain. Dalam lingkungan Universitas Flores fenomena kurangnya keberanian melakukan whistleblowing juga terjadi pada mahasiswa program studi akuntansi.

Setelah melakukan wawancara ke beberapa mahasiswa akuntansi yang ada di Universitas Flores tentang pelanggaran moral yang terjadi di bangku perkuliahan, banyak ditemukan pelanggaran etika pada kalangan pelajar dan mahasiswa, yaitu pada saat mendapatkan tugas dari dosen, mahasiswa biasanya mendoplikat hasil tugas teman, juga disaat ujian berlangsung mahasiswa mencontek hasil ujian teman. Sebaliknya, mereka mempunyai niat untuk berperilaku mengungkapkan hal yang bertentangan dengan moralitas (whistleblowing) tetapi mereka belum ada keberanian untuk mengungkapkan kecurangan atau belum ada yang berani menjadi whistleblower. Karena takut di jauhi teman, juga takut dibilang mahasiswa yang mencari muka dihadapan dosennya (Sumber: Mahasiswa Program Studi Akuntansi Universitas Fores).

Motivasi dari whistleblowing ini adalah motivasi moral dimana peranan mahasiswa untuk melakukan tindakan pelaporan kecurangan akademik semakin meningkat dan dapat menghasilkan lulusan yang mempunyai karakteristik pribadi yang beretika serta mempunyai keberanian untuk mengungkapkan kecurangan. Dengan mengumpulkan data yang mendalam melalui kuesioner, peneliti berharap mendapatkan informasi yang relevan mengenai



pengaruh komitmen profesional dan sosialisasi antisipatif mahasiswa akuntansi terhadap niat whistleblowing yang merupakan calon akuntan Indonesia.

Penelitian ini pada dasarnya merupakan replikasi yang mengacu pada penelitian Erlita Kusuma Astuti dengan judul Pengaruh Etika, Komitmen Profesional, Sosialisasi Antisipatif dan Locus Of Control Mahasiswa Akuntansi Terhadap niat Whistleblowing. Persamaan penelitian ini dengan Erlita Kusuma Astuti adalah teknik analisis kuantitatif. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah terletak pada obyek penelitian dan jumlah variabel yang diteliti.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik dan ingin membuat suatu penelitian dengan judul “pengaruh komitmen profesional dan sosialisasi antisipatif mahasiswa akuntansi terhadap niat whistleblowing”.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka permasalahan dapat dirumuskan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

Apakah komitmen profesional mahasiswa akuntansi berpengaruh terhadap niat whistleblowing? Dan apakah sosialisasi antisipatif mahasiswa akuntansi berpengaruh terhadap niat whistleblowing. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen profesional mahasiswa akuntansi terhadap niat whistleblowing dan untuk mengetahui pengaruh sosialisasi antisipatif mahasiswa akuntansi terhadap niat whistleblowing.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi tambahan referensi bahan bacaan dan pengetahuan bagi pihak yang membutuhkan khususnya bagi Mahasiswa yang ingin mengenai pengaruh komitmen profesional dan sosialisasi antisipatif mahasiswa akuntansi terhadap niat whistleblowing.

LANDASAN TEORI

Komitmen Profesional

1. Pengertian Komitmen Profesional

Komitmen profesional merupakan bentuk kecintaan seseorang terhadap profesi yang dijalannya. (Jalil, 2015) mengatakan bahwa komitmen profesional adalah suatu kebanggaan dan kecintaan yang dimiliki oleh seseorang pada profesi yang ia geluti atau merupakan sebuah kepercayaan terhadap tujuan dan nilai profesi dan kesungguhan dalam melakukan usaha untuk kepentingan profesinya. 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 dibawah seseorang sejak melekatnya profesi yang dijalankan. Komitmen profesional mengacu pada kekuatan identifikasi individu dan 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 (Bakri, 2014).

Kaitannya dengan tindakan whistleblowing berdasarkan penelitian (Joneta, 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.

(Atmadja & Ganesha, 2017) 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 membawahi konsekuensi positif di tengah-tengah masyarakat maupun diantara profesional yang lain. Kesadaran akan pentingnya profesi yang di laksanakan 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 totalitas bahkan tetap stabil meskipun imbalan yang didapat tidak sebanding dengan pekerjaannya karena kompensasi yang diharapkan pertama adalah kepuasan rohani setelah itu baru imbalan material.

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.

Pemahaman terhadap komitmen profesional sangatlah penting, agar terciptanya suasana penghargaan terhadap profesi yang baik sehingga operasi perusahaan dapat berjalan dengan efisien dan efektif sehingga menumbuhkan motivasi dan menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi.

Sosialisasi Antisipatif

Pengertian Sosialisasi Antisipatif

Sosialisasi antisipatif merupakan suatu proses penyesuaian diri dan keyakinan dari kelompok tertentu sebelum masuk dalam lingkungan baru, termasuk dalam lingkungan kerja sejak mereka masih dalam masa pendidikan (Faradiza1, 2017). Sosialisasi antisipatif adalah proses mengadopsi sikap dan kepercayaan dari sebuah kelompok sebelum seseorang menjadi bagian dari kelompok tersebut. Sosialisasi antisipatif terjadi saat transfer ilmu mengenai tanggung jawab dan wewenang 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 memupuk rasa tanggung jawab dan kesungguhan dalam menjalankan profesinya. Nilai-nilai yang ditanamkan bahkan jauh sebelum masuk ke dalam profesi tersebut diharapkan tetap mampu dijalankan pada lingkungan kerja sesungguhnya sehingga tidak akan terjadi perilaku yang menyimpang.

Kesadaran 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.



Whistleblowing

Pengertian Whistleblowing

Whistleblowing merupakan tindakan pelaporan kecurangan, tindakan tidak etis, melanggar peraturan, serta perilaku tidak bermoral lainnya oleh anggota organisasi baik masih aktif maupun non aktif kepada otoritas organisasi yang memiliki wewenang melakukan perbaikan. Tindakan whistleblowing tentunya memiliki risiko. Menurut (Utami & Hermanto, 2019) whistleblowing 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.

