

**PENGARUH *PERSONAL COST*, KOMITMEN ORGANISASI, SENSITIVITAS
ETIS DAN *MACHIAVELLIAN* TERHADAP MINAT MELAKUKAN
WHISTLEBLOWING
(STUDI EMPIRIS PADA ANS DI OPD KOTA PEKANBARU)**

Oleh :

Esther Oktavia

Pembimbing : Rita Anugerah dan Azhari

Faculty of Economics and Business Riau University, Pekanbaru, Indonesia

Email : estheroktavia@yahoo.com

*The Influence of Personal Cost, Organizational Commitment, Ethical Sensitivity
and Machiavellian to Whistleblowing Intention
(Empirical Study on ANS in OPD Pekanbaru City)*

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine the influence of Personal Cost, Organizational Commitment, Ethical Sensitivity and Machiavellian To Whistleblowing Intention. This study was conducted at all OPD Pekanbaru City. The population in this study are all employees who work in OPD Pekanbaru City. The sampling method that used in this study is purposive sampling. Collecting data of this study using a questionnaire submitted to 70 employees who work on OPD Pekanbaru City. From questionnaires distributed, 54 questionnaires can be completed and can be processed. Data collected were analyzed with Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). The results of hypothesis testing conclude that: first, personal cost has negative influence toward whistleblowing intention with value $t_{count} 2,706 > t_{table} 1,67$. Second, organizational commitment has negative influence toward whistleblowing intention with value $t_{count} 2,807 > t_{table} 1,67$. Third, Ethical Sensitivity has positive influence toward whistleblowing intention with value $t_{count} 4,029 > t_{table} 1,67$. Fourth, Machiavellian has positive influence toward whistleblowing intention with value $t_{count} 3,583 > t_{table} 1,67$. The result of the coefficient of determination (R^2) is 0,520 which means that the independent variable used in this research affects Whistleblowing Intention of 52,0% while the remaining 48,0% is influenced by other variables not included in this regression model.

Keywords: Personal Cost, Organizational Commitment, Ethical Sensitivity, Machiavellian and Whistleblowing intention

PENDAHULUAN

Praktik penyelenggaraan negara yang koruptif berdampak sangat negatif bagi kesejahteraan masyarakat dan pembangunan di

Indonesia. Mengutip dari *website* KPK (www.kpk.go.id), korupsi cenderung memperlambat pertumbuhan ekonomi. Korupsi yang minimal akan melahirkan birokrasi yang efisien sehingga dapat

mendukung peningkatan investasi dan pertumbuhan ekonomi.

Dengan demikian, korupsi harus diberantas dan dibongkar ke permukaan. Untuk memberantas korupsi yang terjadi dalam suatu organisasi, tentu korupsi tersebut harus dideteksi terlebih dahulu. Salah satu cara pendeteksiannya adalah *whistleblowing*.

Whistleblowing adalah tindakan dari seorang pegawai (atau mantan pegawai) untuk mengungkapkan apa yang ia percaya sebagai perilaku ilegal atau tidak etis kepada manajemen yang lebih tinggi/manajemen puncak (*internal whistleblowing*) atau kepada otoritas/pihak berwenang di luar organisasi maupun kepada publik (*external whistleblowing*) (Bouville, 2007). *Whistleblowing* merupakan salah satu cara yang paling efektif untuk membongkar *fraud* menurut ACFE (*Association of Certified Fraud Examiner*) dalam laporan RTTN (*Report to the Nation*).

Orang yang melakukan *whistleblowing* disebut *whistleblower* (Sagara, 2013). *Whistleblower* merupakan seseorang (pegawai dalam organisasi) yang memberitahukan kepada publik atau kepada pejabat yang berkuasa tentang dugaan ketidakjujuran, kegiatan ilegal atau kesalahan yang terjadi di departemen pemerintahan, organisasi publik, organisasi swasta, atau pada suatu perusahaan (Sumanchi, 2012).

Hasil survei yang dilakukan oleh *Institute of Business Ethics* menyimpulkan bahwa satu di antara empat karyawan mengetahui kejadian pelanggaran, tetapi 52% (lebih dari separuhnya) dari yang mengetahui terjadinya pelanggaran

tersebut tetap diam dan tidak berbuat apa-apa (Tuanakotta, 2010: 612).

Tindakan *whistleblowing* dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, beberapa diantaranya adalah *personal cost*, komitmen organisasi, sensitivitas etis dan *machiavellian*. *Personal cost* adalah pandangan pegawai terhadap risiko pembalasan/balas dendam atau sanksi dari anggota organisasi, yang dapat mengurangi minat pegawai untuk melaporkan *wrongdoing* (Schultz *et al.*, 1993).

Risiko pembalasan ini dapat berupa penolakan dari rekan kerja, mutasi ke bagian lain, penolakan kenaikan gaji, penilaian kinerja yang tidak adil (dinilai memiliki kinerja yang rendah), bahkan bentuk yang ekstrim adalah pemberhentian kerja (Curtis, 2006). Tindakan pembalasan dendam dan sejenisnya, atau sanksi yang dijatuhkan atasan atau rekan kerja terhadap *whistleblower* dianggap menjadi faktor bagi pegawai untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

Hal tersebut diperkuat penelitian Kaplan dan Whitecotton (2001) yang menemukan bahwa *personal cost* adalah prediktor yang signifikan terhadap minat auditor untuk melaporkan auditor lainnya yang melakukan pelanggaran aturan professional.

Komitmen organisasi dalam beberapa penelitian ditemukan memiliki peran dalam niat untuk melakukan *whistleblowing*. Mowday, Steers dan Porter (1979) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif identifikasi dan rasa keterlibatan seorang individu dalam organisasi tertentu yang dapat ditandai dengan beberapa faktor terkait yaitu keyakinan yang kuat dan penerimaan terhadap tujuan

dan nilai-nilai organisasi, kesediaan untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (loyalitas).

Komitmen dapat meningkatkan keinginan seseorang untuk melakukan *whistleblowing* dan karyawan yang berkomitmen berorientasi untuk meningkatkan keamanan organisasi mereka dengan ditandai ingin membuat organisasi mereka terhindar dari kesalahan yang merugikan organisasi dengan melakukan tindakan *whistleblowing* (Hirschmann, 1972). Bagustianto (2014) menunjukkan bahwa semakin karyawan berkomitmen (memiliki rasa peduli) terhadap organisasinya maka akan semakin tinggi minatnya melakukan *whistleblowing*.

Sensitivitas etis adalah kemampuan untuk mengetahui masalah - masalah etis yang terjadi (Shaub, 1989). Faktor yang penting dalam menilai perilaku etis adalah adanya kesadaran para individu bahwa mereka adalah agen moral.

Seseorang yang memiliki sensitivitas etis yang tinggi akan menganggap kecurangan merupakan hal yang tidak etis dan perlu untuk dilaporkan, salah satunya dengan melakukan tindakan *whistleblowing*. Hal tersebut diperkuat oleh penelitian R. Dimas Arief Yulianto (2013) yang menemukan bahwa sensitivitas etis berpengaruh terhadap *whistleblowing*.

Christie dan Geis (1970) dalam Purnamasari dan Chrismastuti (2006) mendefinisikan kepribadian *machiavellian* sebagai suatu kepribadian antisosial, yang tidak memperhatikan moralitas konvensional dan mempunyai komitmen ideologis yang rendah.

Seseorang yang memiliki sifat *machiavellian* akan melakukan tindakan *whistleblowing* apabila merasa mendapatkan keuntungan baik secara material maupun kepuasan diri sendiri. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Dalton dan Radtke (2012) dimana dalam penelitiannya ditemukan adanya pengaruh antara sifat *machiavellian* dengan intensi melakukan *whistleblowing*.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1) Bagaimana pengaruh *personal cost* terhadap minat melakukan *whistleblowing*? 2) Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap minat melakukan *whistleblowing*? 3) Bagaimana pengaruh sensitivitas etis terhadap minat melakukan *whistleblowing*? 4) Bagaimana pengaruh *Machiavellian* terhadap minat melakukan *whistleblowing*?

TELAAH PUSTAKA

Teori Fraud

ACFE mendefinisikan kecurangan (*fraud*) sebagai perbuatan-perbuatan yang melawan hukum yang dilakukan dengan sengaja untuk tujuan tertentu (manipulasi atau memberikan laporan keliru terhadap pihak lain) dilakukan orang-orang dari dalam atau luar organisasi untuk mendapatkan keuntungan pribadi ataupun kelompok yang secara langsung atau tidak langsung merugikan pihak lain.

Sedangkan *Statement on Auditing Standards No.99* mendefinisikan:

“Fraud is an intentional act that results in a material misstatement in financial statements that are the subject of an audit.”

Whistleblowing

Hoffman and Robert (2008) mendefinisikan *whistleblowing* sebagai suatu pengungkapan oleh karyawan mengenai suatu informasi yang diyakini mengandung pelanggaran hukum, peraturan, pedoman praktis atau pernyataan profesional, atau berkaitan dengan kesalahan prosedur, korupsi, penyalahgunaan wewenang, atau membahayakan publik dan keselamatan tempat kerja.

Seseorang yang melakukan *whistleblowing* disebut pelapor pelanggaran atau *whistleblower* (Sagara, 2013). Susmancshi (2012) mendefinisikan *whistleblower* sebagai seseorang (pegawai dalam organisasi) yang memberitahukan kepada publik atau kepada pejabat yang berkuasa tentang dugaan ketidakjujuran, kegiatan ilegal atau kesalahan yang terjadi di departemen pemerintahan, organisasi publik, organisasi swasta, atau pada suatu perusahaan.

Whistleblowers seharusnya memiliki kinerja yang baik, beredukasi tinggi, berkedudukan sebagai pengawas, dan *moral reasoning* yang lebih tinggi dibandingkan seorang pengawas fraud yang tidak aktif (Elias, 2008). Namun pengungkapan pelanggaran pada umumnya menimbulkan konsekuensi yang tidak diinginkan oleh pengungkap pelanggaran tersebut, seperti kehilangan pekerjaan, ancaman balas dendam, dan isolasi dalam bekerja.

Theory of Planned Behavior

Theory of Planned Behavior (TPB) adalah teori psikologi yang dikemukakan oleh Icek Ajzen (1991) yang berusaha menjelaskan hubungan antara sikap dengan

perilaku. Menurut Ajzen (1991), perilaku seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sangat dipengaruhi oleh minat. TPB membuktikan bahwa minat (*intention*) lebih akurat dalam memprediksi perilaku aktual dan sekaligus dapat sebagai *proxy* yang menghubungkan antara sikap dan perilaku aktual (Bagustianto dan Nurkholis., 2015).

Prosocial Behavioral

Organizational

Brief dan Motowidlo (1986), mendefinisikan *prosocial organizational behavior* sebagai perilaku yang dilakukan oleh anggota sebuah organisasi yang ditujukan kepada individu, kelompok, atau organisasi dengan siapa ia berinteraksi saat melakukan perannya dalam organisasi atau dilakukan ditujukan untuk meningkatkan kesejahteraan individu, kelompok, atau organisasi tersebut.

Prosocial behavior menjadi teori yang mendukung terjadinya *whistleblowing* (Bagustianto dan Nurkholis, 2015). Hal tersebut sejalan dengan pendapat Dozier dan Miceli (1985) yang menyatakan bahwa tindakan *whistle-blowing* dapat dilihat sebagai perilaku prososial karena secara umum perilaku tersebut akan memberikan manfaat bagi orang lain (atau organisasi) disisi lain juga bermanfaat bagi *whistleblower* itu sendiri.

Personal Cost

Schultz *et al.* (1993) mendefinisikan *personal cost* sebagai persepsi pegawai atas risiko pembalasan yang akan diterima dari anggota organisasi jika melaporkan

suatu tindakan pelanggaran/kecurangan yang terjadi di dalam organisasinya. Anggota organisasi yang dimaksud dapat saja berasal dari manajemen, atasan, atau rekan kerja (Bagustianto, 2014).

Risiko pembalasan ini dapat berupa penolakan dari rekan kerja, mutasi ke bagian lain, penolakan kenaikan gaji, penilaian kinerja yang tidak adil (dinilai memiliki kinerja yang rendah), bahkan bentuk yang ekstrim adalah pemberhentian kerja (Curtis, 2006).

Komitmen Organisasi

Mowday, Steers dan Porter (1979) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif identifikasi dan keterlibatan individu dalam organisasi tertentu yang dapat ditandai dengan tiga faktor terkait yaitu: pertama, keyakinan yang kuat dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi; kedua, kesediaan untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi; dan ketiga, keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (loyalitas). Karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku positif terhadap lembaganya, karyawan akan memiliki jiwa untuk tetap membela organisasinya, berusaha meningkatkan prestasi, dan memiliki keyakinan yang pasti untuk mewujudkan tujuan organisasi (Kuryanto, 2011).

Sensitivitas Etis

Sensitivitas etis adalah kemampuan untuk mengetahui masalah - masalah etis yang terjadi (Shaub, 1989). Falah (2006) menjelaskan bahwa kemampuan

seorang profesional untuk berperilaku etis sangat dipengaruhi oleh sensitivitas individu tersebut. Faktor yang penting dalam menilai perilaku etis adalah adanya kesadaran para individu bahwa mereka adalah agen moral. Kesadaran individu tersebut dapat dinilai melalui kemampuan untuk menyadari adanya nilai-nilai etis dalam suatu keputusan yang disebutkan sebagai sensitivitas etis.

Machiavellian

Christie dan Geis (1970) dalam Purnamasari dan Chrismastuti (2006) mendeskripsikan kepribadian *Machiavellian* sebagai suatu kepribadian antisosial, yang tidak memperhatikan moralitas konvensional dan mempunyai komitmen ideologis yang rendah. Lebih jauh lagi Vitell (1991) dan Granitz (2003) dalam Dalton dan Radtke (2012) mendeskripsikan kepribadian *Machiavellian* sebagai pribadi yang menerima perilaku tidak etis seperti praktek pencurian dan kecurangan, selanjutnya Dahling (2009) dan Gunthorsdottir (2002) dalam Dalton dan Radtke (2012) menyatakan pribadi *Machiavellian* akan melakukan tindakan dengan memperhitungkan keuntungan ekonomi yang didapat sebagai landasan dalam bertindak.

Hipotesis Penelitian

1. Pengaruh *Personal Cost* Terhadap Minat Melakukan *Whistleblowing*

Penelitian yang dilakukan oleh Mesmer-Magnus dan Viswesvaran (2005) menunjukkan bahwa ancaman pembalasan memiliki hubungan/korelasi negatif dengan minat untuk melakukan *whistleblowing*.

Penelitian Kaplan dan Whitecotton (2001) juga menunjukkan bahwa *personal cost* merupakan prediktor signifikan terhadap minat auditor untuk melaporkan auditor lainnya yang melakukan pelanggaran aturan profesional (dalam bentuk *client employment*). Hal ini menunjukkan bahwa *personal cost* dapat merusak minat melakukan *whistleblowing*.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah :

H1: *Personal Cost* berpengaruh negatif terhadap minat melakukan *whistleblowing*.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Minat Melakukan Whistleblowing

Penelitian yang dilakukan Taylor dan Curtis (2010) menyatakan bahwa komitmen organisasi seorang karyawan terhadap organisasi, dapat meningkatkan dedikasi seseorang untuk melakukan pelaporan terhadap kecurangan yang merugikan organisasi. Munir dan Sajid (2010) mengatakan komitmen organisasi merupakan variabel penting yang dapat dijadikan pengukuran untuk melihat kinerja suatu organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah :

H2: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap minat melakukan *whistleblowing*.

3. Pengaruh Sensitivitas Etis Terhadap Minat Melakukan Whistleblowing

Sensitivitas etis merupakan kemampuan untuk mengakui sifat dasar etika dari sebuah keputusan. Seseorang dengan sensitivitas tinggi mampu mempertimbangkan dirinya sebagai agen moral, sehingga dalam

melaksanakan tugas dan tanggungjawab atau aktivitasnya senantiasa akan selalu bertanggungjawab etis terhadap profesinya. Semakin tinggi tingkat pemikiran etis seseorang semakin mampu mengidentifikasi serta mengetahui perilaku yang kurang pantas.

Dengan demikian, apabila sensitivitas etis individu semakin tinggi maka semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk menganggap *whistleblowing* menjadi suatu hal yang penting serta semakin tinggi pula kemungkinan mereka melakukan *whistleblowing*. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dimas (2013) yang menunjukkan bahwa sensitivitas etis berpengaruh positif dengan minat melakukan *whistleblowing*.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah:

H3: Sensitivitas etis berpengaruh positif terhadap minat melakukan *whistleblowing*.

4. Pengaruh Machiavellian Terhadap Minat Melakukan Whistleblowing

Sifat *Machiavellian* memiliki hubungan terhadap intensi *Whistleblowing* yaitu dalam hal *whistleblowing*, seorang yang memiliki sifat *machiavellian* cenderung melakukan *whistleblowing* atas dasar keinginan untuk mengungkapkan kecurangan untuk mendapatkan keuntungan baik berupa ekonomi maupun kepuasan. Sehingga semakin tinggi sifat *machiavellian* maka semakin tinggi intensi melakukan *whistleblowing*.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah :

H4: *Machiavellian* berpengaruh positif terhadap minat melakukan *whistleblowing*.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah Aparat Negeri Sipil di Organisasi Perangkat Daerah Kota Pekanbaru. Teknik pengambilan sampel adalah dengan menggunakan *purposive sampling* dengan kriteria sebagai berikut :

1. Semua Aparat Negeri Sipil yang bekerja di OPD Kota Pekanbaru.
2. Aparat Negeri Sipil Eselon III dan Eselon IV di OPD Kota Pekanbaru, yaitu pejabat setingkat sekretaris OPD, kepala camat / kantor / bagian / bidang dan kepala subbagian /subbidang /seksi khususnya pada bagian keuangan di OPD Kota Pekanbaru.
3. Aparat Negeri Sipil yang sudah bekerja minimal 3 tahun di OPD yang sama.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang merupakan data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli yaitu dengan menggunakan kuesioner. Sumber data penelitian ini adalah skor total yang diperoleh dari kuesioner yang telah diantar langsung kepada Organisasi Perangkat Daerah Kota Pekanbaru.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Minat Melakukan *Whistleblowing* (Y)

Untuk mengukur minat melakukan *whistleblowing*, peneliti menggunakan kuesioner penelitian

yang digunakan Bagustianto (2014). Bagustianto (2014) tidak mengembangkan sendiri model pertanyaan dalam kuesionernya melainkan menggunakan dan mengadaptasi dari kuesioner penelitian yang telah ada, seperti Ajzen (2002), Park dan Blenkinsopp (2009), dan Winardi (2013).

Indikator kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini untuk menilai minat responden untuk melakukan *whistleblowing* adalah sebagai berikut :

1. Niat /minat untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.
2. Keinginan untuk mencoba melakukan tindakan *whistleblowing*.
3. Rencana untuk melakukan tindakan *whistleblowing*
4. Usaha keras untuk melakukan *internal whistleblowing*.
5. Usaha keras untuk melakukan *external whistleblowing*, jika *internal whistleblowing* tidak memungkinkan.

Semua item pertanyaan/pernyataan diukur menggunakan skala likert dengan rentang angka 1 sampai dengan 5.

1. *Personal Cost* (X_1)

Variabel *personal cost* diukur dengan memodifikasi instrumen yang dikembangkan oleh Nika (2016), yakni menggunakan 3 kasus kecurangan penyalahgunaan anggaran yang terkait dengan *personal cost* yang berbeda untuk setiap kasusnya.

Variabel ini diukur dengan skala likert 1 sampai 5. Tiap skenario menilai tingkat *personal cost* responden dan kemungkinan ia melaporkan kecurangan yang diketahuinya. Pengukuran menggunakan skala likert skala 1 sampai dengan skala 5. Skala (1)

mempresentasikan “sangat rendah” dan skala 5 menpresentasikan “sangat tinggi”.

Komitmen Organisasi (X₂)

Instrumen pengukuran komitmen organisasi dalam penelitian ini mengikuti model kuesioner OCQ (*The Organizational Commitment Questionnaire*) dari Mowday, Steers dan Porter (1979) yang juga digunakan dalam penelitian Bagustianto (2014). OCQ dalam mengukur tiga faktor komitmen organisasi yang telah disebutkan di atas, menggunakan 15 item pernyataan, 6 diantaranya berbentuk kalimat negatif dan diukur terbalik (*reverse scored*). Penggunaan pernyataan kalimat negatif dilakukan sebagai upaya mengurangi kemungkinan respon yang bias dan mendeteksi responden yang asal menjawab atau tidak konsisten. Elemen pengukuran yang terkandung dalam OCQ mencakup antara lain:

- 1) Kesamaan dengan nilai-nilai dengan organisasi
- 2) Keterkaitan/keterlibatan dengan organisasi (*Job Involvement*)
- 3) Motivasi untuk berkinerja
- 4) Kecenderungan untuk tinggal atau pergi (*intent to remain or leave*)
- 5) Loyalitas
- 6) Rasa bangga pada organisasi
- 7) Kepuasan kerja secara umum (*general job satisfaction*)

Sensitivitas Etis (X₃)

Sensitivitas etis dalam penelitian ini diukur dengan mengadaptasi penelitian Herry (2013). Penelitian Herry (2013) mengukur sensitivitas etika dengan memodifikasi skenario sensitivitas etis Shaub (1989) yang terdiri dari: kegagalan akuntan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai

dengan waktu yang diminta, penggunaan jam kantor untuk kepentingan pribadi dan judgement akuntan dalam hubungannya dengan prinsip-prinsip akuntansi.

Variabel sensitivitas etis diukur dengan model kuesioner dalam bentuk kasus cerita. Masing – masing responden akan disajikan 4 kasus yang berkaitan dengan indikator sensitivitas etis dan responden diminta untuk menempatkan dirinya kedalam kasus yang disajikan. Kemudian disetiap akhir cerita responden diarahkan untuk menilai tingkat indikasi pentingnya 4 kasus yang disajikan. Penilaian dimulai dari indikasi kasus (1) Sangat Tidak Penting , (2) Tidak Penting,(3) Ragu – Ragu, (4) Penting, Dan (5) Sangat Penting.

Machiavellian (X₄)

Variabel *Machiavellian* diukur dengan model kuesioner dalam bentuk pernyataan pada tabel. Kemudian disetiap tabel, responden diarahkan untuk menilai 9 pernyataan yang disediakan. Penilaian dimulai dari indikasi pernyataan (1) Sangat Tidak Setuju , (2) Tidak Setuju,(3) Kurang Setuju, (4) Setuju, Dan (5) Sangat Setuju.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan progam SPSS 17. Digunakan analisis regresi linear berganda karena analisis regresi digunakan untuk meneliti pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) serta menunjukkan arah hubungan variabel tersebut. dengan menggunakan rumus persamaan linear sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1. X_1 + \beta_2. X_2 + \beta_3. X_3 + \beta_4. X_4 + e$$

Keterangan:

- Y = Minat melakukan whistleblowing
 α = Konstanta
 X_1 = Personal cost
 X_2 = Komitmen Organisasi
 X_3 = Sensitivitas etis
 X_4 = Machiavellian
 $\beta_1... \beta_6$ = Koefisien regresi
e = error term

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2014:206). Data deskriptif dalam penelitian ini antara lain adalah nilai rata-rata (*Mean*), nilai terendah data (*Minimum*), nilai tertinggi data (*Maximum*), dan simpangan baku (*Standard Deviation*) (lihat tabel 1).

Tabel 1
Deskripsi Variabel

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Personal Cost	54	15	24	21.46	1.930
Komitmen Organisasi	54	49	63	52.76	3.425
Sensitivitas Etis	54	12	18	14.41	1.174
Machiavellian	54	20	31	24.76	3.150
Minat Melakukan Whistleblowing	54	22	26	23.89	1.254
Valid N (listwise)	54				

Sumber : Data Olahan 2018

Hasil Uji Asumsi Klasik Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Setelah dilakukan pengolahan data, didapat hasil yang menunjukkan valid dimana nilai *Correlated Item-Total Correlation* yang dapat dilihat dengan r hitung lebih besar dari r table untuk bdegree of freedom (df) =n-2 dan nilainya positif.

Uji Reliabilitas

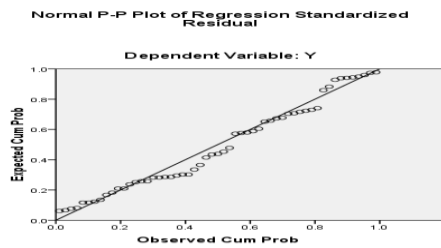
Setelah dilakukan pengolahan data, didapat hasil yang menunjukkan reliable dimana nilai koefisien *Cronbach Alpha* berada diatas 0,7 yang memiliki arti bahwa data tersebut reliable.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dasar pengambilan keputusan untuk analisis menggunakan analisis grafik yaitu jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Adapun dasar pengambilan keputusan untuk uji non-parametrik Kolmogorov Smirnor adalah dengan melihat probabilitas signifikansi data residual. Jika nilai probabilitas signifikansinya > 0,05 maka data terdistribusi secara normal. Sebaliknya, jika nilai probabilitasnya < 0,05 maka data tersebut tidak terdistribusi secara normal (Ghozali, 2013).

Gambar 1 Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data Olahan 2018

Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas didalam regresi dengan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila tidak terdapat variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* > 0,10 atau VIF < 10, maka dapat disimpulkan tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi. Sebaliknya jika nilai *tolerance* < 0,10 atau VIF > 10 maka terdapat multikolonieritas antar variabel bebas.

Tabel 2
Hasil Uji Multikolonieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	<i>Personal Cost</i>	.980	1.020
	Komitmen Organisasi	.857	1.167
	Sensitivitas Etis	.985	1.015
	<i>Machiavellian</i>	.866	1.155

Sumber : Data Olahan 2018

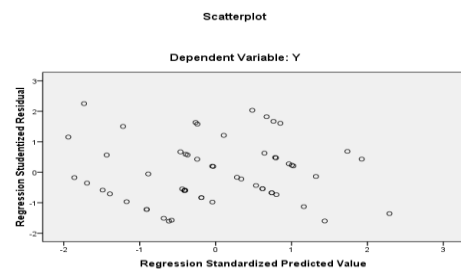
Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual antara satu pengamatan dengan lainnya. Jika varian dari residual satu

pengamatan ke pengamatan lain tetap disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi terbaik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas (Gozali,2013).

Pengujian untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas adalah dengan melakukan uji glejser, dimana glejser mengusulkan untuk meregres nilai absolute residual terhadap variabel independen. Apabila sig. > 0,05 maka tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

Gambar 2
Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber : Data Olahan 2018

Uji Hipotesis

Uji Regresi Berganda

Pengujian hipotesis ini menggunakan tingkat signifikan (alpha) 5%. Jika *P value* (sig) < α (alpha), maka terdapat pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian atas variabel-variabel penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan atau tidak antara semua variabel independen terhadap minat melakukan *Whistleblowing*.

Tabel 3
Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstd Coeff		Std Coeff	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.522	3.039		7.739	.000
<i>Personal Cost</i>	-.168	.062	-.258	-2.706	.009
Komitmen Organisasi	-.105	.037	-.286	-2.807	.007
Sensitivitas Etis	.410	.102	.383	4.029	.000
<i>Machiavellian</i>	.145	.040	.363	3.583	.001

Sumber : Data Olahan 2018

Uji t (Uji Koefisien Regresi)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikansi 0.05.

a. *Personal cost* terhadap minat melakukan *Whistleblowing*

Berdasarkan tabel 5, diketahui nilai t_{hitung} sebesar -2,706, nilai signifikansi sebesar 0,009 dan koefisien regresi (B) sebesar -0,168. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *personal cost* memiliki pengaruh negatif terhadap minat melakukan *whistleblowing*. Maka dapat disimpulkan H_{a1} diterima yaitu *Personal Cost* berpengaruh negatif terhadap minat melakukan *whistleblowing*. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa *personal cost* seseorang akan cenderung menurunkan minat melakukan *whistleblowing*.

Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Kaplan dan Whitecotton (2001). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *personal cost* berpengaruh negatif terhadap *whistleblowing*,

Maka disimpulkan bahwa hasil pengujian ini menerima hipotesis pertama.. Artinya *personal cost* memiliki pengaruh terhadap minat

melakukan *whistleblowing*. Ini terlihat jika seorang pegawai mempertimbangkan *personal cost* untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

b. Komitmen Organisasi terhadap minat melakukan *Whistleblowing*

Berdasarkan tabel 5, diketahui nilai t_{hitung} sebesar -2,807, nilai sig sebesar 0,007 dan koefisien regresi (B) sebesar -0,105. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap minat melakukan *whistleblowing*. Maka dapat disimpulkan H_{a2} diterima, yaitu Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap minat melakukan *whistleblowing*.

Pengaruh negatif tersebut berarti meningkatnya komitmen organisasi seorang pegawai akan berdampak pada penurunan minat melakukan *whistleblowing*.

Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Rizki Bagustianto dan Nurkholis (2015) yang berjudul Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) Untuk Melakukan Tindakan *Whistleblowing*. Penelitian ini dilakukan pada pegawai yang bekerja di BPK RI yang mengambil 107 orang sebagai sampel dengan dengan metode *purpose sampling*. Variabel independen dalam penelitian ini adalah sikap, komitmen organisasi, *personal cost*, dan tingkat keseriusan kecurangan, sedangkan variabel dependennya yaitu minat PNS untuk melakukan *whistleblowing*. Hasil penelitian ini menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap minat PNS untuk melakukan *whistleblowing*.

