

**PENGARUH KOMITMEN PROFESIONAL, *PERSONAL COST*, *LOCUS OF CONTROL*, SIFAT *MACHIAVELLIAN* DAN TINGKAT KESERIOUSAN KECURANGAN TERHADAP INTENSI UNTUK MELAKUKAN *WHISTLEBLOWING* INTERNAL**

(Studi Empiris Pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi)

Oleh :

Rifki

Pembimbing : Hardi dan Melda Wiguna

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

*Email : [1002rifki@gmail.com](mailto:1002rifki@gmail.com)*

*The Effect Of Professional Commitment, Personal Cost, Locus Of Control, Machiavellian, And Seriousness Of Wrongdoing Has Effect To Internal Whistleblowing Intentions*

*(Empirical Study On OPD Kuantan Singingi District)*

**ABSTRACT**

*The purpose of this research is to know the affect of professional commitment, personal cost, locus of control, machiavellian, and seriousness of wrongdoing to the internal whistleblowing intentions. The population of this study are employees OPD Kuantan Singingi district as many as 26 OPD. The sample is chosen by purposive sampling method. Through the criteria applied, selected samples of 130 respondents. The analytical method used is multiple linear regression analysis with SPSS application. The result of the research shows that professional commitment, personal cost, locus of control, machiavellian, and seriousness of wrongdoing affect internal whistleblowing. The R Square of 0,668 means that the contribution of independent variables (professional commitment, personal cost, locus of control, machiavellian, and seriousness of wrongdoing) to the dependent variable internal whistleblowing) is 66,8% while the remaining 33,2% influenced by other variables not included in this study.*

*Keywords : Internal Whistleblowing, professional commitment, personal cost, locus of control, machiavellian, seriousness of wrongdoing*

**PENDAHULUAN**

Berbagai macam upaya telah dilakukan oleh pemerintah untuk mencegah, mendeteksi dan menanggulangi kasus kecurangan tersebut. Setiawati (2016) menyebutkan salah satu cara mencegah pelanggaran akuntansi

sehingga dapat mengembalikan kepercayaan masyarakat adalah dengan melakukan *whistleblowing*. *Whistleblowing* merupakan tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk membocorkan kecurangan yang terjadi baik oleh instansi maupun individu. Menurut KNKG (Komite Nasional Kebijakan

Governance) (2008), *Whistleblowing* adalah pengungkapan tindakan pelanggaran atau perbuatan yang melawan hukum yang dilakukan oleh individu kepada individu yang melakukan pelanggaran tersebut.

Orang yang melaporkan tindakan *whistleblowing* disebut dengan *whistleblower*. Istilah *whistleblower* ini kadang diartikan pula sebagai ‘saksi pelapor’, ‘pemukul kentongan’, atau ‘pengungkap fakta’ (Purnamasari, 2016).

Sebagian orang memandang *whistleblower* sebagai penghianat yang melanggar norma loyalitas organisasi, sebagian lainnya memandang *whistleblower* sebagai pelindung heroik terhadap nilai-nilai yang dianggap lebih penting dari loyalitas kepada organisasi (Bagustianto: 2015).

Kasus-kasus korupsi di dunia berhasil terungkap berkat keberanian para *whistleblower* ini. Sebagai contoh yaitu seorang mantan bankir dan narapidana kasus pajak yang membantu Direktorat Pajak Amerika Serikat atau *Internal Revenue Service* (IRS) dalam mengungkapkan kecurangan yang dilakukan UBS. *Whistleblower* itu bernama Bradley Birkenfeld. Mantan pegawai UBS ini mengungkapkan kecurangan UBS yang membantu para kliennya untuk menghindari pembayaran pajak penghasilan dan pajak lainnya.

Di Kabupaten Kuantan Singingi, Riau dimana mantan bupati Kuantan Singingi yang menjabat selama dua periode dilaporkan ke KPK dan ICW terkait mark up anggaran. Pada kasus ini yang menjadi *whistleblower* adalah Rezaludin Bakar selaku aktifis anti korupsi dan advokat senior.

*Whistleblower* mengatakan dirinya mengambil langkah untuk melayangkan laporan kepada dua lembaga tersebut, mengingat banyaknya laporan di daerah yang hingga saat ini masih belum diselesaikan penegak hukum. (www.bualbual.com).

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Nugraha (2017) yang meneliti tentang pengaruh komitmen profesional, lingkungan etika, sifat *machivellian*, dan *personal cost* terhadap intensi melakukan *whistleblowing* internal dengan retaliasi sebagai variabel moderating. Namun dalam penelitian ini saya menambahkan variabel *locus of control* dan tingkat keseriusan kecurangan dalam penelitian yang dilakukan Septianti (2013). Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu objek penelitian yang diambil adalah Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Kuantan Singingi.