Menurut (Komang Agus Sudarma, Gusti Ayu Purnamawati, 2019) jalur pelaporan whistleblowing dibedakan menjadi whistleblowing Internal dan whistleblowing Eksternal. Whistleblowing internal terjadi ketika pengaduan tindakan kecurangan berasal dari karyawan dan ditunjukkan kepada pimpinan yang lebih tinggi dalam organisasi tersebut. Sedangkan whistleblowing eksternal terjadi ketika tindak kecurangan dari suatu organisasi dibocorkan kepada masyarakat karena kerugian publik yang disebabkan dari kecurangan tersebut, orang yang melakukan tindakan whistleblowing disebut whistleblower. Pada prinsipnya seorang whistleblower merupakan "prosocial behavior" yang menekankan untuk membantu pihak lain dalam menyelamatkan sebuah organisasi atau perusahaan.

Untuk bisa menjadi seorang whistleblower antara lain harus memiliki informasi, bukti, atau indikasi yang akurat mengenai terjadinya pelanggaran yang dilaporkan oleh itikad baik serta bukan merupakan suatu keluhan pribadi atas suatu kebijakan perusahaan tertentu ataupun didasari oleh kehendak buruk atau fitnah sehingga informasi yang diungkap dapat ditelusuri atau ditindaklanjuti (Lambey, 2017). Munculnya berbagai kecurangan di perusahaan-perusahaan

internasional menyebabkan dibentuknya berbagai regulasi salah satunya sarbanes oxley act of 2002 (2002) yang dikeluarkan oleh Amerika. Melalui SOX perusahaan publik diharuskan untuk menerapkan prosedur penanganan keluhan sebagai bagian dari pengendalian internal. (Utami & Hermanto, 2019) Dukungan terhadap gerakan whistleblowing tercipta dilatar belakangi oleh kemauan untuk mencapai good corporate governance dalam memberantas korupsi, kolusi, nepotisme dan tindakan kecurangan yang lainnya yang terjadi dalam organisasi guna mereduksi konflik antar loyalitas karyawan dan perlindungan terhadap kepentingan publik.

Peran whistleblower seakan menjadi dilematis bagi para karyawan. Disatu sisi moral reasoning yang tinggi menjadikan karyawan ingin organisasi berjalan dengan semestinya tanpa merugikan orang lain. Namun, di sisi lain konsekuensi terburuk yang akan diterima whistleblower menyebabkan karyawan takut untuk meneria teguran, tindakan fitnah, isolasi sosial, tekanan mengundurkan diri, ancaman bagi diri sendiri maupun keluarga dan sanksi sosial lainnya. Keberadaan whistleblowing sebagai bagian dari pengendalian internal merupakan cara yang efektif untuk menghentikan wrongdoing (pelanggaran) di tempat kerja. (Lambey, 2017) dalam penelitiannya mengemukakan konsekuensi setelah terjadinya whistleblowing dari sisi sosial, psikologis, maupun finansial bagi individu terkait (whistleblower).

Menurut (Swandhika Ninggar Pangesti, Sri Rahayu SE., M.Ak., 2017) alasan seseorang menjadi whistleblower secara umum dibedakan menjadi 3 yaitu:

Perspektif Altrustik Whistleblower

Yaitu keinginan whistleblower untuk menguatamakan kepentingan publik diatas kepentingan sendiri. Dilakukan whistleblowing dilatar belakangi oleh kemauan untuk melindungi hak investor, kreditor, konsumen, karyawan, masyarakat, maupun stakeholder



lain terkait dengan operasi perusahaan. Seorang whistleblower mementingkan perilaku etis yang dapat menyelamatkan kepentingan banyak orang dari tindak kecurangan yang terjadi didalam oragnisasi.

Perspektif Motivasi dan Psikologis

Yaitu dorongan atau keinginan untuk mendapatkan manfaat sebagai akibat dari tindakan melaporkan kecurangan menjadi alasan tersendiri bagi seseorang untuk melakukan whistleblowing. Imbalan berupa intensif keuangan, menjatuhkan rekan kerja, bahkan motif balas dendam kepada organisasi berpotensi untuk meningkatkan intensi dari whistleblowing tersebut.

Harapan Atas Penghargaan Yang Diperoleh

Yaitu peraturan yang memberikan reward, terhadap keberanian menjadi seorang whistleblower telah berlaku di Amerika. Pemerintah Amerika memberikan penghargaan sebesar 30% dari total uang yang dipulihkan atas kecurangan yang terjadi.

(Sari2, 2016) mengungkapkan bahwa terdapat tiga kriteria pembentuk whistleblowing yang adil, yaitu adanya pelanggaran dalam organisasi dapat membahayakan kepentingan para karyawannya bahkan kepentingan publik, pelaporan kecurangan ditunjukkan terlebih dahulu kepada pihak internal yang mempunyai jabatan lebih tinggi dan ketika pelaporan kepada pihak internal yang berwenang tidak ditangani secara serius, maka untuk melindungi kepentingan publik pelaporan kecurangan selanjutnya dapat ditujukan kepada pihak eksternal.

(Nugraha, 2017) menjelaskan Penerapan whistleblowing system secara efektif tidak hanya mengakibatkan hal buruk saja, manfaat yang dapat diperoleh oleh oragnisasi ataupun perusahaan tersebut tentu ada yakni:

a. Tersedianya informasi kunci dan kritikal bagi perusahaan ataupun organisasi kepada pihak yang harus segera menanganinya secara aman dan terkendali.

b. Dengan semakin meningkatnya ketersediaan untuk melaporkan terjadinya berbagai pelanggaran, maka timbul rasa

keengganan untuk melakukan pelanggaran karena kepercayaan terhadap sistem pelaporan yang efektif.

c. Tersedianya mekanisme deteksi dini atas kemungkinan terjadinya masalah yang diakibatkan adanya suatu pelanggaran.

d. Meminimalisir resiko yang dihadapi organisasi atau perusahaan akibat pelanggaran baik dari segi keuangan, operasi, hukum, keselamatan kerja dan reputasi.

e. Mengurangi biaya (cost reduction) dalam mengelola akibat terjadinya suatu pelanggaran.

f. Meningkatkan reputasi organisasi atau perusahaan dimata pemangku kepentingan, regulator dan masyarakat umum (publik).

Dengan adanya beberapa manfaat yang didapat dari tindakan whistleblowing diharapkan menjadi faktor pendukung keefektifan whistleblowing. Risiko yang sebenarnya akan ditanggung seorang whistleblower telah diatur secara eksplisit dalam UU No.13 tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban (Dr. Aris Irawan, S.H., n.d.).