Namun, hubungan pengaruh negatif antara komitmen organisasi dengan minat melakukan *whistleblowing* tidak sesuai konsep disebabkan tidak akuratnya indikator yang digunakan dalam instrument penelitian. Sehingga hasil penelitian kurang mewakili konsep sebelumnya yang menyatakan hubungan pengaruh positif antara komitmen organisasi dengan minat melakukan *whistleblowing*.

c. Sensitivitas Etis terhadap minat melakukan *Whistleblowing*

Berdasarkan tabel 5, diketahui nilai t_{hitung} sebesar 4,029, nilai sig sebesar 0,000 dan koefisien regresi (B) sebesar 0,410. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sensitivitas etis memiliki pengaruh positif terhadap minat melakukan *whistleblowing*. Maka dapat disimpulkan **Ha₃ diterima**, yaitu sensitivitas etis berpengaruh positif terhadap minat melakukan *whistleblowing*.

Hal ini mengindikasikan bahwa seorang pegawai yang memiliki sensitivitas etis yang tinggi akan cenderung meningkatkan minat melakukan *whistleblowing*

Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh R.Dimas Arief Yulianto (2013) dengan judul penelitian Pengaruh Orientasi Etika, Komitmen Profesional, dan Sensitivitas Etis Terhadap *Whistleblowing* pada PNS BPK RI wilayah Yogyakarta. Variabel independen dalam penelitian ini adalah orientasi etika, komitmen profesional, dan sensitivitas etis. Sedangkan variabel dependennya yaitu *whistleblowing*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sensitivitas etis berpengaruh

secara positif terhadap *whistleblowing*.

Maka disimpulkan bahwa hasil pengujian ini menerima hipotesis ketiga. Artinya sensitivitas etis memiliki pengaruh terhadap minat melakukan *whistleblowing*. Ini terlihat jika seorang pegawai memiliki sensitivitas yang tinggi maka cenderung pegawai tersebut memiliki keinginan untuk melakukan *whistleblowing*.

d. *Machiavellian* terhadap minat melakukan *Whistleblowing*

Berdasarkan tabel 5, diketahui nilai t_{hitung} sebesar 3,583, nilai sig sebesar 0,001 dan koefisien regresi (B) sebesar 0,145. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *machiavellian* memiliki pengaruh positif terhadap minat melakukan *whistleblowing*. Maka dapat disimpulkan **Ha₄ diterima**, yaitu *Machiavellian* berpengaruh positif terhadap minat melakukan *whistleblowing*.

Hal ini mengindikasikan bahwa seorang pegawai yang memiliki sikap *machiavellian* akan cenderung mempertimbangkan tindakan *whistleblowing*.

Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Derek Dalton dan Robin R. Radtke (2012) dengan judul penelitian *The Joint Effects of Machiavellians and Ethical Environment on Whistleblowing*. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *whistleblowing* sedangkan variabel independennya adalah *Machiavellian*, dan lingkungan etika. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Machiavellian* berpengaruh terhadap *whistleblowing*.

Maka disimpulkan bahwa hasil pengujian ini menerima hipotesis keempat. Artinya *machiavellian*

memiliki pengaruh terhadap minat melakukan *whistleblowing*. Ini terlihat jika seorang pegawai memiliki sifat *machiavellain* yang tinggi maka akan meningkatkan minat melakukan *whistleblowing*.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan analisis data maka kesimpulan penelitian ini adalah:

1. *Personal cost* berpengaruh negatif terhadap minat melakukan *whistleblowing*
2. Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap minat melakukan *whistleblowing*
3. Sensitivitas etis berpengaruh positif terhadap minat melakukan *whistleblowing*
4. *Machiavellian* berpengaruh positif terhadap minat melakukan *whistleblowing*

Saran

Saran-saran yang dapat diberikan oleh peneliti bagi kesempurnaan penelitian selanjutnya yaitu:

1. Diharapkan penelitian selanjutnya bisa dilakukan di kota-kota besar di Pulau Sumatera lainnya.
2. Kemampuan model atau variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen sebesar 52,0%. Artinya belum mampu menunjukkan semua kemungkinan pegawai mempertimbangkan tindakan *whistleblowing* sehingga untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk memasukkan variabel-variabel lainnya.
3. Diharapkan penelitian selanjutnya, peneliti menggunakan instrumen yang menggunakan indikator yang lebih terukur

menyangkut variabel kompetensi sehingga hasilnya lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajzen, Icek. 1991. *The Theory of Planned Behaviour. Organizational Behaviour and Human Decision Pocessed*. Vol,50:179-211.
- Association of Certified Fraud Examiners. (2010). *Report To The Nation On Occupational Fraud And Abuse*. ACFE
- Bagustianto, Rizki. 2014. *Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing*. Jurnal.Jimfeb.u b.ac.id.
- Bagustianto, Rizki dan Nurkholis. 2015. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) Untuk Melakukan Tindakan Whistle-Blowing (Studi Pada PNS BPK RI)*. Simposium Nasional Akuntansi 18. 16-19 September 2015. Medan.
- Bouville, Mathieu. 2007. *Whistle-Blowing and Morality*. *Journal of Business Ethics*. 2008 (81); 579–585.
- Brief, A. P. dan S. J. Motowidlo: 1986, 'Prosocial Behaviors', *The Academy of Management Review* 11(4), 710-725.
- Chistie, R., & Geis, F. (1970). *Studies in Machiavellianism*. New York, NY: Academic Press.

- Curtis, M. B. 2006. *Are Audit-related Ethical Decisions Dependent upon Mood?. Journal of Business Ethics* 68: 191-209.
- Dalton, Derek dan Robin R. Radtke." *The Joint Effects of Machiavelliansm and Ethical Environment on whistleblowing*". *Springer Science+Business Media Dordrecht*, 2012.
- Dozier, J. B. dan M. P. Miceli: 1985, 'Potential Predictors of Whistle-Blowing: A Prosocial Behavior Perspective', *Academy of Management Review* 10(4), 823-836.
- Elias, R. 2008. *Auditing Students Profesional Commitment and Anticipatory Socialization and Their Relationship to Whistleblowing. Managerial Auditing Journal*. 23(3): 283-294.
- Falah, Syaikhul. 2006. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Orientasi Etika terhadap Sensitivitas Etis*. Tesis. Semarang: Program Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Herry, Gde Sugiarto Asana, I Wayan Suartana Ni Ketut Rasmini. 2013. *Pengaruh Pengalaman, Komitmen dan Orientasi Etika pada Sensitivitas Etika Auditor*. Jurnal. Bali: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana.
- Hirschmann, A. (1972). *Exit, voice and loyalty*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Hoffman, W. Michael and Robert E. (2008). *A Business Ethics Theory of Whistleblowing. Journal of Business and Environmental Ethics*. Bentley University. Waltham MA. USA, 45-59.
- Kaplan, Steven E. dan Stacey M. Whitecotton, 2001. *An Examination of Auditors' Reporting Intentions When Another Auditor is Offered Client Employment. A Journal of Practice and Theory*. Vol. 20 (1): 45-63.
- KNKG, 2008. *Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran atau Whistleblowing System*.
- Kuryanto, Asib Dwi. 2011. *Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Pemahaman Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Auditor Eksternal (Studi pada Kantor Akuntan Publik di Indonesia)*. Tesis. Malang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
- Mesmer-Magnus, J. R. and C. Viswesvaran. 2005. *Whistleblowing in Organizations: An Examination of Correlates of Whistleblowing Intentions, Actions, and The Impact of Moral Reasoning and Retaliation on Whistle-Blowing Retaliation. Journal of Business Ethics*. 62: 277-297.
- Mowday, R.T., Porter L.W., dan Steers, R.M., 1979, *Employee-Organizational Linkages : The*

- Psychology Of Commitment, Absenteeism And Turnover*: Academic Press, New York.
- Park, H., Blenkinsopp, J., Oktem, M. K., & Omurgonulsen, U. (2008). Cultural orientation and attitudes toward different forms of whistleblowing: a comparison of South Korea, Turkey, and the U.K. *Journal of Business Ethics*, 82(4), 929–939.
- Purnamasari, St Vena dan Agnes Advensia Chrismastuti, *Dampak Reinforcement Contingency Terhadap Hubungan Sifat Machiavellian dan Perkembangan Moral*. Padang: Simposium Nasional Akuntansi 9, 2006.
- Robbins SP, dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Buku 2*, Jakarta: Salemba Empat Hal 100.
- Sabang, Muh. Iskandar, 2013. *Kecurangan, Status Pelaku Kecurangan, Interaksi Individu-Kelompok, dan Minat Menjadi Whistleblower (Eksperimen pada Auditor Internal Pemerintah*. Tesis. Malang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
- Sagara, Y., 2013. *Profesionalisme Internal Auditor dan Intensi Melakukan Whistleblowing*. *Jurnal Liquidity*. Vol.2 (1):34-44.
- Schultz, J. J., D. A. Johnson, D. Morris, and S. Dyrnes. (1993). *An Investigation of the Reporting of Questionable Acts in an International Setting*. *Journal of Accounting Research* 31 (Supplement): 75-103.
- Shaub, M.K. 1989. “An Empirical Examination of The Determinants of Auditors s Ethical Sensitivity”, *Disertation in Texas Tech University*. Diunduh dari: <https://repositories.tdl.org/ttu-ir/bitstream/handle/2346/20429/31295005557482.pdf?sequence=1> pada tanggal 5 Mei 2014.
- Susmanschi, Georgiana. 2012. *Internal Audit and Whistle-Blowing. Economics, Management, and Financial Markets*. Vol. 7 (4); 415–421.
- Tuanakotta, Theodorus M.2010. *Akuntansi Forensik dan Audit Investigatif*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yulianto, R. Dimas Arief. 2015. *Pengaruh Orientasi Etika, Komitmen Profesional, Dan Sensitivitas Etis Terhadap Whistleblowing (Studi Empiris Pada Badan Pemeriksa Keuangan (Bpk) Perwakilan Daerah Istimewa Yogyakarta)*. Skripsi. Yogyakarta, Universitas Negeri Yogyakarta.
- www.transparency.org . Diakses pada tanggal 20 September 2017 pukul 19:20.