## TELAAH PUSTAKA

### *Whistleblowing*

Hoffman and Robert (2008) *Whistleblowing* didefinisikan 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.

### Komitmen Profesional

Smith dan Hall (2008) mendefinisikan komitmen profesional sebagai suatu kecintaan

yang dibentuk oleh seorang individu pada profesinya. Komitmen didefinisikan dalam literatur akuntansi menggunakan definisi tiga cabang yaitu: (1) Sebuah kepercayaan dan penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi dan/atau profesi (2) Kesiapan untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi dan/atau profesi (3) Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi dan profesi.

*Whistleblowing* dapat digambarkan sebagai suatu proses yang melibatkan faktor pribadi dan faktor sosial organisasional. Semakin tinggi komitmen profesional maka semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk menganggap *whistleblowing* menjadi suatu hal yang penting serta semakin tinggi pula kemungkinan mereka melakukan *whistleblowing*.

### ***Personal Cost***

*Personal cost* merupakan salah satu alasan utama yang menyebabkan seseorang tidak ingin melaporkan dugaan pelanggaran karena mereka meyakini bahwa laporan mereka tidak akan ditindak lanjuti, mereka akan mengalami retaliasi, atau manajemen tidak akan melindungi mereka dari ancaman retaliasi, khususnya dalam jenis pelanggaran yang melibatkan para manajer (Brown, 2008 dalam Septianti, 2013: 1067). *Personal cost* bukan hanya dampak tindakan balas dendam dari pelaku kecurangan, melainkan juga keputusan menjadi pelapor dianggap sebagai tindakan tidak etis, misalnya melaporkan kecurangan atasan dianggap sebagai tindakan yang tidak etis karena

menentang atasan (Bagustianto dan Nurkholis, 2015: 6).

### ***Locus Of Control***

Menurut (Spector, 1988) *Locus of control* didefinisikan sebagai harapan umum bahwa hasil dalam kehidupan dikendalikan baik oleh tindakan sendiri atau dengan kekuatan lain. *Locus of control* adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia merasa dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya (Rotter, 1996). Robbins & Judge (2008:138) menjelaskan bahwa *locus of control* merupakan tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri.

### ***Sifat Machiavellian***

Sifat Machiavellian pertama kali diperkenalkan oleh Niccolo Machiavelli pada abad ke-16. Karakteristik kepribadian Machiavellianisme (*Machiavellianism-Mach*) berasal dari nama Niccolo Machiavelli. Christie dan Geis (1970) dalam Purnamasari dan Chrismastuti (2006: 3) mendeskripsikan kepribadian Machiavellian sebagai suatu kepribadian antisosial, yang tidak memperhatikan moralitas konvensional dan mempunyai komitmen ideologis yang rendah.

Secara umum individu yang memiliki sifat *Machiavellian* yang tinggi lebih cenderung mengabaikan norma-norma etika ketika dihadapkan dengan masalah-masalah moral (Dalton dan Radtke, 2012: 153). Asumsi *Machiavelli* adalah bahwa kepentingan diri merupakan kekuatan penggerak satu-satunya dalam kodrat manusia, altruisme (paham yang lebih memperhatikan

dan mengutamakan kepentingan orang lain) sama sekali tidak ada dalam gambaran itu. Sudah pasti, seorang Machiavellian politis sebenarnya mungkin tidak memiliki tujuan yang jahat atau egoistik, ia bisa jadi memiliki suatu alasan bertindak yang meyakinkan, bahkan yang ia yakini.

### **Tingkat Keseriusan Kecurangan**

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

### **Kerangka Pemikiran dan Hipotesis Pengaruh Komitmen Profesional Terhadap Whistleblowing Internal**

Komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut. Kaplan dan Whitecotton (2001) menemukan hubungan antara komitmen profesional dan niat auditor terhadap *whistleblowing*, yaitu akuntan yang mempunyai komitmen profesional tinggi lebih mungkin untuk melakukan *whistleblowing*.

Individu yang memiliki komitmen profesional yang kuat cenderung akan melaporkan tindakan pelanggaran dalam organisasi baik sebagai sarana untuk melindungi profesi mereka sendiri atau membasmis pelanggaran demi kepentingan publik. Semakin tinggi

komitmen profesional maka akan semakin tinggi pula untuk menganggap bahwa *Whistleblowing* menjadi suatu hal yang penting.