Penelitian Terdahulu

Berikut ini merupakan beberapa penelitian terdahulu yang menjadi landasan dan acuan peneliti dalam melaksanakan penelitian ini :

Tabel 1. Tinjauan atas penelitian terdahulu

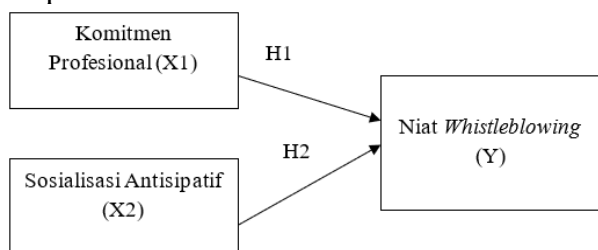
No	Nama dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Jalil, 2015)	Pengaruh Komitmen Profesional Dan Sosialisasi Antisipatif Mahasiswa Akuntansi Terhadap Niat Whistleblowing(studi Empiris pada Mahasiswa Akuntansi di Kota Padang)	Variabel independen: 1. Komitmen Profesional 2. Sosialisasi Antisipatif Variabel Dependen: Whistleblowing	Dari penelitian ini menunjukkan bahwa, komitmen profesional berpengaruh signifikan terhadap Whistleblowing. Sosialisasi antisipatif tidak berpengaruh signifikan terhadap whistleblowing
2	(Faniati Dian Bakar, nur hidayati, 2020)	Pengaruh Komitmen Profesional, Locus Of Control dan Sosialisasi Antisipatif	Variabel independen: 1. Komitmen profesional 2. Sosialisasi antisipatif 3. Locus of control Variabel dependen: Perilaku Whistleblowing	Dari penelitian ini disimpulkan bahwa komitmen profesional, locus of control, dan sosialisasi antisipatif mahasiswa akuntansi berpengaruh terhadap whistleblowing.



3	(Astuti, 2018)	Pengaruh Komitmen Profesional Dan Sosialisasi Antisipatif Mahasiswa Akuntansi Terhadap Perilaku <i>Whistleblowing</i>	Variabel independen: 1. Komitmen Profesional 2. Sosialisasi Antisipatif Variabel Dependen: Perilaku <i>whistleblowing</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komitmen Profesional dan Sosialisasi Antisipatif tidak berpengaruh terhadap perilaku <i>Whistleblowing</i> .
4	(Swandhika Ninggar Pangesti1, Sri Rahayu SE., M.Ak., 2017)	Pengaruh Komitmen Profesional Dan Sosialisasi Antisipatif Mahasiswa Akuntansi Terhadap Niat <i>Whistleblowing</i> (studi empiris pada mahasiswa akuntansi Universitas Telkom di Bandung tahun 2015/2016)	Variabel independen: 1. Komitmen Profesional 2. Sosialisasi Antisipatif Variabel dependen : <i>Whistleblowing</i>	Hasil penelitian menunjukan bahwa komitmen profesional dan sosialisasi antisipatif berpengaruh signifikan terhadap <i>whistleblowing</i> .

Rerangka Berpikir

Model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dapat digambarkan seperti di bawah ini



Sumber: Olahan Peneliti 2020

Hipotesis

Komitmen Profesional Dan Niat Whistleblowing

Komitmen profesional merupakan suatu kesetiaan yang ditanamkan oleh seseorang terhadap profesi yang ditekuninya, sesuatu yang dipercayainya, sesuatu yang ia terima, tujuannya dan nilai-nilai dari profesi yang ditekuninya (Jalil, 2015) Penelitian dilakukan oleh (Swandhika Ninggar Pangesti1, Sri Rahayu SE., M.Ak., 2017) menemukan bahwa Komitmen Profesional mahasiswa akuntansi berpengaruh terhadap whistleblowing. Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh (Jalil, 2015) menemukan bahwa komitmen profesional berpengaruh terhadap terhadap whistleblowing, sehingga peneliti mengajukan hipotesis:

H1: Komitmen Profesional mahasiswa akuntansi berpengaruh terhadap niat whistleblowing.

Sosialisasi Antisipatif Dan Niat Whistleblowing

Sosialisasi antisipatif adalah proses mengadopsi sikap dan kepercayaan dari sebuah kelompok sebelum menjadi bagian dari kelompok tersebut (Faradiza1), 2017). Penelitian dilakukan oleh (Jalil, 2015) dan menemukan bahwa sosialisasi antisipatif mahasiswa akuntansi berpengaruh terhadap whistleblowing. Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh (Swandhika Ninggar Pangesti1, Sri Rahayu SE., M.Ak., 2017) juga menyatakan bahwa sosialisasi antisipatif berpengaruh terhadap whistleblowing, sehingga peneliti mengajukan hipotesis H2: Sosialisasi antisipatif mahasiswa akuntansi berpengaruh terhadap niat whistleblowing

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menggunakan pengukuran data dalam skala numerik (angka) yang kemudian di analisis menggunakan analisis statistik yang telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yang konkrit, empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis (Sugiyono, 2013).

Lokasi Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini adalah pada Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Flores.

Definisi Operasional Variabel

Variabel Independen

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya perubahan dari variabel dependen (Sugiyono, 2013) Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini antara lain Komitmen Profesional (X1) dan Sosialisasi Antisipatif (X2).

1. Komitmen Profesional (X1)

Komitmen profesional diartikan sebagai komitmen yang dibawa seseorang sejak



melekatnya profesi yang dijalankan. Komitmen profesional mengacu pada kekuatan identifikasi individu dengan profesinya. Variabel ini diukur dengan Kuesioner yang diadopsi dari (Astuti, 2018). Variabel ini mempunyai empat Indikator yaitu 1 rasa, 2 tanggung jawab, 3 berorientasi pada tujuan, 4 mempertahankan nilai-nilai yang diyakini profesi tersebut. Variabel komitmen profesional terdiri dari 5 pernyataan dengan skala likert 5 point. Variabel komitmen profesional menggunakan skala pengukuran yaitu skala likert. Pilihan jawaban: Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (ST), Netral (N), Setuju (S), Sangat Setuju (SS).

