

PENGARUH ORIENTASI ETIKA RELATIVISME, INTENSITAS MORAL, KOMITMEN ORGANISASI, SIFAT MACHIAVELLIAN DAN TINGKAT KESERiusAN KECURANGAN TERHADAP INTENSI UNTUK MELAKUKAN WHISTLEBLOWING INTERNAL (Studi Empiris Pada OPD Kabupaten Rokan Hilir)

Oleh :
Arisna Rahmadani
Pembimbing : **Hardi dan Meilda Wiguna**

Faculty of Economics and Business, Riau University, Pekanbaru, Indonesia
Email : arisna.rahmadani@gmail.com

The Effect of Relativism Ethical Orientation, Moral Intensity, Organizational Commitment, Machiavellian And Seriousness of Wrongdoing Has Effect to Carry Out An Internal Whistleblowing (Empirical Study On OPD Rokan Hilir)

ABSTRACT

This research was conducted on employees OPD Rokan Hilir. This research is the quantitative research. The type of data used in this research is the primary data. And then, in data collections sampling was conducted with a purposive sampling method with 108 employees who working in OPD Rokan Hilir as respondents. Analyzed using multiple regression with SPSS version 20. This research aimed to know the influence of the Relativism Ethical Orientation, Moral Intensity, Organizational Commitment, Machiavellian and seriousness of wrongdoing to the Intention to carry out an Internal Whistleblowing. The main Problem that researcher descriptions are as follows: to see how many significant effect between the independent variable to the dependent variable. The result of the research showed that the Relativism Ethical Orientation have influence to the intention to carry out an Internal Whistleblowing, moral intensity have influence to the intention to carry out an Internal Whistleblowing, Organizational Commitment have influence to the intention to carry out an Internal Whistleblowing, Machiavellian have influence to the intention to carry out an Internal Whistleblowing and seriousness of wrongdoing have influence to the intention to carry out an Internal Whistleblowing. So that all hypotheses presented in this research received.

Keywords : Internal Whistleblowing, Relativism Ethical Orientation, Moral Intensity, Organizational Commitment, Machiavellian and seriousness of wrongdoing.

PENDAHULUAN

Seiring berkembangnya perekonomian suatu negara,

berkembang pula tingkat kecurangan yang terjadi di negara tersebut. Bibit kecurangan kecil jika dibiarkan akan memberikan dampak untuk

melakukan kecurangan yang lebih besar lagi. Untuk dapat mengungkap kecurangan yang terjadi perlu ditumbuhkan kesediaan masyarakat agar bersedia melaporkan jika mengetahui telah terjadi kecurangan.

Cara mengungkap tindak kecurangan dalam suatu Instansi/perusahaan atau organisasi yaitu denganditerapkannya *whistleblowing*. *Whistleblowing* merupakan cara yang tepat untuk mencegah terjadinya kasus pelanggaran-pelanggaran akuntansi.

Bouville (2007) mendefinisikan *whistleblowing* sebagai 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 (*internal whistleblowing*) puncak atau kepada otoritas/pihak berwenang di luar organisasi maupun kepada publik (*external whistleblowing*).

Whistleblowing akan muncul saat terjadi konflik antara loyalitas karyawan dan perlindungan kepentingan publik. Elias (2008) menambahkan bahwa *whistleblowing* dapat terjadi dari dalam (*internal*) maupun luar (*eksternal*).

Kecurangan yang terungkap beberapa tahun belakangan ini baik di sektor swasta maupun sektor pemerintahan mendapat perhatian yang serius dari publik (Prasetyo, 2017). Khususnya yang terjadi di sektor publik Indonesia, berdasarkan Indeks Persepsi Korupsi (IPK) tahun 2017 yang di terbitkan oleh *Transparency International (TI)*, Indonesia memperoleh nilai 37 poin atau berada pada peringkat ke 90 dari 176 negara yang disurvei. Hasil tersebut menunjukkan bahwa

persepsi korupsi di Indonesia masih tinggi.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *Whistleblowing Internal* yaitu Orientasi Etika Relativisme dimana apabila relativisme yang tinggi memiliki kecenderungan melakukan pengabaian prinsip dan tidak adanya rasa tanggung jawab dalam pengalaman hidup seseorang. Apabila pegawai memiliki relativisme yang tinggi maka akan cenderung melakukan perilaku yang tidak etis dan menganggap *whistleblowing* sebagai tindakan yang kurang penting dan semakin rendah pula kemungkinan mereka melakukan *whistleblowing*.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi *Whistleblowing Internal* yaitu Intensitas Moral Dalam variabel ini individu mengacu pada persepsi-persepsi individu akan kemampuannya untuk menampilkan perilaku tertentu. Individu akan bertindak atau berperilaku sesuai dengan sikap yang melekat dalam dirinya terhadap suatu perilaku. Individu akan mengidentifikasi ukuran pasti baik atau buruk dari suatu perilaku yang akan dilakukan (Setiawati dan Sari, 2016).