Hasil penelitian yang mendukung tentang Komitmen Profesional terhadap *Internal Whistleblowing* dilakukan oleh Andreas *et.al*, (2016) dan Nugraha (2017) yang menyatakan dalam penelitiannya bahwa Komitmen Profesional berpengaruh positif terhadap *Whistleblowing*, yang mana menunjukkan semakin tinggi komitmen profesional maka akan semakin tinggi pula seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Dari uraian diatas hipotesis yang dibangun adalah sebagai berikut:

**H1 : Komitmen Profesional berpengaruh terhadap *whistleblowing* internal**

### **Pengaruh Personal Cost Terhadap Whistleblowing Internal**

Menurut Schutlz *et.al*, (1998) *personal cost* adalah pandangan pegawai terhadap risiko pembalasan atau balas dendam atau sanksi dari anggota organisasi, yang dapat mengurangi minat pegawai untuk melaporkan *wrongdoing*. *Personal cost* merupakan salah satu alasan utama yang menyebabkan seseorang tidak ingin melaporkan dugaan pelanggaran karena mereka meyakini bahwa laporan mereka tidak akan ditindak lanjuti, mereka akan mengalami retaliasi, atau manajemen tidak akan melindungi mereka dari ancaman retaliasi, khususnya dalam jenis pelanggaran yang melibatkan para manajer (Septianti, 2013: 1067).

Zhuang (2003: 21) mengemukakan bahwa *personal cost* yang paling dipertimbangkan adalah

pembalasan dari orang-orang dalam organisasi yang menentang tindakan pelaporan. Semakin besar persepsi *personal cost* seseorang maka akan semakin berkurang minat orang tersebut untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Kaplan dan Whitecotton (2001), Wulandari (2016), Nugraha (2017), juga menunjukkan bahwa *personal cost* merupakan prediktor signifikan terhadap minat auditor untuk melaporkan kecurangan auditor lainnya. Jadi semakin kecil *personal cost* yang akan diterima seseorang maka semakin besar niat seseorang tersebut untuk melakukan *whistleblowing*. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang dibangun adalah:

**H2: *Personal Cost* berpengaruh terhadap *whistleblowing internal***

### **Pengaruh *Locus of Control* Terhadap *Whistleblowing Internal***

*Locus of control* adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia merasa dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya (Rotter, 1996). Near dan Miceli (1985) mengemukakan bahwa individual yang memiliki *locus of control* internal lebih mungkin melakukan *whistleblowing* dibandingkan dengan individual yang memiliki *locus of control* eksternal.

Individual yang memiliki *locus of control* internal melihat *whistleblowing* sebagai langkah yang harus diambil untuk mengendalikan aktivitas yang tidak setuju, sedangkan individual yang memiliki *locus of control* eksternal melihat

aktivitas pelanggaran sebagai aktivitas yang dikendalikan oleh pihak lain yang berkuasa, sehingga mereka merasa tidak dapat menghentikannya.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Purnamasari (2016) dengan hasil yang menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Dengan demikian, seseorang yang memiliki *locus of control* yang tinggi maka semakin besar intensi seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang dibangun adalah sebagai berikut:

**H3: *Locus Of Control* berpengaruh terhadap *whistleblowing internal***

### **Pengaruh Sifat *Machiavellian* Terhadap *Whistleblowing Internal***

Christie dan Geis (1970) dalam Purnamasari dan Chrismastuti (2006:3) mendeskripsikan kepribadian Machiavellian sebagai suatu kepribadian antisosial, yang tidak memperhatikan moralitas konvensional dan mempunyai komitmen ideologis yang rendah. Sejumlah penelitian mengenai kaitan kepribadian *Mach* yang tinggi dan rendah terhadap perilaku tertentu telah dilakukan.

Penelitian *Machiavellianisme* erat kaitannya dengan perilaku. Seseorang yang memiliki sifat *Machiavellian* yang tinggi perilakunya cenderung tidak etis. 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*.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Dalton dan Radtke, 2012) menemukan adanya pengaruh antara sifat *machiavellian* terhadap intensi *whistleblowing*. Hal senada juga dijelaskan oleh (Nugraha, 2017) bahwa sifat *machiavellian* berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*. Jadi semakin besar keuntungan seseorang yang akan didapat dari melaporkan kecurangan tersebut maka semakin tinggi pula niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang dibangun adalah sebagai berikut:

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

#### **Pengaruh Tingkat Keseriusan Kecurangan Terhadap *Whistleblowing* Internal**

Miceli dan Near (1985) mendefinisikan 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, 2015).

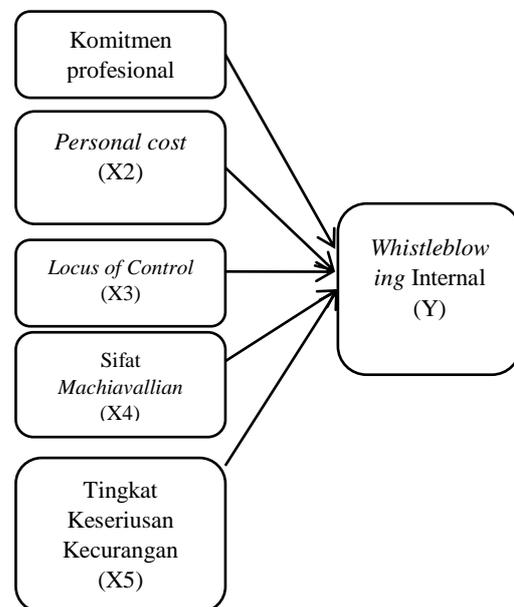
Dalam penelitian (Purnamasari *et.al*, 2016), Septianti (2013), Bagustianto (2015), Prasetyo

*et.al*, (2015) terdapat pengaruh signifikan tingkat keseriusan kecurangan terhadap intensi *whistleblowing*. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin serius kecurangan yang terjadi dan dapat merugikan organisasi maka semakin tinggi pula seseorang untuk melaporkan kecurangan tersebut. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang dibangun adalah sebagai berikut:

**H5: Tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh terhadap *whistleblowing* internal**

#### **Model Penelitian**

**Gambar 1**  
**Model Penelitian**



**Sumber :** Data Olahan 2018

#### **METODOLOGI PENELITIAN**

Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh staf/pegawai yang bekerja pada OPD di Kabupaten Kuantan Singingi. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive*

*sampling* yaitu teknik pengumpulan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2014 : 156). Adapun karakteristik sampel adalah sebagai berikut: (1) Semua staf/pegawai yang bekerja di OPD Kabupaten Kuantan Singingi (2) Staf/pegawai tersebut yang memiliki Golongan 3 kebawah (yang tidak menduduki jabatan tertentu) (3) Masa kerja minimal 5 tahun di OPD yang sama.

Diasumsikan pada masing-masing OPD terdapat minimal 5 orang staf/pegawai sesuai dengan kriteria sampel yang ditetapkan. Apabila terdapat 26 unit kerja pada OPD Kabupaten Kuantan Singingi maka total sampel yang ada adalah 130 orang.

Jenis data yang akan digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer, yaitu data yang dikumpulkan untuk penelitian dari tempat actual terjadinya peristiwa. Data sekunder ini meliputi bulletin statistic, penelitian terdahulu, studi kasus dan dokumen kepustakaan lainnya. Data sekunder dimaksudkan untuk memperoleh landasan teoritis yang mendukung penulisan proposal ini.

Metode survei yang digunakan adalah dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden dalam bentuk pertanyaan tertulis. Masing-masing OPD (Organisasi Perangkat Daerah) diberikan kuesioner dengan jangka waktu pengembalian 2 minggu terhitung sejak kuesioner diterima oleh responden.

Setiap responden diminta untuk memilih salah satu jawaban dalam kuesioner yang sesuai dengan persepsinya diantara alternatif jawaban yang telah disediakan.

Pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dibuat menggunakan skala 1 sampai dengan 5 untuk mendapatkan rentang jawaban sangat setuju sampai dengan jawaban sangat tidak setuju dengan memberi tanda cek (√) atau tanda silang (×) pada kolom yang dipilih. Kuesioner dengan bentuk ini lebih menarik responden karena kemudahannya dalam memberi jawaban dan juga waktu yang digunakan untuk menjawab akan lebih singkat.

### **Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Whistleblowing (Y)**

*Whistleblowing* merupakan tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk membocorkan kecurangan yang terjadi baik oleh instansi maupun individu.

Pengukuran variabel ini menggunakan skala likert, dengan indikator yang diadopsi dari Ajzen (2002), Park dan Blenkinsopp (2009) dan Winardi (2013) yang telah dimodifikasi. Penilaian tersebut diukur dengan model skala likert lima poin, yaitu (1) Sangat Tidak Setuju, (2) Tidak Setuju, (3) Netral, (4) Setuju, dan (5) Sangat Setuju.

### **Komitmen Profesional (X1)**

Komitmen profesi menurut Aranya (1981) merupakan suatu kebanggaan serta kecintaan terhadap apapun profesi yang dia jalani, yang meliputi tanggung jawab, hasil yang diperoleh, tujuan serta nilai-nilai dari suatu profesi, akuntan yang berkomitmen terhadap profesinya cenderung untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

Pengukuran variabel ini menggunakan skala likert, dengan

indikator yang diadopsi dari Dwyer *et.al* (2000). Diberikan tujuh item pernyataan dan diukur menggunakan lima skala Likert. Poin 1 menunjukkan “Sangat Tidak Setuju” sedangkan poin 5 menunjukkan “Sangat Setuju”.

### ***Personal Cost (X2)***

*Personal cost* merupakan salah satu alasan utama yang menyebabkan seseorang tidak ingin melaporkan dugaan pelanggaran karena mereka meyakini bahwa laporan mereka tidak akan ditindak lanjuti, mereka akan mengalami retaliasi, atau manajemen tidak akan melindungi mereka dari ancaman retaliasi, khususnya dalam jenis pelanggaran yang melibatkan para manajer (Septianti, 2013).

Variabel ini diukur dengan mengadopsi instrumen yang dikembangkan oleh Septianti (2013), yakni menggunakan tiga kasus akuntansi yang terkait untuk mengukur *personal cost* dalam intensi melakukan *whistleblowing*. Variabel ini diukur dengan menggunakan 5 poin skala likert. Tiap skenario menilai tingkat *personal cost* responden dengan dampak penundaan kenaikan pangkat. Skala 1 mempresentasikan “sangat rendah” dan skala 5 mempresentasikan “sangat tinggi”.

### ***Locus Of Control (X3)***

*Locus of control* adalah penggambaran mengenai pandangan individu tentang hubungan antara perbuatan yang dilakukannya dan hasil yang diperolehnya. Maka kaitannya dengan ini adalah, individu akan cenderung melakukan tindakan *whistleblowing* ketika mereka menilai perbuatan yang dilakukannya

benar guna mencegah pelanggaran-pelanggaran tersebut terulang dan mengembalikan kepercayaan terhadap informasi yang terpercaya bagi para pengguna laporan keuangan (Joneta, 2015).

Variabel ini diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Chiu (2003), responden diminta untuk menanggapi pernyataan yang telah disediakan pada kuesioner. Diberikan enam item pernyataan yang disajikan secara acak dan diukur menggunakan lima skala Likert. Poin 1 menunjukkan “Sangat Tidak Setuju” sedangkan poin 5 menunjukkan “Sangat Setuju”.

### ***Sifat Machiavellian (X4)***

Christie dan Geis (1970) dalam Purnamasari dan Chrismastuti (2006:3) mendeskripsikan kepribadian *Machiavellian* sebagai suatu kepribadian antisosial, yang tidak memperhatikan moralitas konvensional dan mempunyai komitmen ideologis yang rendah.

Variabel ini diukur dengan mengadopsi instrumen yang digunakan Dalton dan Radtke (2012: 169) yakni dengan menggunakan skala likert 5 poin dari sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), kurang setuju (3), setuju (4), dan sangat setuju (5). Pada pernyataan 4,7 dan 9 adalah pernyataan positif. Pada pernyataan positif skornya dibalik. Misalkan responden mengisi sangat tidak setuju maka nilai bobotnya yaitu 5.

### ***Tingkat Keseriusan Kecurangan (X5)***

Miceli dan Near (1985) mendefinisikan tingkat keseriusan kecurangan adalah ukuran besar

keseriusan pelanggaran yang dapat merugikan organisasi.

Variabel ini diukur dengan mengadopsi instrumen yang dikembangkan oleh Septianti (2013), yakni menggunakan tiga kasus akuntansi yang terkait untuk mengukur tingkat keseriusan kecurangan dalam intensi melakukan *whistleblowing*. Variabel ini diukur dengan menggunakan 5 poin skala likert. Skala 1 mempresentasikan “sangat tidak serius” dan skala 5 mempresentasikan “sangat serius”.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh staf/pegawai pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Kuantan Singingi. Penyebaran kuesioner dalam penelitian ini dilakukan dengan cara memberikan secara langsung kepada pegawai yang bekerja di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Kuantan Singingi.

Kuesioner yang disebarkan adalah sebanyak 130. Dari seluruh kuesioner yang disebarkan oleh peneliti, jumlah yang kembali berjumlah 115 (88,5%) kuesioner dan jumlah kuesioner yang tidak mendapat respon sebesar 15 kuesioner (11,5%).

### Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, dan minimum (Ghozali, 2013:19). Dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

**Tabel 1**  
**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Komitmen Profesional (X1)	115	14.00	33.00	26.4261	3.22017
<i>Personal Cost</i> (X2)	115	6.00	15.00	11.5391	1.97478
<i>Locus Of Control</i> (X3)	115	18.00	30.00	23.4435	3.06134
Sifat <i>Machiavellian</i> (X4)	115	17.00	44.00	30.3391	6.28265
Tingkat Keseriusan Kecurangan (X5)	115	6.00	15.00	11.8870	1.85323
<i>Whistleblowing</i> Internal (Y)	115	41.00	66.00	54.3391	5.63648
Valid N (listwise)	115				

Sumber : Data Olahan 2018

### Uji Kualitas Data

#### Uji Validitas

*Whistleblowing* internal yang diukur menggunakan 14 item pernyataan seluruhnya dinyatakan valid. Komitmen profesional yang diukur menggunakan 7 item pernyataan seluruhnya dinyatakan valid. *Personal cost* yang diukur menggunakan tiga contoh kasus seluruhnya dinyatakan valid. *Locus of Control* yang diukur menggunakan 6 item pernyataan seluruhnya dinyatakan valid. Sifat *machiavellian* yang diukur menggunakan 9 item pernyataan seluruhnya dinyatakan valid. Tingkat Keseriusan Kecurangan yang diukur menggunakan 3 item pernyataan seluruhnya dinyatakan valid.

#### Uji Reabilitas

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

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

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Komitmen Profesional	0,788	Reliabel
Personal Cost	0,799	Reliabel
Locus Of Control	0,810	Reliabel
Sifat Machiavellian	0,936	Reliabel
Tingkat Keseriusan Kecurangan	0,732	Reliabel
Whistleblowing Internal	0,829	Reliabel

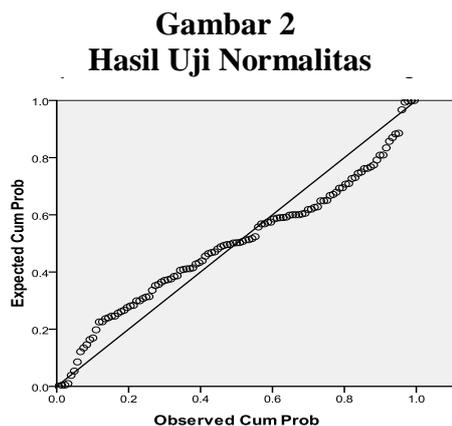
Sumber : Data Olahan 2018

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas dapat dijustifikasi bahwa keseluruhan instrumen pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang dianalisis dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

#### Hasil Uji Normalitas

Dengan menggunakan normal *P-P Plot* data yang ditunjukkan menyebar di sekitar garis diagonal, maka model regresi dapat dikatakan memenuhi asumsi normalitas (Santoso, 2012:34).



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 bahwa model 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 3**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Komitmen Profesional	0.514	1.946
Personal Cost	0.456	2.195
Locus Of Control	0.329	3.037
Sifat Machiavellian	0.847	1.180
Tingkat Keseriusan Kecurangan	0.380	2.629

Sumber : Data Olahan 2018

### Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya) (Ghozali, 2013:110). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi digunakan Uji *Durbin-Watson* (*DW test*). Autokorelasi dideteksi dengan nilai *Durbin-Watson*.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

Durbin Watson	N	Keterangan
1,178	15	Tidak terdapat Autokorelasi

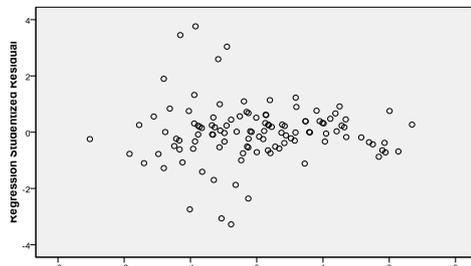
Sumber : Data Olahan 2018

Dari hasil perhitungan analisis data diatas, angka DW sebesar 1,178 dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi dari penelitian ini bebas dari autokorelasi, karena angka DW berada diantara  $-2$  sampai  $+2$ .

### Uji Heterokedastisitas

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat ditentukan dengan melihat grafik Plot (*Scatterplot*).

**Gambar 3**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**



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).

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara *linear* antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ ). Model regresi berganda bertujuan untuk memprediksi besar variabel dependen dengan menggunakan data variabel independen yang sudah diketahui besarnya (Santoso, 2012:163).

Adapun rumus yang digunakan adalah :

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

Dimana :

Y : *Whistleblowing* Internal  
 $\alpha$  : Konstanta

$\beta$  : Koefisien Regresi  
 $X_1$  : Komitmen Profesional  
 $X_2$  : Personal Cost  
 $X_3$  : Locus Of Control  
 $X_4$  : Sifat Machiavallian  
 $X_5$  : Tingkat Keseriusan Kecurangan  
 $\varepsilon$  : Nilai Residu

### Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas.

**Tabel 4**

### Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.817 <sup>a</sup>	.668	.652	3.32357

Sumber : Data Olahan 2018

### Hasil Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

#### H<sub>1</sub>: Komitmen Profesional berpengaruh terhadap *whistleblowing* internal

Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2.117 > 1,981$  dan  $sig.t (0,037) < 0,05$  dengan demikian  $H_{01}$  ditolak dan **Ha<sub>1</sub> diterima**. Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen Profesional berpengaruh secara signifikan terhadap *Whistleblowing* Internal.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Andreas *et.al* (2015) dan penelitian Jalil (2014) yang menemukan hasil bahwa Komitmen Profesional

berpengaruh terhadap *Whistleblowing* Internal.

**H<sub>2</sub>: *Personal Cost* berpengaruh terhadap *whistleblowing* internal**

Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3.631 > 1,981$  dan  $sig.t (0,000) < 0,05$  dengan demikian  $H_{02}$  ditolak dan **H<sub>a2</sub> diterima**. Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa *Personal Cost* berpengaruh secara signifikan terhadap *Whistleblowing* Internal.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nugraha (2017) yang menemukan hasil bahwa *personal cost* berpengaruh terhadap *whistleblowing internal*.

**H<sub>3</sub>: *Locus of Control* berpengaruh terhadap *whistleblowing* internal**

Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2.125 > 1,981$  dan  $sig.t (0,036) < 0,05$  dengan demikian  $H_{03}$  ditolak dan **H<sub>a3</sub> diterima**. Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa *Locus Of Control* berpengaruh secara signifikan terhadap *Whistleblowing* Internal.

Penelitian ini didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Purnamasari (2016) secara konsisten menyatakan bahwa *locus of control* mempengaruhi *whistleblowing*.

**H<sub>4</sub>: Sifat *Machiavellian* berpengaruh terhadap *whistleblowing* internal**

Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $4.145 > 1,981$  dan  $sig.t (0,000) < 0,05$  dengan demikian  $H_{04}$  ditolak dan **H<sub>a4</sub> diterima**. Dari hasil

pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Sifat *Machiavellian* berpengaruh secara signifikan terhadap *Whistleblowing* Internal.

Penelitian ini didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dalton dan Radtke (2012) dan Nugraha (2017) yang menunjukkan bahwa sifat *machiavellian* berpengaruh terhadap *whistleblowing*.

**H<sub>5</sub>: Tingkat Keseriusan Kecurangan berpengaruh terhadap *whistleblowing* internal**

Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2.128 > 1,981$  dan  $sig.t (0,036) < 0,05$  dengan demikian  $H_{04}$  ditolak dan **H<sub>a5</sub> diterima**. Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Tingkat Keseriusan Kecurangan berpengaruh secara signifikan terhadap *Whistleblowing* Internal.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo *et.al* (2017) dan penelitian Setywati (2015) yang menemukan hasil bahwa tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh terhadap *Whistleblowing* Internal.

**SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN**

**Simpulan**

Hasil evaluasi model penelitian dan pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini menghasilkan beberapa kesimpulan antara lain:

1. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa Komitmen Profesional

- berpengaruh secara signifikan terhadap *Whistleblowing* Internal.
2. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa *Personal cost* berpengaruh signifikan terhadap *Whistleblowing* Internal.
  3. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa *Locus Of Control* berpengaruh signifikan terhadap *whistleblowing* internal.
  4. Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa Sifat *Machiavellian* berpengaruh signifikan terhadap *whistleblowing* internal.
  5. Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa Tingkat Keseriusan Kecurangan berpengaruh signifikan terhadap *whistleblowing* internal.
  6. Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 66,8% ( $R^2$ ), sedangkan sisanya sebesar 33,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

#### Keterbatasan

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki keterbatasan. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Tidak dilakukannya metode wawancara dalam penelitian, mengingat kesibukan dari masing-masing responden.
2. Penelitian ini hanya menggunakan lima pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu komitmen profesional, *personal cost*, *locus of control*, sifat *machiavellian* dan tingkat keseriusan kecurangan.

3. Kurangnya pemahaman dari responden terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner serta kurangnya kepedulian dan keseriusan dalam menjawab semua pertanyaan-pertanyaan yang ada. Ada kemungkinan jawaban yang diberikan responden tidak jujur, sehingga tidak menghasilkan jawaban yang sesuai dengan penelitian ini. Masalah subjektivitas dari responden dapat mengakibatkan hasil penelitian ini rentan terhadap biasanya jawaban responden.

#### Saran

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan, oleh karena itu:

1. Perlu dilakukan wawancara yang mungkin dapat membantu dalam mengendalikan jawaban tiap responden.
2. Untuk penelitian selanjutnya agar ruang lingkup sampel diperluas sehingga mungkin saja hasilnya berbeda.
3. Untuk penelitian selanjutnya, perlu menambahkan variabel independen reward dan identitas profesional untuk melihat pengaruhnya terhadap *Whistleblowing* internal.

#### DAFTAR PUSTAKA

- .
- Ajzen, Icek. 1985. *The Theory Of Planned Behavior. A Journal Of Fundamental Research and Theory in Applied Psychology*.
- Andreas, Nanta Fito Melo, dan Arumega Zarefar. 2016. "*The relationship of professional commitment of auditing student and anticipatory sosialization*

- toward whistleblowing intention. *Journal of social and behavior science*.” Vol 219.
- Aranya, Nissim, Seymour Adler, and Joel Amernic. 1981. “Community Size, Socialization, and the Work Needs of Professionals”. *Academy of Management Journal*.
- Bagustianto, Rizki & Nurkholis. 2015. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Feb*. Vol 3 (1).
- Chiu, Randy K. 2003. “*Ethical Judgement, Locus of Control and Whistleblowing Intention: A Case Study of Mainland Chinese MBA Student*”. *Manajerial Auditing Journal*, Vol 17 Iss: 9 pp. 581-587.
- Daivitri, Aai Niyaratih. 2013. “*Pengaruh Pertimbangan Etis Dan Komponen Perilaku Terencana Pada Niat Whistleblowing Internal Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Pemoderasi*”. Yogyakarta: Program Magister (S2), Universitas Gajah Mada.
- Dalton, Derek dan Robin R. Radtke. 2012. “*The Joint Effects of Machiavellianism and Ethical Environment on Whistleblowing*”. Springer Science + Business Media Dordrecht.
- Dwyer, P.D., Welker, R.B. and Friedberg, A.H. 2000. A *Research Note Concerning the Dimensionality of the Professional Commitment Scale*. *Behavioral Research in Accounting*, Vol. 12.
- Elias. 2008. *Auditing Student Professional Commitment and Anticipatory Socialization and Their Relationship to Whistleblowing, Managerial Auditing Journal*, Vol. 23, No. 3.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 21*. Edisi.7. Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Hoffman, W. Michael and Robert E. 2008. “A Business Ethics Theory of Whistleblowing”. *Journal of Business and Environmental Ethics*. Bentley University. Waltham MA. USA.
- Jalil, F. Y. 2014. *Pengaruh Komitmen Profesional Dan Sosialisasi Antisipatif Mahasiswa Audit Terhadap Perilaku Whistleblowing*. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. UIN Syarif Hidayatullah.
- Joneta, Chintya. 2015. “*Pengaruh Komitmen Profesional dan Pertimbangan Etis Terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing*”. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Riau*.
- Kaplan, Steven E. dan Whitecotton, Stacey M.. 2001. An

- Examination of Auditors' Reporting Intentions When Another Auditor is Offered Client Employment. *A Journal of Practice and Theory*. Vol. 20.
- Near, J. P., & Miceli, M. P. 1985. *Organizational dissidence: The case of whistle-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.
- Robbins dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi Dua belas, Penerbit Salemba Empat : Jakarta.
- Rotter, J. B. (1996). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80(1), 609.
- Schultz, et al. (1998). The effect of relationship and reward on reports of wrongdoing. *A Journal of Practice & Theory*.
- Septianti, Windy. 2013. *"Pengaruh Faktor Organisasional, Individual, Situasional, dan Demografis Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing Internal"*. Manado: Simposium Nasional Akuntansi.
- Setiawati, L. P. M. M. R. S. 2016. Profesionalisme, komitmen organisasi, intensitas moral dan tindakan akuntan melakukan whistleblowing. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*.
- Smith, David, Matthew Hall, and Langfield-Smith Kim. 2005. *Accountants' Commitment to Their Profession: Multiple Dimensions of Professional Commitment and Opportunities for Future Research*. Behavioural Research in Accounting.
- Spector, P. E. 1988. Development of the work locus of control scale. *Journal of Occupational Psychology*.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Winardi, Rijadh Djatu. 2013. *The Influence of Individual and Situational Factors on Lower-Level Civil Servants' Whistle-Blowing Intention in Indonesia*. Journal of Indonesian Economy and Business. Vol. 28
- Zhuang, Jinyun. 2003. *"Whistleblowing & Peer Reporting: A Cross-Cultural Comparison Of Canadians And Chinese"*. Tesis Magister Sains. Canada: University of Lethbridge.
- <http://www.bualbual.com>. Di akses, Desember 2017