2. Sosialisasi Antisipatif (X2)

Sosialisasi antisipatif merupakan proses pembentukan keyakinan dan penyesuaian diri oleh seseorang sebelum menjadi bagian dari suatu kelompok sebagai bentuk persiapan menjalani sebuah karir, dimulai sejak masih dalam masa pendidikan. Variabel ini diukur dengan kuesioner yang diadopsi dari (Astuti, 2018) Variabel ini mempunyai tiga Indikator yaitu 1 pembentukan sikap, 2 keyakinan, 3 pandangan tertentu terhadap suatu kelompok/komunitas sebelum menjadi anggota kelompok/komunitas tersebut. Variabel sosialisasi antisipatif terdiri dari 5 pernyataan dengan skala likert 5 point. Variabel sosialisasi antisipatif menggunakan skala pengukuran yaitu skala likert. Pilihan jawaban : Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (ST), Netral (N), Setuju (S), Sangat Setuju (SS).

Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel independen (Sugiyono, 2013). Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Niat Whistleblowing (Y).

Whistleblowing merupakan tindakan pelaporan kecurangan, tindakan tidak etis, melanggar peraturan, serta perilaku tidak bermoral lainnya oleh anggota organisasi baik masih aktif maupun non aktif kepada otoritas organisasi yang memiliki wewenang melakukan perbaikan. Variabel ini diukur dengan kuesioner yang diadopsi dari (Astuti,

2018) Variabel ini mempunyai 3 Indikator yaitu 1 tingkat keseriusan kasus, 2 tanggung jawab terhadap kasus, 3 biaya yang mungkin dikeluarkan oleh responden dalam mengungkapkan kasus. Variabel whistleblowing terdiri dari 5 pernyataan dengan skala likert 5 point. Variabel whistleblowing menggunakan skala pengukuran yaitu skala likert. Pilihan jawaban: Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (ST), Netral (N), Setuju (S), Sangat Setuju (SS).

Populasi Dan Sampel

Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas sekelompok orang, peristiwa, atau segala sesuatu yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2013) Populasi dalam penelitian ini adalah Mahasiswa Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Flores tahun Akademik 2020/2021 yaitu sebanyak 635 mahasiswa.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki suatu populasi yang sengaja diambil untuk diteliti dan dapat mewakili atau representatif bagi populasi tersebut (Sugiyono, 2013). Untuk menentukan jumlah sampel maka di gunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan

n : jumlah sampel

N: jumlah populasi

e: nilai kritis batas toleransi kesalahan

Karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, penulis menggunakan 10% sebagai kelonggaran ketidaktelitian.

$$n = \frac{635}{1 + 635(0,1)^2}$$

$$n = \frac{635}{1 + 635(0,01)}$$

$$n = \frac{635}{1 + 6,35}$$



$$n = \frac{635}{7,35}$$

$n = 88$ orang.

Sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan *Purpose Sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Kriteria pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah Mahasiswa Program Studi Akuntansi Universitas Flores aktif Angkatan 2016, 2017 dan 2018 yang sudah lulus mata kuliah Auditing dan Etika Profesi Dan Bisnis.

Jenis Data

Menurut jenisnya, data dibedakan menjadi:

1. Data kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang diperoleh dengan menggunakan angka-angka. Data kuantitatif yang diperoleh dalam penelitian ini adalah jumlah Mahasiswa Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Flores Tahun Akademik 2020/2021.

2. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data dari penjelasan kata verbal tidak dapat dianalisis dalam bentuk bilangan atau angka, data kualitatif berupa gambaran mengenai objek penelitian. Dalam penelitian ini adalah Visi, Misi, Sejarah Singkat dan Struktur Organisasi.

Sumber Data

1. Data Primer

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung dari sumber aslinya, sebagai dasar peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian (Sugiyono, 2013).

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari pengumpulan, pengolahan dan penyajian pihak

lain, baik yang dipublikasikan secara luas maupun terbatas (Sugiyono, 2013).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan untuk memperoleh data dan keterangan-keterangan yang diperlukan dalam penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, kuesioner, studi pustaka dan dokumentasi.

1. Observasi

Yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan secara langsung dilokasi untuk memperoleh data yang akurat. Peneliti memperoleh data dengan cara *survey* manual yaitu diperoleh dengan membagikan kuesioner kepada responden secara langsung.

2. Wawancara

Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui percakapan atau bertanya langsung kepada responden. Dalam teknik pengumpulan data penulis melakukan wawancara secara langsung dengan mahasiswa program studi akuntansi.

3. Kuesioner

Kuesioner yang di maksud adalah pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya yang akan responden jawab, biasanya dalam alternatif yang didefinisikan dengan jelas. Persepsi mahasiswa diukur melalui pernyataan-pernyataan yang terdapat pada kuesioner yang diadopsi oleh (Astuti, 2018) dan menggunakan skala likert dengan lima alternatif pilihan jawaban yaitu: Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), Sangat Setuju (SS).

4. Studi Pustaka

Yaitu dilakukan untuk memperoleh konsep dan landasan teori dengan mempelajari berbagai literatur, buku dan referensi yang berhubungan dengan penelitian.

5. Dokumentasi

Pengambilan data yang telah didokumentasi yang relevan dengan penelitian



ini seperti dokumen-dokumen yang berupa sejarah dan visi-misi Universitas Flores.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

1. Statistik Deskriptif

Teknik yang bertujuan untuk menjelaskan distribusi data dari satu variabel yang diteliti, tanpa menguji suatu hipotesis. Pengukuran yang digunakan dalam statistik deskriptif antara lain jumlah sampel, nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata dan standar deviasi (Dyah Nirmala Arum Janie, S.E., 2012).

2. Uji Kualitas Data

Untuk melakukan uji kualitas data atas data primer ini, maka peneliti melakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Dyah Nirmala Arum Janie, S.E., 2012). Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *pearson correlation* antar masing-masing skor indikator dengan skor konstruk. Jika korelasi antar masing-masing indikator (pertanyaan-pertanyaan pada setiap variabel) terhadap total skor konstruk (variabel) menunjukkan hasil yang signifikan, yaitu $<0,05$, maka indikator (pertanyaan-pertanyaan pada setiap variabel) dapat dikatakan valid. Pengujian validitas ini menggunakan fasilitas SPSS (*Statistical Product Service Solution*) versi 24.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui suatu gejala, semakin semakin tinggi tingkat reliabilitas suatu kuesioner, maka semakin stabil alat tersebut digunakan dalam penelitian. Kuesioner dikatakan reliabel jika menghasilkan data yang sama atau hanya sedikit variasi jika digunakan untuk mengukur berulang-ulang dalam kondisi yang relatif sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus *cronbach's Alpha*. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* (α) $>0,6$ menunjukkan instrumen yang digunakan reliabel (Dyah Nirmala Arum Janie, S.E., 2012). Pengujian reliabilitas ini menggunakan fasilitas SPSS (*Statistical Product Service Solution*) versi 24.