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi *Whistleblowing Internal* yaitu Komitmen Organisasi dimana Karyawan yang menunjukkan komitmen tinggi terhadap organisasi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggungjawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja (Kreshastuti, 2014).

Faktor keempat yang dapat mempengaruhi *Whistleblowing Internal* yaitu Sifat *Machiavellian*

dimana Seseorang yang memiliki sifat *Machiavellian* yang tinggi cenderung membuat keputusan berdasarkan kepentingan diri sendiri, maka seseorang yang memiliki sifat *machivellian* yang tinggi cenderung rendah terhadap intensi *whistleblowing*.

Faktor terakhir yang dapat mempengaruhi *Whistleblowing* Internal yaitu Tingkat Keseriusan Kecurangan adalah ukuran besar keseriusan pelanggaran yang dapat merugikan organisasi. Anggota organisasi yang mengamati adanya dugaan pelanggaran akan lebih mungkin untuk melakukan *whistleblowing* jika pelanggaran tersebut serius (Miceli dan Near, 1985). Persepsi tiap anggota organisasi terhadap tingkat keseriusan kecurangan dapat saja berbeda antara satu dengan lainnya.

TELAAH PUSTAKA

Whistleblowing dan Whistleblower

Dyck et al (2010) mendefinisikan *whistleblowing* sebagai suatu tindakan ketidaksetiaan, tergantung juga pada hubungan antara pelaku dan *whistleblower*. Sebagian besar pelapor perusahaan menghadapi hasil negatif sebagai akibat dari tindakan mereka, seorang *whistleblower* tidak menutup kemungkinan akan mendapatkan teror dari oknum-oknum yang tidak menyukai keberadaan mereka.

Dampster (2006) berpendapat bahwa yang dimaksud dengan *whistleblower* adalah peniup peluit. Disebut peniup peluit karena seperti wasit dalam pertandingan sepak bola atau olahraga lainnya yang meniupkan peluit sebagai pengungkapan fakta dilapangan, atau

polisi lalu lintas yang hendak melakukan tilang kepada seseorang di jalan raya karena orang itu melanggar aturan, atau seperti pengintai peperangan zaman dahulu yang memberitahukan kedatangan musuh dengan bersiul, membocorkan atau mengungkapkan fakta kejahatan kekerasan atau pelanggaran.

Orientasi Etika Relativisme

Forsyth (1980) berpendapat bahwa orientasi etika adalah tujuan utama perilaku profesional yang berkaitan erat dengan moral dan nilai-nilai yang berlaku dan digerakkan oleh dua karakteristik yaitu idealisme dan relativisme.

Relativisme adalah suatu sikap penolakan terhadap nilai-nilai moral yang absolut dalam mengarahkan perilaku. Dalam hal ini individu masih mempertimbangkan beberapa nilai dari dalam dirinya maupun lingkungan sekitar. Relativisme etis merupakan teori yang menyatakan bahwa suatu tindakan dapat dikatakan etis atau tidak, benar atau salah, yang tergantung kepada pandangan masyarakat.

Intensitas Moral

Jones (1991) menyatakan bahwa intensitas moral sering digunakan untuk memeriksa pengambilan keputusan etis dalam berbagai keadaan. Intensitas moral merupakan teori yang mengangkat tentang masalah moral yang dapat dilihat dari segi yang karakteristik yang mempengaruhi tahapan proses pengambilan keputusan. Hal ini berkaitan dengan keinginan seseorang untuk menjadi *whistleblower*.

Komitmen Organisasi

Robbins dan Judge (2008:100) komitmen organisasi adalah tingkat sampai mana seorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen dalam organisasi yang tinggi dapat diartikan bahwa pemihakan karyawan (loyalitas) pada organisasi yang mempekerjakannya adalah tinggi.

Sifat Machiavellian

Sifat *machiavellian* merupakan suatu keyakinan atau persepsi yang diyakini tentang hubungan antar personal, persepsi ini akan membentuk suatu kepribadian yang mendasari sikap dalam berhubungan dengan orang lain. Dalton dan Radtke (2012) menyatakan pribadi *machiavellian* akan melakukan tindakan dengan memperhitungkan keuntungan ekonomi yang didapat sebagai landasan dalam bertindak.

Tingkat Keseriusan Kecurangan

Tingkat keseriusan kecurangan adalah ukuran besar keseriusan pelanggaran yang dapat merugikan organisasi. Anggota organisasi yang mengamati adanya dugaan pelanggaran akan lebih mungkin untuk melakukan *whistleblowing* jika pelanggaran tersebut serius (Miceli dan Near, 1985). Persepsi tiap anggota organisasi terhadap tingkat keseriusan kecurangan dapat saja berbeda satu dengan lainnya.

Kerangka Pemikiran dan Hipotesis Penelitian

Pengaruh Orientasi Etika Relativisme terhadap intensi untuk

melakukan Whistleblowing Internal

Relativisme adalah suatu sikap penolakan terhadap nilai-nilai moral yang absolut dalam mengarahkan perilaku. Dalam hal ini individu masih mempertimbangkan beberapa nilai dari dalam dirinya maupun lingkungan sekitar Forsyth (1980). Relativisme etis merupakan teori yang menyatakan bahwa suatu tindakan dapat dikatakan etis atau tidak, benar atau salah, yang tergantung kepada pandangan masyarakat.

Seorang staf/pegawai yang relativistis cenderung untuk menolak prinsip moral secara universal termasuk peran organisasi profesional sebagai pedoman untuk bertindak. pegawai mempunyai konsekuensi yang baik dan sesuai dengan kaidah moral atas tindakannya.

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang dibangun adalah:

H1 : Orientasi etika relativisme berpengaruh terhadap *Whistleblowing* internal

Pengaruh Intensitas Moral terhadap intensi untuk melakukan Whistleblowing Internal

Intensitas moral adalah sebuah konstruk yang mencakup karakteristik-karakteristik yang merupakan perluasan dari isu-isu yang terkait dengan isu moral utama dalam sebuah situasi yang akan mempengaruhi persepsi individu mengenai masalah etika dan intensi keprilakuan yang dimilikinya (Kreshasturi, 2014).

Seseorang yang memiliki intensitas moral yang tinggi akan lebih cenderung untuk melaporkan

tindakan pelanggaran yang terjadi dikarenakan mereka memiliki rasa tanggungjawab untuk melaporkannya. Sebaliknya apabila intensitas moral seseorang rendah maka dia tidak memiliki rasa tanggung jawab untuk melaporkan tindakan pelanggaran yang terjadi.

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang dibangun adalah:

H2 : Intensitas Moral berpengaruh terhadap *Whistleblowing* internal

Komitmen Organisasi

Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen organisasi menjadi hal penting bagi sebuah organisasi dalam menciptakan kelangsungan hidup organisasinya. Komitmen menunjukkan hasrat karyawan sebuah perusahaan untuk tetap tinggal dan bekerja serta mengabdikan diri bagi perusahaan (Amilin dan Rosita, 2008).

Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi dapat meningkatkan keinginannya untuk melakukan segala upaya dan bertanggung jawab dalam meningkatkan kesejahteraan dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. 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).

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang dibangun adalah:

H3 : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Whistleblowing* internal

Sifat Machiavellian

Sifat *machiavellian* merupakan suatu keyakinan atau persepsi yang diyakini tentang hubungan antar personal, persepsi ini akan membentuk suatu kepribadian yang mendasari sikap dalam berhubungan dengan orang lain.

Seseorang yang memiliki sifat *Machiavellian* yang tinggi cenderung membuat keputusan berdasarkan kepentingan diri sendiri, maka seseorang yang memiliki sifat *machiavellian* yang tinggi cenderung rendah terhadap intensi *whistleblowing*.

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang dibangun adalah:

H4 : Sifat *Machiavellian* berpengaruh terhadap *Whistleblowing* internal

Tingkat Keseriusan Kecurangan

Tingkat keseriusan kecurangan adalah ukuran besar keseriusan pelanggaran yang dapat merugikan organisasi. Persepsi tiap anggota organisasi terhadap tingkat keseriusan kecurangan dapat saja berbeda satu dengan lainnya. Pembentuk persepsi tingkat keseriusan kecurangan selain berkaitan dengan besaran nilai kecurangan, juga tidak dapat dipisahkan dari kecurangan yang

terjadi (Bagustianto dan Nurkholis, 2015).

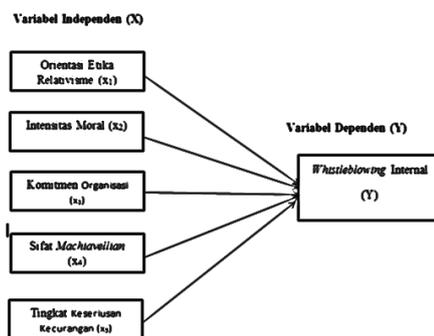
Berdasarkan penelitian yang dilakukan Setyawati et al (2015) membuktikan bahwa tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* internal, selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdullah dan Hasma (2017) tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh terhadap *whistleblowing*.

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang dibangun adalah:

H3 : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Whistleblowing* internal

Model Penelitian

Gambar 1



Sumber : *Data Olahan, 2018*

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh staf/pegawai yang bekerja di OPD Kabupaten Rokan Hilir. Sedangkan sampel pada penelitian ini berdasarkan kriteria dengan metode purposive sampling.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang berasal dari jawaban responden dengan menghitung skor

total yang didapat dari hasil pengisian kuesioner.

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data primer dilakukan dengan metode survei yaitu metode pengumpulan data primer dengan menggunakan pertanyaan tertulis. Metode survei dilakukan dengan menyebarkan kuesioner di masing-masing OPD yang ada di Kabupaten Rokan hilir secara langsung kepada responden.

Defenisi Operasional Variabel dan Pengukurannya

Whistleblowing (Y)

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

Instrumen pengukuran sikap terhadap *whistleblowing* dalam penelitian ini mengikutimodel kuesioner yang digunakan dalam penelitian Park dan Blenkinsopp (2009) dan Winardi(2013). Penilaian tersebut diukur dengan model skala likert lima poin, yaitu (1) Sangat Tidak Setuju, (2) Tidak Setuju, (3) Ragu-Ragu, (4) Setuju, dan (5) Sangat Setuju.

Orientasi Etika Relativisme

Relativisme adalah sikap penolakan individu terhadap nilai-nilai etika dalam mengarahkan perilaku etis. Selain mempunyai sifat idealisme, juga terdapat sisi relativisme pada diri seseorang. Kuesioner yang digunakan diadopsi dari penelitian Khairul (2011) dan

diukur dengan skala likert yang menunjukkan tingkat kesetujuan responden terhadap tiap-tiap pertanyaan. Poin 1 menunjukkan “sangat tidak setuju” sedangkan poin 5 menunjukkan “sangat setuju”, dengan penilaian atas orientasi etis (relativisme) terdiri atas 10 butir pernyataan.

Intensitas Moral

Intensitas moral adalah suatu yang berkaitan dengan isu – isu moral yang akan berpengaruh pada penilaian etika seseorang dan niat seseorang dalam melakukan sesuatu (Novius dan Arifin, 2008).

Penilaian tvariabel inidiukur dengan model skala likert lima poin, yaitu (1) Sangat Tidak Setuju, (2) Tidak Setuju, (3) Ragu-Ragu, (4) Setuju, dan (5) Sangat Setuju.

Komitmen Organisasi

Robbins dan Judge (2008:100) komitmen organisasi adalah tingkat sampai mana seorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan – tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Komitmen organisasi diukur dengan skala likert yang menunjukkan tingkat kesetujuan responden terhadap tiap-tiap pertanyaan. Poin 1 menunjukkan “sangat tidak setuju” sedangkan poin 5 menunjukkan “sangat setuju”. Mengikuti model kuesioner OCQ (*The Organizational Commitment Questionnaire*) dari Mowday, Steers dan Porter (1979) OCQ digunakan untuk mengukur tiga faktor komitmen organisasi sebagaimana dijelaskan pada bagian pengembangan hipotesis yang meliputi 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).

Sifat *Machiavellian*

Sifat *machiavellian* merupakan suatu keyakinan atau persepsi yang diyakini tentang hubungan antar personal, persepsi ini akan membentuk suatu kepribadian yang mendasari sikap dalam berhubungan dengan orang lain. Dalton dan Radtke (2012) menyatakan pribadi *machiavellian* akan melakukan tindakan dengan memperhitungkan keuntungan ekonomi yang didapat sebagai landasan dalam bertindak.

Variabel ini diukur dengan mengadopsi instrumen yang digunakan Dalton dan Radtke (2012) yakni dengan menggunakan menggunakan skala likert 5 point dari sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), kurang setuju(3), setuju(4), sangat setuju(5).

Tingkat Keseriusan Kecurangan

Tingkat keseriusan kecurangan adalah ukuran besar keseriusan pelanggaran yang dapat merugikan organisasi. Anggota organisasi yang mengamati adanya dugaan pelanggaran akan lebih mungkin untuk melakukan *whistleblowing* jika pelanggaran tersebut serius (Miceli dan Near, 1985).

Tingkat keseriusan kecurangan menggunakan menggunakan skala likert 5 point dari sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), kurang setuju(3), setuju(4), sangat setuju(5).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Didalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh staf/pegawai pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Rokan Hilir. Penyebaran kuesioner dalam penelitian ini dilakukan dengan memberikan secara langsung kepada staf/pegawai yang bekerja di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) kabupaten Rokan Hilir

Penelitian ini menggunakan kuesioner untuk pengumpulan data. Kuesioner disebarkan pada 27 Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Rokan Hilir secara langsung. Dari 108 kuesioner yang disebarkan, kuesioner yang kembali sebanyak 102 kuesioner (94,5%). Kuesioner yang tidak mendapat respon sebanyak 6 kuesioner (5,5%). Kuesioner yang dapat diolah sebanyak 102 kuesioner (94,5%). Berikut ini tabel rincian pengembalian kuesioner oleh para responden.

Statistik Deskriptif

Adapun instrumen yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 6 pengukur variabel, Orientasi Etika Relativisme menggunakan 10 item pernyataan, Intensitas Moral menggunakan 5 item pernyataan, Komitmen Organisasi menggunakan 15 item pernyataan, Sifat *Machiavellian* menggunakan 9 item pernyataan, Tingkat Keseriusan Kecurangan menggunakan 6 item pernyataan serta *Whistleblowing Internal* menggunakan 16 item pernyataan. Gambaran mengenai variabel-variabel penelitian tersebut disajikan dalam tabel *descriptive statistics* yang menunjukkan angka minimum, maksimum, *mean*, dan

standar deviasi yang dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Orientasi Etika Relativisme (X1)	102	24.00	50.00	35.9706	5.61726
Intensitas Moral (X2)	102	14.00	25.00	19.3431	2.56980
Komitmen Organisasi (X3)	102	41.00	72.00	51.8725	7.11528
Sifat <i>Machiavellian</i> (X4)	102	19.00	43.00	33.4804	4.04854
Tingkat Keseriusan Kecurangan (X5)	102	18.00	30.00	23.3627	3.20207
<i>Whistleblowing Internal</i> (Y)	102	48.00	75.00	62.8922	5.37303
Valid N (Listwise)	102				

Sumber : *Data Olahan 2018*

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan *r* tabel, apabila *r* hitung besar dari *r* tabel maka variabel tersebut dikategorikan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap suatu pertanyaan pada kuisisioner adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas hanya dilakukan atas data yang telah diuji validitasnya dan dinyatakan valid (Ghozali, 2013:47).

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas Data

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan

independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendeteksi normal. Untuk mengolah data digunakan Uji Normalitas, yang menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak menggunakan normal *P-P Plot* data yang ditunjukkan menyebar di sekitar garis diagonal, maka model regresi dapat dikatakan memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 2



Sumber : *Data Olahan 2018*

Pada grafik normal *P-P Plot* terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Kedua grafik ini menunjukkan bahwamodel regresi layak dipakai karena asumsi normalitas (Ghozali 2013:163).

Uji Multikolinearitas

Suatu variabel dikatakan terbebas dari penyimpangan multikolinieritas, apabila nilai tolerance > 0,10, dan nilai VIF < 10. Hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini ditunjukkan pada Tabel berikut ini.

Tabel 2
Hasil uji Multikolinearitas Data

Model	Collinearity Statistics		
	Toleran	VIF	Keterangan

	ce		
Orientasi Etika Relativisme	0,185	5,411	Tidak terdapat Multikolinieritas
Intensitas Moral	0,187	5,339	Tidak terdapat Multikolinieritas
Komitmen Organisasi	0,738	1,355	Tidak terdapat Multikolinieritas
Sifat Machiavellian	0,181	5,523	Tidak terdapat Multikolinieritas
Tingkat Keseriusan Kecurangan	0,495	2,022	Tidak terdapat Multikolinieritas

Sumber : *Data Olahan 2018*

Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu (*error*) pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya (Ghozali, 2013: 110). Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dapat dilihat dari nilai *Durbin Watson* (DW). Jika angka DW dibawah -2, maka terdapat autokorelasi positif. Jika angka DW diantara -2 sampai +2, maka tidak terdapat autokorelasi. Jika DW diatas +2, maka terdapat autokorelasi negatif.

Tabel 3
Hasil Uji Autokorelasi

<i>Durbin Watson</i>	N	Keterangan
1,604	102	Tidak terdapat Autokorelasi

Sumber : *Data Olahan 2018*

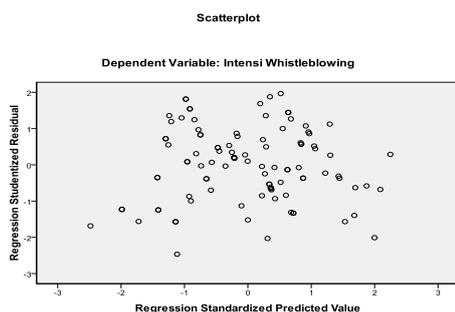
Dari hasil perhitungan analisis data diatas, angka DW sebesar 1,604 dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi dari penelitian ini bebas dri autokorelasi, karena angka DW berada diantara -2 sampai +2.

Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya Uji Heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada

tidaknya pola tertentu pada pola *scatterplot* antar SPRESID dan ZPRED di mana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di-*studentized*. Dasar pengambilan keputusannya jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka diindikasikan telah terjadi Uji Heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi Uji Heteroskedastisitas. (Ghozali, 2013: 139).

Gambar 3
Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Olahan 2018

Dari grafik *Scatterplot* yang ada pada gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi (Ghozali, 2013: 139).

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,974	,948	,945	1,25817

Sumber : Data Olahan 2018

Dari tabel diatas diperoleh bahwa nilai *R Square* sebesar 0,948. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 94,8 %, sedangkan sisanya sebesar 5,2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Metode Analisis Data

Metode Analisis Regresi Linear Berganda

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Analisis linear berganda adalah hubungan secara *linear* antara dua atau lebih variabel independen (X1,X2,...Xn) dengan variabel dependen (Y). Model regresi berganda bertujuan untuk memprediksi besar variabel dependen dengan menggunakan variabel independen yang sudah diketahui besarnya (santoso,2012:163).

Persamaan regresi linear berganda yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \epsilon$$

Keterangan:

Y : Intensi untuk melakukan *whistleblowing* internal

α : Konstanta

$\beta_1 \dots \beta_n$: Koefisien arah regresi

X1 : Orientasi etika relativisme

X2 : Intensitas moral

X3 : Komitmen organisasi

X4 : Sifat *machiavellian*

X5 : Tingkat keseriusan kecurangan

ϵ : Error

Hasil pengujian Hipotesis dan Pembahasan

H₁: Orientasi Etika Relativisme berpengaruh terhadap Whistleblowing Internal

Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,952 > 1,984$ dan $sig.t (0,000) < 0,05$ dengan demikian H_{01} ditolak dan **H_{a1} diterima**. Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Orientasi Etika Relativisme Berpengaruh secara signifikan Terhadap Whistleblowing Internal.

H₂ : Intensitas Moral berpengaruh terhadap Whistleblowing Internal

Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,814 > 1,984$ dan $sig.t (0,000) < 0,05$ dengan demikian H_{02} ditolak dan **H_{a2} diterima**. Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Intensitas Moral berpengaruh secara signifikan Terhadap Whistleblowing Internal.

H₃ : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Whistleblowing Internal

Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,742 > 1,984$ dan $sig.t (0,007) < 0,05$ dengan demikian H_{03} ditolak dan **H_{a3} diterima**. Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh secara signifikan Terhadap Whistleblowing Internal.

H₄ : Sifat Machiavellian berpengaruh terhadap Whistleblowing Internal

Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,918 > 1,984$ dan $sig.t (0,005) <$

$0,05$ dengan demikian H_{04} ditolak dan **H_{a4} diterima**. Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Sifat Machiavellian berpengaruh secara signifikan Terhadap Whistleblowing Internal.

H₅ : Tingkat Keseriusan Kecurangan berpengaruh terhadap Whistleblowing Internal

Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $7,228 > 1,984$ dan $sig.t (0,005) < 0,05$ dengan demikian H_{04} ditolak dan **H_{a5} diterima**. Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Tingkat Keseriusan Kecurangan berpengaruh secara signifikan Terhadap Whistleblowing Internal.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari hasil evaluasi model penelitian dan pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini, maka menghasilkan beberapa kesimpulan, yaitu sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan Orientasi Etika Relativisme berpengaruh terhadap Intensi Untuk Melakukan Whistleblowing Internal. Relativisme yang tinggi cenderung melakukan pengabaian prinsip dan tidak adanya rasa tanggung jawab dalam pengalaman hidup seseorang. Sehingga jika staff/karyawan memiliki relativisme yang tinggi maka akan cenderung melakukan perilaku yang tidak etis dan menganggap whistleblowing internal sebagai tindakan yang

- penting agar terhindar dari sikap staff/karyawan yang tidak etis yang dapat merugikan organisasi.
2. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa Intensitas Moral berpengaruh terhadap Intensi Untuk Melakukan *Whistleblowing* Internal. Seseorang yang memiliki intensitas moral yang tinggi akan lebih cenderung untuk melaporkan tindakan pelanggaran yang terjadi dikarenakan mereka memiliki rasa tanggungjawab untuk melaporkannya.
 3. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Intensi Untuk Melakukan *Whistleblowing* Internal. Seseorang yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan cenderung untuk melakukan *Whistleblowing* internal hal ini dilakukan karena seseorang staff/pegawai merasa memiliki organisasi tersebut jadi mereka akan sebisa mungkin menjaga organisasi tersebut agar terhindar dari kecurangan.
 4. Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa Sifat *Machiavellian* berpengaruh terhadap Intensi Untuk Melakukan *Whistleblowing* Internal. Seseorang dengan Sifat *Machiavellian* yang tinggi cenderung akan melakukan *Whistleblowing* Internal karena dia beranggapan hal itu akan menguntungkan pribadinya.
 5. Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa Tingkat Keseriusan Kecurangan berpengaruh terhadap Intensi

Untuk Melakukan *Whistleblowing* Internal. Hal ini karena seseorang yang menganggap suatu kasus kecurangan itu tingkat keseriusannya tinggi maka dia akan melaporkannya untuk menjaga organisasi tempat dia bekerja.

6. Pengaruh variabel independen ke variabel dependen sebesar 94,8% sedangkan 5,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Saran

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan, oleh karena itu :

1. Perlu dilakukan wawancara secara langsung terhadap responden sehingga dapat membantu dalam mengendalikan jawaban responden
2. Untuk penelitian selanjutnya agar menambah ruang lingkup serta memperbanyak jumlah responden
3. Untuk penelitian selanjutnya agar dapat menambahkan variabel *locus of control*, komitmen profesional untuk melihat lebih jelas pengaruhnya terhadap Intensi Untuk Melakukan *Whistleblowing* Internal.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah.M.W dan Hasma.2017.*Determinan Intensi Auditor melakukan Intensi Whistleblowing dengan Perlindungan Hukum Sebagai Variabel Moderasi*. Jurnal Ekonomi dan Keuangan. Vol.1 No.3. ISSN:2548

- Ahmad, S.A. 2012. *Internal Auditors and Internal Whistleblowing Intentions : A Study of Organisational, Individual, Situational, and Demographic Factors*. School of Accounting, Finance and Economics: Edith Cowan University. Western Australia.
- Amilin.Rosita Dewi.2008. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik Dengan Role Stress Sebagai Variabel Moderating.JAAI Vol.12. No 1, Juni 2008:13-24
- Ajzen, Icek. 1985. *The Theory Of Planned Behavior*. A Journal Of Fundamental Research and Theory in Applied Psychology.50 (2)
- Bagustianto, Rizki & Nurkholis. 2015. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Feb. Vol 3 (1).
- Bouville.M.2007.*Whistleblowing and Morality*. *Journal of Business Ethics* 81(3)
- Brennan, N., & Kelly, J. 2007. *A study of whistleblowing among trainee auditors*. The British Accounting Review. 39(1)
- Cristie, Richard and Florence L.Geis.1970.”*Study in Machiavellianism*:.New York.Academic press.
- Dalton, Derek dan Robin R. Radtke.2012.”*The Joint Effects of Machiavellianism and Ethical Environment on Whistle-Blowing*”. Springer Science + Bussiness Media Dordrecht.
- Dyck.A.M, Adair dan Luigi.2010. *Who Blows the Whistle on Corporate Fraud?. Journal Of Finance* 65 (6)
- Elias, 2008, *Auditing Student Professional Commitment and Anticipatory Socialization and Their Relationship to Whistleblowing, Managerial Auditing ,Journal*, Vol. 23, No. 3.
- Forsyth, D.R. (1981). “Moral Judgment: The Influence of Ethical Ideology”. *Journal of Personality and Social Psychology Bulletin*. Vol. 7.
- Forsyth, D.R. (1992). “Judging the Morality of Business Practices: the Influence of Personal Moral Philosophies”. *Journal of*
- Ghozali. Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*.Semarang : Badan Penerbit Universitas
- Hoffman, W. Michael and Robert E. (2008). “A Business Ethics Theory of Whistleblowing”. *Journal of Business and*

- Environmental Ethics*. Bentley University. Waltham MA. USA.
- Kreshastuti.D.K.2014.*Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Intensi Auditor untuk melakukan Tindakanwhistleblowing*. Skripsi. Univ. Diponegoro.Semarang
- Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG). 2008. Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran-SSP (Whistleblowing System-WBS). Jakarta.
- Lind, Marchal dan Wathen. 2014. *Teknik – Teknik Statistika dalam Bisnis dan Ekonomi*, Edisi 15 Buku 2. Jakarta: Salemba Empat
- Lord, A. T., dan F.T. DeZoort. 2001. The impact of commitment and moral reasoning on auditors' responses to social influence pressure. *Accounting, Organizations and Society*26 (3).
- Luthans.Fred.2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta:AND I
- Miceli.M.P dan Near.N.P.1985.*Characteristic of Organizational Climate and Perceived Wrongdoing Associated with Whistleblowing Decition.Personel Psychology*.
- Miceli.M.P.,Near.J.P,dan Dworki,.T.M.(2008). *Whislte-blowing in organizations*. New York : Routledge
- Mowday, Richard T., Steers, Richard M., dan Porter, Lyman W. 1979. The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 14.
- Near, J. P., & Miceli, M. P, 1985, *Organizational dissidence: The case ofwhistle-blowing*, *Journal of Business Ethics*.
- Nugraha.Taufiq.2017. *Pengaruh Komitmen Profesional. Lingkungan Etika, Sifat Machiavellian dan Personal Cost terhadap Intensi Whistleblowing dengan Retalisasi sebagai Variabel Moderating*.JOM Fekon, Vol. 4 No. 1 Februari
- Novius, Andri dan Arifin S. 2008. *Perbedaan Persepsi Intensitas Moral Mahasiswa Akuntansi Dalam Proses Pembuatan Keputusan Moral. (Studi Survei pada Mahasiswa Akuntansi S1, Maksi, Pendidikan Profesi Akuntansi (PPA) Universitas Diponegoro Semarang)*. *Jurnal. Universitas Diponegoro*.
- Purnamasari ST Vena dan Agnes Advensia Chrismastuti, "Dampak Reinforcement Contingency Terhadap Hubungan Sifat

- Machiavellian dan Perkembangan Moral*". Padang.Simposium Nasional Akuntansi 9,2006
- Purwantini.A.H.2016. *Pengaruh Komitmen Profesional, Pertimbangan Etis, dan Komponen Perilaku Terencana Terhadap Intensi Whistleblowing Internal*. Jurnal Ekonomi Syariah. Vol. 4 No 1 2016, 142-159
- Robbins, S. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi I Bahasa Indonesia. PT. Indeks. Jakarta.
- Santoso,Singgih.2012.Buku SPSS Statistik Latihan Parametrik. Jakarta:PT.Elex Media Komputindo
- Setyawati. (2015). "*Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Niat untuk Melakukan Whistleblowing Internal*". Jurnal Ekonomi dan Bisnis ISSN : 1693-0908. 02 September 2015. Vol : 17.
- Sugiyono, 2012. *Metode PenelitianBisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Susmanchi, Georgiana. 2012. Internal Audit and Whistle-Blowing.*Economics, Management, and Financial Markets. Vol.7(4)*
- Taylor, E.Z dan Mary B. Curtis, 2010, *An Examination Of The Layers Workplace Influence In Ethical Judgement: Whistleblowing Likelihood and Perseverance in Public Accounting*, *Journal of Business Ethics*, Vol.93, pp. 21-37.
- Yulianto, R. Dimas Arief, 2015. *Pengaruh Orientasi Etika, Komitmen Profesional, Dan Sensitivitas Etis Terhadap Whistleblowing*, Skripsi, Yogyakarta, Universitas Negeri Yogyakarta.
- <http://www.rohilkab.go.id>. Di akses, Desember 2017
- www.google.co.id, di akses, Desember 2017
- www.koranriau.net di akses, Desember 2017
- www.wikipedia.co.id di akses, Desember 2017