3. Uji Asumsi Klasik

Pengujian Asumsi Klasik dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah semua data yang digunakan sudah memenuhi asumsi klasik untuk diterapkan dalam analisis regresi, sehingga terhindar dari estimasi yang bias. Uji asumsi klasik yang dilakukan antara lain uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah populasi data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini akan digunakan *Kolmogrov-Smirnov Test* dengan taraf signifikansi 0,05. Ketentuannya adalah jika nilai probabilitas $> 0,05$ maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Kriteria model regresi yang baik adalah bila distribusi data interval atau mendekati normal.



Selain itu untuk mendeteksi normalitas juga dapat melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik normal P – P Plot of Regression Standardized Residual (Sugiyono, 2013).

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel independen Model regresi dikatakan baik apabila tidak terjadi kolerasi antara variabel independen. Untuk mendeteksi adanya kolerasi atau tidak bisa dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Ketentuannya adalah jika nilai VIF < 10 dan rolerance > 0,1 maka dapat dikatakan bahwa regresi bebas dari multikolonieritas (Dyah Nirmala Arum Janie, S.E., 2012).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara untuk mendeteksi adanya heroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji *Glejser*. Model regresi yang baik adalah yang bebas dari heteroskedastisitas ditandai dengan penyebaran titik-titik yang menyebar ke atas dan ke bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat koefisien dari masing-masing variabel independen terhadap nilai absolut residunya. Hasil analisis dinyatakan bebas heteroskedastisitas jika memenuhi syarat $p < 0,05$ (Dyah Nirmala Arum Janie, S.E., 2012).

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji F

Pengujian koefisien regresi keseluruhan menunjukkan apakah variabel bebas secara keseluruhan atau bersama mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (Dyah Nirmala Arum Janie, S.E., 2012) Kriteria pengujian yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai signifikan yang diperoleh dengan taraf signifikan yang telah ditentukan yaitu 0,05. Apabila nilai signifikan < 0,05 maka variabel independe mampu mempengaruhi variabel dependen secara signifikan atau hipotesis diterima. Selain itu dengan membandingkan F hitung dengan F tabel dengan kriteria sebagai berikut:

1. Bila F hitung < F tabel, variabel bebas (independen) secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Apabila F hitung > F tabel, variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

b. Pengujian Hipotesis (t)

Pengujian hipotesis pengaruh komitmen profesional dan sosialisasi antisipatif, terhadap niat *whistleblowing* digunakan analisis regresi berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + B1X1 + B2X2 + e$$

Keterangan :

Y = Keputusan melakukan niat *whistleblowing*

α = Konstanta

b1-b2 = Koefisien regresi

X1 = Komitmen Profesional

X2 = Sosialisasi Antisipatif

e = Adalah *error*

Uji parsial (t test) regresi dimaksudkan untuk melihat apakah variabel bebas (independen) secara individu mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (dependen), dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan



Dyah Nirmala Arum Janie, S.E., (2012). Kriteria pengujian yang digunakan dengan membandingkan nilai signifikan yang diperoleh dengan taraf signifikan yang telah ditentukan yaitu 0,05. Apabila nilai signifikan <0,05 maka variabel independen mampu mempengaruhi variabel dependen secara signifikan atau hipotesis diterima. Selain itu dengan membandingkan t hitung dengan t tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- a) Jika t hitung > t tabel, maka ditolak
- b) Jika t hitung < t tabel, maka diterima.
- c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien dari koefisien determinasi adalah 0 sampai dengan 1. Jika nilai R^2 mendekati 0 maka semakin kecil kemampuan model dalam menjelaskan perubahan nilai variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai R^2 mendekati angka 1, maka semakin kuat model tersebut dalam menjelaskan variabel independen untuk memprediksi variasi variabel dependen (Dyah Nirmala Arum Janie, S.E., 2012).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Lokasi Penelitian

Program studi akuntansi merupakan salah satu program studi dengan jenjang SI yang terdapat pada fakultas ekonomi universitas flores. Program studi SI Akuntansi didirikan pada tahun 2008 melalui SK Nomor 4300/D/T/2008 tanggal 28 november 2008 dan pada tahun 2011 program studi akuntansi memperoleh status "terakreditasi" berdasarkan Surat Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan dan Kebudayaan RI/Nomor 016/BANK-PT/AK-XI/DIPL-III/2011. Kemudian pada tanggal 02 september 2016 Program Studi SI Akuntansi kembali "Terakreditasi" berdasarkan Surat Keputusan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan

dan Kebudayaan RI/Nomor 1844/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2016.

Deskripsi Data

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner yang disebar dalam penelitian ini sebanyak 88 eksemplar. Langkah awal penelitian, peneliti meminta izin (membawa surat izin penelitian) terlebih dahulu kepada Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Flores pada tanggal 12 Desember 2020. Penyebaran dan pengambilan kuesioner dilakukan dari tanggal 16 sampai 9 Januari 2020. Dari 88 eksemplar kuesioner yang dibagikan 100% kembali. Rincian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Perincian Pengembalian dan Penggunaan Kuesioner

Uraian	Jumlah Kuesioner
Total kuesioner yang disebar	96
Kuesioner yang dikembalikan	96
Kuesioner yang digunakan	96

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat bahwa kuesioner yang dibagikan kepada seluruh responden sebanyak 88 eksemplar 100% kembali dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Deskripsi Responden

Data responden yang digunakan dalam penelitian ini dilihat dari jenis kelamin dan angkatan masuk kuliah. Jumlah kuesioner yang disebar sebanyak 88 eksemplar dan semuanya dapat dianalisis lebih lanjut. Berikut deskripsi responden:

Tabel 2. Deskripsi Responden

No	Data Responden	Klasifikasi	Jumlah	Presentase
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	32	36,36%
		Perempuan	56	63,64%
		Jumlah	88	100%
2	Angkatan	2016	22	25%
		2017	30	34%



	2018	36	41%
	Jumlah	88	100%

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2021.

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui bahwa ada 88 responden yang diteliti. Untuk data jenis kelamin, responden yang paling banyak menjadi sampel berjenis kelamin perempuan sebanyak 56 responden (63,64%) dan yang paling sedikit berjenis kelamin laki-laki 32 responden (36,36%). Untuk data responden berdasarkan angkatan masuk, yang paling banyak menjadi sampel adalah angkatan 2018 sebanyak 36 responden (41%) dan yang paling sedikit menjadi sampel adalah angkatan 2016 sebanyak 22 responden (25%).

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskriptif dari suatu data yang dapat dilihat dari nilai rata-rata (mean) dan standar deviasi. Statistik deskriptif didasarkan pada jawaban responden yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil uji statistik deskriptif dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Statistik Deskriptif

Variabel	Kisaran Teoritis	Kisaran Aktual	Mean Teoritis	Mean Aktual	Standar Deviasi
Komitmen Profesional (X1)	5 – 25	14 – 25	15	22,0341	2,96899
Sosialisasi Antisipatif (X2)	5 – 25	16 – 25	15	22,4773	2,52790
Niat Whistleblowing (Y)	5 – 25	16 – 25	15	20,9659	2,47957

Sumber. Data Olahan Peneliti, 2021.

Berdasarkan tabel 4.3 dapat disajikan hasil statistik deskriptif tentang variabel-variabel penelitian sebagai berikut:

1. Komitmen Profesional, nilai mean aktual adalah 22,0341. Nilai mean ini lebih besar dari nilai mean teoritis (15). Hal ini mengindikasikan bahwa Komitmen Profesional dapat mempengaruhi Niat *Whistleblowing*.
2. Sosialisasi Antisipatif, nilai mean aktual adalah 22,4773. Nilai mean ini lebih besar dari nilai mean teoritis (15). Hal ini mengindikasikan bahwa Sosialisasi

Antisipatif dapat mempengaruhi Niat *Whistleblowing*.

3. Niat *Whistleblowing*, nilai mean aktual adalah 20,9659. Nilai mean ini lebih besar dari nilai mean teoritis (15). Hal ini mengindikasikan bahwa Niat *Whistleblowing* dalam keadaan baik.

Pembahasan

Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Pengujian ini menggunakan pengujian *pearson correlation*. Data dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor setiap konstruksinya signifikan pada level 0,05 maka pernyataan tersebut dikatakan valid (Dyah Nirmala Arum Janie, S.E., 2012). Untuk *degree of freedom (df) = n - 2* (n adalah jumlah sampel). Jumlah sampel (n) = 88 dan besarnya df dapat dihitung $df = n - 2 = 88 - 2 = 86$. Tingkat signifikan sebesar 0,05. Maka r_{tabel} pada penelitian ini adalah 0,2096. Berikut disajikan

hasil pengujian validitas dengan responden sebanyak 88 orang:

Tabel 4. Uji Validitas

Variabel	R Hitung	R Tabel	Sig Hitung	Standar Sig (0,05)	Keterangan
x1					
x1.1	0,557	0,2096	0,000	0,05	Valid
x1.2	0,900	0,2096	0,000	0,05	Valid
x1.3	0,887	0,2096	0,000	0,05	Valid
x1.4	0,875	0,2096	0,000	0,05	Valid
x1.5	0,498	0,2096	0,000	0,05	Valid
x2					
x2.1	0,466	0,2096	0,000	0,05	Valid
x2.2	0,929	0,2096	0,000	0,05	Valid
x2.3	0,941	0,2096	0,000	0,05	Valid
x2.4	0,957	0,2096	0,000	0,05	Valid
x2.5	0,614	0,2096	0,000	0,05	Valid
Y					



y1.1	0,398	0,20 96	0,000	0,05	Valid
y1.2	0,894	0,20 96	0,000	0,05	Valid
y1.3	0,860	0,20 96	0,000	0,05	Valid
y1.4	0,780	0,20 96	0,000	0,05	Valid
y1.5	0,515	0,20 96	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2021.

Berdasarkan tabel 4.4 di atas dapat diketahui bahwa setiap variabel dinyatakan valid karena signifikan hitung $< 0,05$ dan r_{hitung} dari setiap variabel lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > 0,2096$). Dengan demikian syarat validitas dari alat ukur dapat terpenuhi dan dapat digunakan untuk pengujian lanjutan.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner akan dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas menggunakan uji *cronbach's alpha*, data dikatakan reliabel apabila nilai *alpha* lebih besar dari 0,6 (Dyah Nirmala Arum Janie, S.E., 2012). Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Komitmen Profesional (X1)	0,809	Reliabel
Sosialisasi Antisipatif (X2)	0,853	Reliabel
Niat Whistleblowing (Y)	0,718	Reliabel

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2021.

Berdasarkan tabel 4.5 di atas diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* dari setiap variabel lebih besar dari 0,6. Jadi, dapat disimpulkan bahwa instrumen dari kuesioner yang digunakan untuk menjelaskan Komitmen Profesional, Sosialisasi Antisipatif dan Niat

Whistleblowing dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui kepastian sebaran data yang diperoleh terhadap data bersangkutan dan diuji menggunakan pengujian *Kolmogorov Smirnov*. Uji ini dilakukan dengan membandingkan probabilitas yang diperoleh dengan taraf signifikan 0,05. Apabila nilai signifikan hitung lebih besar dari 0,05 maka data distribusi normal (Sugiyono, 2013). Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Uji Normalitas

Kolmogrov-Smirnov Z	Asym.Sig	Sig	Keterangan
0,093	0,060	0,05	Normal

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2021.

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa uji normalitas menggunakan *kolmogrov-smirnov test* dengan nilai *K-S* sebesar 0,093 dan *asym.sig (2-tailed)* pada 0,060 $> 0,05$. Hal ini berarti data residualnya berdistribusi secara normal, karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (variabel independen). Suatu model dikatakan bebas multikolinieritas jika mempunyai VIF kurang dari 10 dan *Tolerance Value* lebih dari 0,1. Hal ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 7. Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Komitmen Profesional (X1)	0,980	1,021	Bebas Multikolinieritas
Sosialisasi Antisipatif (X2)	0,980	1,021	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2021.

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, menunjukkan bahwa semua nilai VIF kurang dari 10 dan *Tolerance Value* lebih dari 0,1, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model ini.

c. Uji Heteroskedastisitas



Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi telah terjadi ketidaksamaan varian dari residual atas suatu pengamatan lainnya. Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji Glejser. Jika probabilitas signifikan di atas tingkat kepercayaan 0,05, maka model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas. Hal ini dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel 8. Uji Glejser

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Komitmen Profesional (X1)	0,220	Bebas Heteroskedastisitas
Sosialisasi Antisipatif (X2)	0,465	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2021.

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel Komitmen Profesional dan Sosialisasi Antisipatif lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan tidak adanya heteroskedastisitas dalam model regresi.

Analisis Regresi Berganda

Untuk menguji pengaruh Komitmen Profesional dan Sosialisasi Antisipatif terhadap Niat *Whistleblowing* dilakukan analisis regresi linier berganda. Persamaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + e$$

Tabel 9. Regresi Linier Berganda

Variabel Independen	Koefisien Regresi	t hitung	Sign t
Konstanta	5,161		
Komitmen Profesional	0,288	3,894	0,000
Sosialisasi Antisipatif	0,420	4,833	0,000

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2021.

a. Persamaan Garis Regresi

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda yang ditunjukkan tabel diatas, maka persamaan garis regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 5,161 + 0,288X1 + 0,420X2 + 0,05$$

Dari persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 5,161 mengindikasikan bahwa jika variabel independen (Komitmen Profesional dan Sosialisasi Antisipatif) dalam keadaan tetap maka variabel Niat *Whistleblowing* akan terjadi sebesar 5,161.
2. Koefisien regresi variabel Komitmen Profesional (X₁) sebesar 0,288, berarti jika variabel Komitmen Profesional meningkat sebesar satu satuan maka variabel Niat *Whistleblowing* meningkat sebesar 0,288.
3. Koefisien regresi variabel Sosialisasi Antisipatif (X₂) sebesar 0,420, berarti jika variabel Sosialisasi Antisipatif meningkat sebesar satu satuan maka variabel Niat *Whistleblowing* meningkat sebesar 0,420.

Uji Hipotesis

a. Uji Statistik t

Uji Statistik t digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen signifikan atau tidak. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen menjelaskan variasi variabel dependen. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Uji t ini berfungsi untuk menerima atau menolak hipotesis penelitian. Hasil uji t terhadap variabel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10

Uji Statistik t (X₁, X₂, X₃ terhadap Y)

Variabel Independen	Koefisien Regresi	t hitung	Sign t
Konstanta	5,161		
Komitmen Profesional	0,288	3,894	0,000
Sosialisasi Antisipatif	0,420	4,833	0,000
t Tabel		1,988	

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2021.

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:



1. Hipotesis 1

Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien variabel Komitmen Profesional sebesar 0,288 dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,894 > 1,988$) dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa Komitmen Profesional berpengaruh terhadap Niat *Whistleblowing*. Artinya meningkatnya Komitmen Profesional, maka Niat *Whistleblowing* pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Flores juga ikut meningkat.

(Jalil, 2015) mengatakan bahwa komitmen profesional adalah suatu kebanggaan dan kecintaan yang dimiliki oleh seseorang pada profesi yang ia geluti atau merupakan sebuah kepercayaan terhadap tujuan dan nilai profesi dan kesungguhan dalam melakukan usaha untuk kepentingan profesinya. 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.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Jalil, 2015), (Swandhika Ninggar Pangesti, Sri Rahayu SE., M.Ak., 2017) dan (Bakar & Amin 2019) yang menyatakan bahwa Komitmen Profesional berpengaruh terhadap Niat *Whistleblowing*.

Hasil penelitian yang tidak mendukung dalam penelitian sebelumnya adalah (Astuti 2018) yang menyatakan bahwa komitmen profesional tidak berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*.

2. Hipotesis 2

Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien variabel Sosialisasi Antisipatif sebesar 0,420 dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,833 > 1,988$) dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa Sosialisasi Antisipatif berpengaruh terhadap Niat *Whistleblowing*. Artinya meningkatnya Sosialisasi Antisipatif, maka Niat

Whistleblowing pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Flores juga ikut meningkat.

Sosialisasi antisipatif merupakan suatu proses penyesuaian diri dan keyakinan dari kelompok tertentu sebelum masuk dalam lingkungan baru, termasuk dalam lingkungan kerja sejak mereka masih dalam masa pendidikan. Sosialisasi antisipatif adalah proses mengadopsi sikap dan kepercayaan dari sebuah kelompok sebelum menjadi bagian dari kelompok tersebut (Faradiza1, 2017).

Sosialisasi sebagai pembentukan keyakinan dan sikap yang dianut suatu kelompok tertentu sebagai persiapan untuk masuk menjadi bagian dari anggota kelompok tersebut. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Jalil, 2015), (Swandhika Ninggar Pangesti1, Sri Rahayu SE., M.Ak., 2017) dan (Bakar & Amin, 2019) yang menyatakan bahwa Sosialisasi Antisipatif berpengaruh terhadap Niat *Whistleblowing*.

Hasil penelitian yang tidak mendukung dalam penelitian sebelumnya adalah (Jalil, 2015) dan (Astuti, 2018) yang menyatakan bahwa sosialisasi antisipatif tidak berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*.

b. Uji Statistik F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Dyah Nirmala Arum Janie, S.E., 2012) Hasil uji statistik F dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 11. Uji Statistik F

F hitung	F table	Signifikan
22,380	3,10	0,000

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2021.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 22,380 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan F tabel sebesar 3,10 dengan demikian F_{hitung} lebih besar F_{tabel} ($22,380 > 3,10$) dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama atau secara simultan variabel Komitmen Profesional dan Sosialisasi



Antisipatif berpengaruh terhadap variabel Niat *Whistleblowing*.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Hasil uji Koefisien Determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 12. Koefisien Determinasi R^2

R	R Square
0,587	0,345

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2020.

Nilai R^2 sebesar 0,345 atau 34,5% yang berarti bahwa variabel Niat *Whistleblowing* dipengaruhi oleh variabel Komitmen Profesional dan Sosialisasi Antisipatif sebesar 34,5%. Sedangkan sisanya 65,5% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan uji hipotesis pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Komitmen Profesional berpengaruh terhadap Niat *Whistleblowing* pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Flores. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi variabel Komitmen Profesional sebesar 0,288 dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,894 > 1,988$) dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya meningkatnya Komitmen Profesional, maka Niat *Whistleblowing* pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Flores juga ikut meningkat.
2. Sosialisasi Antisipatif berpengaruh terhadap Niat *Whistleblowing* pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Flores. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien variabel Sosialisasi Antisipatif sebesar 0,420 dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,833 > 1,988$) dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya meningkatnya Sosialisasi Antisipatif,

maka Niat *Whistleblowing* pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Flores juga ikut meningkat.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian dan kesimpulan diatas maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi Universitas Flores agar memperhatikan faktor Komitmen Profesional dan Sosialisasi Antisipatif, karena berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diketahui bahwa faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap Niat *Whistleblowing* Mahasiswa Akuntansi baik secara parsial maupun simultan.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan variabel lain yang memungkinkan memiliki pengaruh terhadap Niat *Whistleblowing* Mahasiswa, seperti *Locus Of Control* dan metode *reward*

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Astuti, E. K. (2018). Pengaruh Etika, Komitmen Profesional, Sosialisasi Antisipatif, Dan Locus Of Control Mahasiswa Akuntansi Terhadap Perilaku *Whistleblowing*. 1–158.
- [2] Atmadja, A. T., & Ganesha, U. P. (2017). Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Etis Dan *Whistleblowing* System Terhadap Pencegahan Fraud (Studi Kasus pada bali hai Cruises). E-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha, 8(2), 1–10.
- [3] Bakar, F. D., & Amin, N. H. M. (2019). Pengaruh Komitmen Profesional, Locus Of Control Dan Sosialisasi Antisipatif Mahasiswa Terhadap *Whistleblowing*. 08(02), 2–15.
- [4] Bakri. (2014). Analisis Komitmen Profesional Dan Sosialisasi Antisipatif Serta Hubungannya Dengan *Whistleblowing*. Al-Mizan, 10(1), 1–16.



- <http://journal.iaingorontalo.ac.id/index.php/am>.
- [5] Aris Irawan, S.H., M. (2010). Politik Hukum Pembentukan Undang-Undang Perlindungan Sanksi dan Korban, Dilihat Dari Perlindungan Whistleblower (Saksi Pelapor) Dan Saksi Ahli Di Indonesia. 1–15.
- [6] Dyah Nirmala Arum Janie, S.E., M. S. (2012). Statistik Deskriptif & Regresi Linier Berganda Dengan SPSS.
- [7] Faniati Dian Bakar, Nur Hidayati, Moh. Amin. (2020). Pengaruh Komitmen Profesional , Locus Of Control, Dan Sosialisasi Antisipatif.
- [8] Faradiza, S. A. (2017). Pengaruh Sosialisasi Dan Komitmen Profesi Pegawai Pajak Terhadap Niat Whistleblowing. Ilmu Akuntansi, 10(1), 1–22.
<https://doi.org/10.15408/akt.v10i1.6113>
- [9] Fitri Yani Jalil. (2014). Pengaruh Komitmen Profesional Dan Sosialisasi Antisipatif Mahasiswa Audit Terhadap Perilaku Whistleblowing. Jurnal Bisnis Dan Manajemen, 4(2), 1–12.
- [10] Jalil, F. Y. (2015). Pengaruh Komitmen Profesional Dan Sosialisasi Antisipatif Mahasiswa Audit Terhadap Perilaku Whistleblowing. Esensi, 4(2), 198–209. <https://doi.org/10.15408/ess.v4i2.1965>.
- [11] Joneta, C. (2016). Pengaruh Komitmen Profesional Dan Pertimbangan Etis Terhadap Intensi Melakukan whistleblowing: Of Control Sebagai Variabel Moderasi. JOM Fekon, 3(1), 1–14.
- [12] Komang Agus Sudarma 1, I Gusti Ayu Purnamawati 1, N. 2. (2019). Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Budaya Kejujuran Dan Whistleblowing System Dalam Pencegahan Fraud Pada PT. BPR Nusamba Kubutambahan. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi Universitas Pendidikan Ganesha, 10(3) e-ISSN: 2614 – 1930), 1–12.
- [13] Lambey3, M. J. P. D. P. E. S. R. (2017). Analisis Persepsi Atas Faktor-faktor Yang Berpengaruh Terhadap Keinginan Seseorang Menjadi Whistleblower (Studi Kasus Pada Mahasiswa Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi). EMBA, 5(2 ISSN 2303-1174), 2–11.
- [14] Noviyanti, S. (2010). Skeptisme Profesional Auditor Dalam Mendeteksi Kecurangan. Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia, 5(I).
- [15] Nugraha, T. (2017). Pengaruh Komitmen Profesional, Lingkungan Etika, Sifat Machiavellian Dan Personal Cost Terhadap Intensi Whistleblowing Dengan Retaliasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris pada Perusahaan Perbankan yang berada di Kota Pekanbaru). JOM Fekon, 4(1), 1–15.
- [16] Sari2, L. P. S. M. M. R. (2016). Profesionalisme, Komitmen Oerorganisasi, Intensitas Moral Dan Tindakan Akuntansi Melakukan Whistleblowing. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana, 17(1 ISSN: 2302-8556), 1–26.
- [17] Sugiyono. (2013). Koleksi Buku 2013 Sugiyono " Metode penelitian kuantitatif , kualitatif dan R & D / Sugiyono. 2013.
- [18] Swandhika Ninggar Pangesti1, Sri Rahayu SE., M.Ak., A. C. (2017). Pengaruh Komitmen Profesional Dan Sosialisasi Antisipatif Mahasiswa Akuntansi Terhadap Whistleblowing (Studi Empiris Pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Telkom Di Bandung Tahun Akademik 2015/2016). E-Proceeding of Management, 4(3 ISSN : 2355-9357), 1–12.
- [19] Republik Indonesia, Undang-Undang No. 13 Tahun 2006 Tentang Perlindungan Sanksi dan Korban.
- [20] Utami1, L., & Hermanto3, L. H. (2019). Efektivitas Komite Audit dan Audit Internal terhadap Kasus Kecurangan dengan Whistleblowing System sebagai



Variabel Pemoderasi.E-Jurnal Akuntansi
Universitas Udayana, 26(2), 2–31.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN