

**PENGARUH SIFAT MACHIAVELLIAN, LINGKUNGAN ETIKA, KOMITMEN ORGANISASI, DAN TINGKAT KESERiusAN KECURANGAN TERHADAP NIAT MELAKUKAN WHISTLEBLOWING
(Studi Empiris pada BPKAD di Kota Padang)**

Dewi Sartika¹⁾, Fitrah Mulyani¹⁾

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dharma Andalas
email: dsartika959@yahoo.com

Abstract: *This study aims to determine the influence of machiavellian nature, ethical environment, organizational commitment and the level of seriousness of cheating on the intention to do whistleblowing. This research is a causal study with a quantitative approach that explains empirical phenomena. This study uses a population of 83 respondents with data that can be processed as many as 60 respondents who are all employees who work at BPKAD, who are in the Padang area. This study uses primary data from questionnaires and interviews, and secondary data from notes or documentation, and government publications. Data were analyzed using multiple regression analysis which is processed through SPSS 21. The results of the study concluded that the machiavellian nature does not affect the intention to do whistleblowing, this is because if someone who has a tendency to high machiavellian traits he will only act more emotionally, because to do whistleblowing is not easy in reporting an act of violation or fraud. That the ethical environment influences the intention to do whistleblowing, this is because if an organization or government or private agency has a good and strong ethical environment, which leads to positive things, then employees who are in the organization will want to take whistleblowing actions, because this in accordance with applicable norms. That organizational commitment does not affect the intention to do whistleblowing, this is due to an organization that has a low organizational commitment among its employees, which results in lack of faith and loyalty. That the level of seriousness of fraud does not affect the intention to conduct whistleblowing. It can be concluded that when tested together, the variable machiavellian nature (X1), ethical environment (X2), organizational commitment (X3), and the level of seriousness of fraud (X4) affect the intention to do whistleblowing (Y).*

Keywords: *Machiavellian Nature, Ethical Environment, Organizational Commitment, Seriousness Level of Cheating, Whistleblowing.*

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sifat machiavellian, lingkungan etika, komitmen organisasi dan tingkat keseriusan kecurangan terhadap niat melakukan whistleblowing. Penelitian ini merupakan penelitian kausal dengan pendekatan kuantitatif yang menjelaskan fenomena empiris. Penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 83 responden dengan data yang dapat diolah sebanyak 60 responden yang merupakan seluruh pegawai yang bekerja pada BPKAD, yang berada di wilayah Padang. Penelitian ini menggunakan data primer dari kuesioner dan wawancara, dan data sekunder dari catatan atau dokumentasi, dan publikasi pemerintah. Data dianalisis menggunakan analisis regresi berganda yang pengolahannya melalui SPSS 21. Adapun hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa sifat machiavellian tidak berpengaruh terhadap niat melakukan whistleblowing, hal ini dikarenakan bila seseorang yang memiliki kecenderungan sifat machiavellian yang tinggi maka dia hanya akan bertindak lebih emosional, karena untuk melakukan tindakan whistleblowing bukanlah hal yang mudah dalam melaporkan suatu tindakan pelanggaran ataupun kecurangan. Bahwa lingkungan etika berpengaruh terhadap niat melakukan whistleblowing, hal ini dikarenakan jika suatu organisasi atau instansi pemerintah maupun swasta memiliki lingkungan etika yang baik dan kuat, yang mengarah kepada hal positif, maka pegawai yang berada didalam organisasi tersebut akan mau melakukan tindakan whistleblowing, karena hal ini sesuai dengan norma yang berlaku. Bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap niat melakukan whistleblowing, hal ini dikarenakan pada suatu organisasi yang memiliki komitmen organisasi yang rendah dikalangan para pegawainya, yang

berdampak pada kurangnya keyakinan dan loyalitas yang dimiliki. Bahwa tingkat keseriusan kecurangan tidak berpengaruh terhadap niat melakukan whistleblowing. Dapat disimpulkan bahwa apabila diuji secara bersama-sama, maka variabel sifat machiavellian (X1), lingkungan etika (X2), komitmen organisasi (X3), dan tingkat keseriusan kecurangan (X4) berpengaruh terhadap niat melakukan whistleblowing (Y).

Kata Kunci: Sifat Machiavellian, Lingkungan Etika, Komitmen Organisasi, Tingkat Keseriusan Kecurangan, Whistleblowing.

A. PENDAHULUAN

Pelanggaran dan kecurangan masih sering terjadi di Indonesia, dan sampai saat ini pemberitaan yang ada di media pasti tidak terlepas dari pelanggaran dan kecurangan. Jenis pelanggaran yang terjadipun banyak ragamnya. Salah satu jenis pelanggaran yang sering terjadi di Indonesia adalah pelanggaran hak asasi manusia atau yang biasa disebut dengan pelanggaran HAM. Dikalangan politisi, jenis pelanggaran lainnya yang sering terjadi yaitu korupsi, korupsi dapat dikatakan sebuah tradisi karena sering terjadi didalam pemerintahan.

Beberapa pelanggaran yang juga sering terjadi didalam penyelenggaraan pemerintahan (<https://brainly.co.id/tugas/6946450>, Senin, 03/12/2018, 14:35WIB), yaitu: Terjadinya korupsi, kolusi, nepotisme dikalangan pejabat tinggi, Sistem pemerintahan yang tidak transparan dan cenderung ditutup-tutupi dari masyarakat, Adanya praktek pungli (pungutan liar) dalam pelayanan masyarakat, Kurang bekerja secara profesional dalam mengemban amanat rakyat. Lebih mementingkan kelompok politik dari pada kesejahteraan rakyat. Untuk melakukan penghambatan atau pengurangan pelanggaran yang terjadi didalam penyelenggaraan pemerintahan, maka salah satu hal yang dapat dilakukan yaitu melakukan tindakan *whistleblowing*.

Whistleblowing merupakan suatu tindakan protes moral yang bertentangan dengan kepentingan masyarakat, yang dilakukan oleh anggota atau dewan pengawas didalam suatu organisasi melalui komunikasi kepada pihak yang berkepentingan, karena adanya tindakan yang melanggar hukum dan tidak bermoral yang terjadi didalam organisasi (BPPK-Kemenkeu, 2013 dalam Suzila, 2018). *Whistleblowing* adalah suatu pelaporan kepada pihak internal maupun eksternal di dalam organisasi terhadap pelanggaran, tindakan ilegal, atau tindakan yang tidak bermoral, dan tindakan pelaporan dilakukan oleh anggota aktif dan nonaktif disuatu organisasi (Riandi, 2017).

Tanggapan yang diberikan atas keterlibatan dalam sistem *whistleblowing* dapat memberikan informasi tentang petunjuk adanya korupsi (Winardi, 2013 dalam Marliza, 2018). Keberadaan *whistleblowing* dalam pengungkapan kecurangan atau skandal keuangan merupakan suatu hal yang penting, karena banyaknya bukti pada awal dekade abad ke dua puluh satu (Dyck et al, 2010 dalam Panjaitan, 2018).

Maka tindakan *whistleblowing* yang dilakukan merupakan hal yang penting bagi instansi atau perusahaan, karena dapat mengungkapkan kecurangan dan skandal keuangan seperti korupsi yang dilakukan secara ilegal yang bertentangan dengan kepentingan masyarakat dan dapat dilaporkan kepada pihak internal maupun eksternal. Tindakan *whistleblowing* yang dilakukan adalah suatu bentuk keresahan terhadap pelanggaran yang terjadi, dan tindakan pelanggaran yang terjadi ini merupakan hal yang tidak diinginkan didalam instansi atau perusahaan. Karena adanya keresahan dari berbagai pihak, maka dilakukanlah tindakan pelaporan pelanggaran oleh *whistleblower*.

Whistleblower (Pelapor pelanggaran) merupakan sebuah sebutan bagi seorang karyawan, atau mantan karyawan dan pekerja, serta anggota yang berasal dari institusi atau organisasi dalam melakukan tindakan untuk melaporkan suatu hal atau tindakan yang dianggap melanggar ketentuan yang berlaku kepada pihak yang berwenang. Seluruh tindakan yang melanggar ketentuan yang berlaku, merupakan suatu pelanggaran yang terjadi terhadap hukum, aturan dan persyaratan yang dapat membahayakan masyarakat atau kepentingan masyarakat, contoh pelanggaran yang mungkin dapat terjadi yaitu pelanggaran keselamatan kerja (https://id.wikipedia.org/wiki/Pelapor_pelanggaran, Senin, 03/12/2018, 14:52WIB). *Whistleblower* atau yang biasanya disebut

juga dengan peniup peluit, merupakan tindakan berani dalam melaporkan suatu penyimpangan yang terjadi dalam instansi yang dilakukan oleh pegawai atau karyawan (Suzila, 2018).

Ada beberapa motif untuk seseorang dalam melakukan tindakan sebagai *whistleblower* atau untuk membuat sebuah laporan, hal ini biasanya berawal dari sebuah itikad baik yang dilakukan untuk penyelamatan organisasi, atau dapat berasal dari faktor lingkungan, faktor pribadi, dan juga beberapa faktor lainnya (Semendawai, dkk, 2011 dalam Suzila, 2018). Dalam melakukan tindakan sebagai *whistleblower*, motif seseorang dalam melakukannya bukanlah hal yang penting untuk dipersyaratkan, karena ada bermacam motif dibalik pelaporan yang dilakukan, berupa motif itikad baik untuk menyelamatkan lembaga atau perusahaan, adanya persaingan pribadi, ataupun karena adanya persoalan pribadi (Riandi, 2017).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa dalam melakukan tindakan pelaporan *whistleblower* masih didominasi oleh pihak swasta, sedangkan pada pihak pemerintahan, tindakan pelaporan *whistleblower* baru dilakukan oleh aparat pemerintah dengan melaporkan dugaan praktik penyimpangan kepada lembaga pengawas atau lembaga negara (Semendawai, dkk, 2011 dalam Suzila, 2018). Karena fenomena yang sering terjadi saat ini adalah pelaporan *whistleblower* yang minim didalam lingkup pemerintahan dan masih didominasi oleh pihak swasta. Maka hal inilah yang dapat mendukung untuk dilakukannya penelitian terhadap faktor yang dapat mempengaruhi niat melakukan *whistleblowing* dilingkup pemerintahan.

Faktor pertama yang dianggap berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing* adalah sifat *machiavellian*. *Machiavellian* adalah tindakan yang dilakukan oleh seseorang dengan memperhitungkan keuntungan ekonomi yang diperoleh sebagai dasar dalam melakukan tindakannya (Dalton dan Radtke, 2012 dalam Suzila, 2018). Seseorang yang memiliki sifat *machiavellian* yang tinggi cenderung lebih rasional, non-emosional, dan bersedia berbohong demi mencapai keinginan dirinya, serta dalam membuat suatu keputusan itu berdasarkan kepentingan pribadi (Riandi, 2017).

Faktor kedua yang dianggap berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing* adalah lingkungan etika. Sebuah instansi jika memiliki lingkungan etika yang kuat, maka hal ini dapat meningkatkan niat melakukan *whistleblowing*, dan berbanding terbalik dengan instansi yang lingkungan etikanya lemah (Dalton, 2012 dalam Suzila, 2018). Lingkungan etika juga dapat diartikan sebagai suatu komitmen etis organisasi yang berkaitan erat dengan persepsi suatu instansi terhadap nilai-nilai moral yang berlaku (Riandi, 2017). Jika disebuah instansi atau perusahaan memiliki lingkungan etika kuat yang berkaitan dengan komitmen organisasi dan sesuai dengan norma yang berlaku akan dapat meningkatkan niat untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

Faktor ketiga yang dianggap berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing* adalah komitmen organisasi. Jika seorang karyawan menunjukkan komitmen yang tinggi pada suatu organisasi atau instansi dan perusahaan, maka akan memiliki keinginan yang tinggi pula untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih untuk membantu dalam kesejahteraan dan keberhasilan organisasinya (Kreshastuti, 2014 dalam Rahmadani, 2018). Seorang pegawai, jika komitmen organisasi yang ada pada dirinya itu tinggi, maka akan timbul rasa memiliki organisasi (*sense of belonging*) yang tinggi, sehingga ia memiliki keyakinan yang kuat dan tidak ragu untuk melakukan tindakan *whistleblowing*, karena tindakan *whistleblowing* berguna untuk melindungi organisasi dari kehancuran (Marliza, 2018).

Faktor keempat yang mempengaruhi niat melakukan *whistleblowing* adalah tingkat keseriusan kecurangan. Anggota organisasi yang mengamati adanya dugaan kecurangan akan lebih mungkin untuk melakukan niat melakukan *whistleblowing* jika kecurangan tersebut serius (Miceli dan Near, 1985 Dalam Marliza (2018). Berarti semakin tinggi tingkat keseriusan kecurangan yang terjadi, semakin tinggi pula niat seseorang untuk melaporkan kecurangan tersebut. Karena kecurangan ini dapat berdampak merugikan institusi ataupun masyarakat.

Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) merupakan badan atau satuan kerja perangkat daerah yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2015. Tugas pokok BPKAD Kota Padang adalah membantu walikota padang dalam menyelenggarakan urusan pengelolaan keuangan daerah dan aset. Terkait dengan tugas pokok dan fungsi tersebut, BPKAD mempunyai tugas memimpin dan mengatur penyelenggaraan urusan pengelolaan keuangan dan aset berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan demi mewujudkan pengelolaan keuangan dan aset yang akuntabel untuk mendukung keberhasilan pembangunan daerah (<http://bpka.padang.go.id/profil>, Senin, 03/12/2018, 21:00WIB). Berdasarkan tugas dan fungsi yang harus diemban oleh BPKAD, yang berkaitan dengan pengelolaan keuangan dan aset daerah inilah alasan penulis melakukan penelitian di BPKAD, karena hal yang berkaitan dengan pengelolaan keuangan dan aset ini sangat rentan terhadap terjadinya suatu pelanggaran ataupun kecurangan.

Berdasarkan gambaran dari uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian kembali, dengan judul **“Pengaruh Sifat *Machiavellian*, Lingkungan Etika, Komitmen Organisasi, Dan Tingkat Keseriusan Kecurangan Terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing* (Studi Empiris pada BPKAD di Kota Padang)”**.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Prosocial Organizational Behavior Theory

Prosocial organizational behavior theory merupakan salah satu teori yang dapat mendukung *whistleblowing*. *Prosocial organizational behavior theory* merupakan sebuah perilaku atau tindakan yang dapat dilakukan oleh anggota didalam organisasi terhadap individu, kelompok, atau organisasi yang berguna untuk meningkatkan kesejahteraan dari individu, kelompok, atau organisasi tersebut (Brief dan Motowidlo, 1986 dalam Muflag, 2017). Perilaku positif yang dimiliki, tidak hanya berguna bagi kepentingan umum atau orang banyak, tetapi juga berguna bagi kepentingan diri sendiri juga, yang akhirnya dapat meningkatkan kesejahterannya.

Theory Of Planned Behavior

Theory of planned behavior (TPB) merupakan suatu teori psikologi yang menjelaskan hubungan antara sikap dengan perilaku (Marliza,2018). Munculnya TPB merupakan jawaban atas kegagalan dari determinan sikap dalam memprediksi perilaku aktual, karena adanya TPB ini, dapat membuktikan bahwa niat (*intention*) lebih akurat dalam memprediksi perilaku aktual (Mulag, 2017). Jika suatu individu tidak memiliki kontrol kemauan secara penuh, maka alat yang dapat digunakan dalam memprediksi perilaku dari individu tersebut adalah *theory of planned behavior* (Mahyarni, 2013 dalam Suzila, 2018). Jika suatu individu tidak memiliki kontrol secara penuh terhadap kemauannya, maka TPB ini dapat membantu individu tersebut untuk mengontrol dirinya.

Whistleblowing

Whistleblowing merupakan suatu pelaporan yang dilakukan oleh di suatu anggota organisasi (aktif atau non-aktif), karena adanya tindakan praktek ilegal, imoral, dan haram yang dilakukan oleh orang atau organisasi (Riandi, 2017). Menurut Hoffman and Robert (2008) dalam Rifki (2018), mendefenisikan *whistleblowing* sebagai pengungkapan yang dilakukan oleh karyawan karena adanya informasi yang mengandung pelanggaran hukum, peraturan, pedoman praktis atau pernyataan professional, atau berkaitan dengan kesalahan prosedur, korupsi, penyalahgunaan wewenang, atau membahayakan publik dan keselamatan tempat kerja.

Whistleblowing adalah suatu proses yang kompleks yang melibatkan faktor individual dan faktor organisasi, yang dapat terjadi karena adanya konflik antara kepentingan dan loyalitas karyawan (Muflag, 2017). *Whistleblowing* merupakan suatu tindakan yang sangat penting untuk dilakukan oleh setiap orang yang ada didalam organisasi, terutama jika kecurangan yang terjadi berkaitan dengan kepentingan banyak pihak (Marliza, 2018). Perlunya pemahaman tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi niat pegawai untuk melakukan tindakan *whistleblowing*, dan perlunya perancangan kebijakan dan sistem *whistleblowing* di suatu instansi agar lebih efektif (Setyawati, 2015 dalam Suzila, 2018).

Sifat Machiavellian

Machiavellianisme (*machiavellianism*) adalah ciri-ciri kepribadian penting lainnya, dimana konsep ini dinamai oleh Niccolo Machiavelli, yaitu seorang pengarang pada abad XVI, dia menjelaskan didalam bukunya yang berjudul *The Prence*, bagaimana kaum ningrat dapat lebih mudah memperoleh dan menggunakan kekuasaannya, dan saat sekarang ini istilah "*Machiavellianisme*" digunakan untuk mendeskripsikan perilaku yang diarahkan untuk memperoleh kekuasaan dan pengendalian perilaku orang lain (Moorhead dan Griffin, 2013:68).

Machiavellianisme merupakan alat yang digunakan untuk perilaku yang tidak baik, dan juga tergolong dalam sinisme dan keyakinan akan "akhir membenarkan cara" dan hal ini menggambarkan bahwa sifat pola pikir persaingan dapat menyebabkan jenis perilaku seperti perilaku kejam dan perilaku yang tidak etis (Jones dan Paulhus, 2009 dalam Suzila 2018). Sifat *machiavellian* adalah keyakinan tentang hubungan antar personal yang akan membentuk sikap kepada orang lain (Rahmadani, 2018). Seseorang yang memiliki kecenderungan sifat *machiavellian*, jika menghadapi masalah moral, maka akan mengabaikan norma etika yang berlaku (Dalton dan Radtke, 2012 dalam Rifki 2018).

Lingkungan Etika

Perilaku dan tindakan etis dari seseorang memiliki dampak terhadap orang lain dan lingkungan sekitarnya, dan juga lingkungan ditempat ia bekerja, karena lingkungan disuatu instansi merupakan hal yang dapat mempengaruhi anggotanya (Riandi, 2017). Dalam suatu instansi dapat dilihat lingkungan etikanya berdasarkan ada atau tidaknya kode etik dan penerapannya (Suzila, 2018). Pada organisasi yang memiliki lingkungan etika yang kuat, menjadikan karyawannya cenderung melakukan tindakan yang sesuai dengan norma yang berlaku, ataupun kode etik yang ada.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi (*organizational commitment*) terkadang disebut juga dengan komitmen kerja, yang mencerminkan identifikasi dan ikatan individu pada suatu organisasi, karena seseorang yang berkomitmen akan melihat dirinya sebagai anggota sejati di sebuah perusahaan atau organisasi, yang mengabaikan sumber ketidakpuasan kecil, dan tetap memandang dirinya sebagai anggota organisasi (Moorhead dan Griffin, 2013:73). Komitmen organisasi merupakan suatu kekuatan relatif yang mengidentifikasi keterlibatan individu atau seseorang didalam suatu organisasi, yang dapat dilihat dengan tiga faktor, yang pertama, memiliki keyakinan yang kuat dan adanya penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi, yang kedua, adanya kesanggupan dalam penggerakan usaha atas nama organisasi, dan yang ketiga yaitu memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan diorganisasi (Mowday, dkk, 1979 dalam Marliza, 2018).

Komitmen merupakan keadaan individu yang memihak organisasi, dan memiliki tujuan serta keinginan dalam menjaga keanggotaan di organisasi (Robbins dan Judge, 2007 dalam Rahmadani 2018). Komitmen organisasi merupakan hal yang penting didalam sebuah organisasi, karena dapat menciptakan kelangsungan suatu organisasi (Rahmadani, 2018).

Tingkat Keseriusan Kecurangan

Menurut Winardi (2013) dalam Marliza (2018) organisasi akan terkena dampak kerugian yang lebih besar dari *wrongdoing*/kecurangan yang lebih serius dibandingkan *wrongdoing*/kecurangan yang kurang serius. Kemudian menurut Curtis (2006) dalam Winardi 2013 tingkat keseriusan kecurangan dapat dilihat dari seberapa besarnya *impact* yang disebabkan oleh kecurangan tersebut.

Miceli dan Near (1985) dalam Rifki (2018) 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.

Kerangka Pemikiran dan Hipotesis Penelitian

Berdasarkan atas dukungan teori yang ada, untuk melihat hubungan dan keterkaitan antara variabel dependen dan independen dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Pengaruh sifat *machiavellian* terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

Beberapa penelitian telah dilakukan terhadap sifat *machiavellian* yang tinggi maupun sifat *machiavellian* yang rendah. Sifat *machiavellian* merupakan suatu tindakan yang dilakukan seseorang berupa perilaku yang tidak baik, orang yang memiliki kecenderungan sifat *machiavellian* akan melakukan berbagai cara demi memenuhi keinginannya, dan tidak memperdulikan dampak atas tindakan yang dilakukannya, apakah berpengaruh terhadap dirinya, orang lain, atau lingkungan organisasinya, ia hanya memikirkan keuntungan bagi dirinya sendiri. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suzila (2018), dengan hasil yang menunjukkan bahwa sifat *machiavellian* yang tinggi memiliki perbedaan pengaruh yang signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing* dibandingkan dengan sifat *machiavellian* yang rendah. Dan hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmadani (2018), yang menyatakan bahwa seseorang dengan sifat *machiavellian* yang tinggi cenderung akan melakukan *whistleblowing* internal karena dia beranggapan hal itu akan menguntungkan pribadinya. Berdasarkan hasil uraian di atas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Sifat *machiavellian* berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

2. Pengaruh lingkungan etika terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

Lingkungan etika merupakan suatu faktor yang dapat mendukung tindakan *whistleblowing* hal ini dikarenakan seseorang yang memiliki lingkungan etika kuat disuatu organisasi dan sesuai dengan norma yang berlaku, maka hal ini dapat meningkatkan niat untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Suzila (2018), menyatakan bahwa lingkungan etika yang kuat memiliki perbedaan pengaruh yang signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing* dibandingkan dengan lingkungan etika yang lemah. Hasil penelitian yang sama juga ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Nugraha (2017) dan Riandi (2017) yaitu lingkungan etika berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.

Berdasarkan hasil uraian di atas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Lingkungan etika berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

3. Pengaruh komitmen organisasi terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

Seseorang yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi dapat diartikan bahwa ia memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi atau perusahaannya. Hal ini dikarenakan orang yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan rela melakukan segala yang terbaik untuk membantu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya dalam hal keberhasilan, kesejahteraan, dan juga terhindar dari tindakan ilegal atau kecurangan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rahmadani (2018), menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* internal. Hal ini juga terdapat dalam penelitian yang dilakukan oleh Marliza (2018), yaitu komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

Berdasarkan hasil uraian di atas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H₃ : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

4. Pengaruh tingkat keseriusan kecurangan terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

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. Pembentukan persepsi tingkat keseriusan kecurangan selain berkaitan dengan besaran nilai kecurangan, juga tidak dapat dipisahkan dari kecurangan yang terjadi (Bagustianto dan Nurkholis, 2015 dalam Rahmadani 2018).

Hasil penelitian Rahmadani 2018 menyimpulkan 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. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang dibangun adalah sebagai berikut:

H₄ : Tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*

5. Pengaruh sifat *machiavellian*, lingkungan etika, komitmen organisasi, dan tingkat keseriusan kecurangan terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

Dalam niat untuk melakukan tindakan *whistleblowing* memiliki berbagai faktor. Sifat *machiavellian*, lingkungan etika, komitmen organisasi, intensitas moral dan tingkat keseriusan kecurangan merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi seseorang dalam melakukan tindakan *whistleblowing*. Hal ini ditunjukkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Suzila (2018), menyatakan bahwa lingkungan etika yang kuat, individu yang memiliki sifat *machiavellian* tinggi akan berbeda tingkat niat melakukan *whistleblowing*-nya dengan *machiavellian* rendah.

Hasil penelitian yang didapatkan oleh Nugraha (2017), menyatakan sifat *machiavellian* berpengaruh terhadap *whistleblowing*. Riandi (2017) dengan hasil penelitiannya yang menyatakan bahwa lingkungan etika berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Dan penelitian yang dilakukan Marliza (2018) mendapatkan hasil, yaitu komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

Hasil penelitian Rahmadani (2018) menyimpulkan bahwa intensitas moral berpengaruh secara signifikan terhadap *whistleblowing* internal. Rahmadani (2018) juga menyimpulkan bahwa tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* internal.

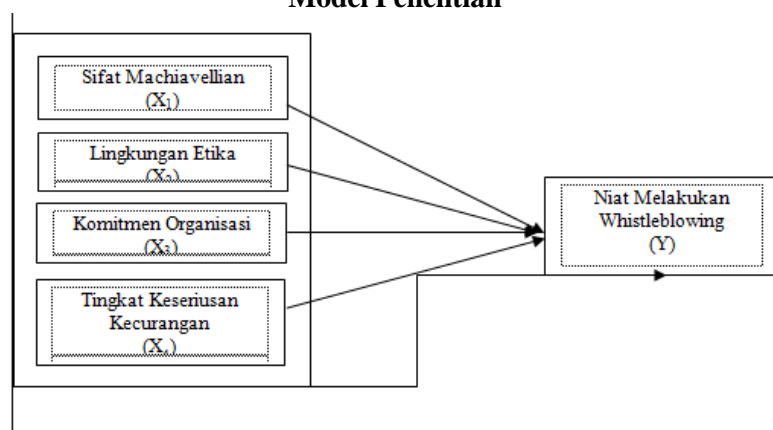
Maka pada hipotesis ini dilakukan uji bersama-sama terhadap sifat *machiavellian*, lingkungan etika, komitmen organisasi, intensitas moral dan tingkat keseriusan kecurangan untuk melihat adanya pengaruh atau tidak pada saat dilakukan uji bersama-sama terhadap niat dalam melakukan tindakan *whistleblowing*.

Berdasarkan hasil uraian di atas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H₅ : Sifat *machiavellian*, lingkungan etika, komitmen organisasi, dan tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka model penelitian dalam penelitian ini dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 2.1
Model Penelitian



C. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu penelitian kausal dengan pendekatan kuantitatif, dan pada penelitian ini menjelaskan fenomena empiris. Sugiyono (2014:37)

menyatakan, “Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat”. Menurut Sugiyono (2014:8), definisi dari metode penelitian kuantitatif yaitu sebagai berikut:

“Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis telah ditetapkan”.

Sumber Data

Sumber data yang digunakan pada penelitian diperoleh dari Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Padang, yang beralamat di Jl. Prof. M. Yamin, SH No. 70 Padang.

Definisi Operasional Variabel

Variabel yang digunakan didalam penelitian ini yaitu sifat *machiavellian*, lingkungan etika, komitmen organisasi, intensitas moral, tingkat keseriusan kecurangan dan niat melakukan *whistleblowing*. Definisi masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian dengan operasional dan cara pengukurannya.

a. Sifat *Machiavellian* (X_1)

Seseorang yang memiliki kecenderungan sifat *machiavellian*, jika menghadapi masalah moral, maka akan mengabaikan norma etika yang berlaku (Dalton dan Radtke, 2012 dalam Rifki 2018). Variabel yang digunakan ini, diukur dengan mengadopsi instrumen yang digunakan oleh Dalton dan Radtke (2012) dalam Rodiyah (2015), yaitu dengan menggunakan skala linkert 5 point, dari sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), kurang setuju (3), setuju (4), dan sangat setuju (5).

b. Lingkungan Etika (X_2)

Perilaku dan tindakan etis dari seseorang memiliki dampak terhadap orang lain dan lingkungan sekitarnya, dan juga lingkungan ditempat ia bekerja, karena lingkungan disuatu instansi merupakan hal yang dapat mempengaruhi anggotanya (Riandi, 2017). Variabel yang digunakan ini, diukur dengan mengadopsi instrumen yang digunakan oleh Dalton dan Radtke (2012) dalam Rodiyah (2015), yaitu dengan menggunakan skala linkert 5 point, dari sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), kurang setuju (3), setuju (4), dan sangat setuju (5).

c. Komitmen Organisasi (X_3)

Komitmen organisasi (*organizational commitment*) terkadang disebut juga dengan komitmen kerja, yang mencerminkan identifikasi dan ikatan individu pada suatu organisasi, karena seseorang yang berkomitmen akan melihat dirinya sebagai anggota sejati di sebuah perusahaan atau organisasi, yang mengabaikan sumber ketidakpuasan kecil, dan tetap memandang dirinya sebagai anggota organisasi (Moorhead dan Griffin, 2013:73). Variabel yang digunakan ini, diukur dengan mengadopsi instrumen yang digunakan oleh Mowday, Streers dan Porter (1979) dalam Rahmadani (2018), yaitu dengan menggunakan skala linkert 5 poin, dari sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), kurang setuju (3), setuju (4), dan sangat setuju (5).

d. Tingkat Keseriusan Kecurangan (X_4)

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 dalam Rahmadani 2018). Tingkat keseriusan kecurangan menggunakan skala linkert 5 poin dari sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), kurang setuju (3), setuju (4), dan sangat setuju (5).

e. Niat Melakukan *Whistleblowing* (Y)

Whistleblowing merupakan suatu pelaporan yang dilakukan oleh di suatu anggota organisasi (aktif atau non-aktif), karena adanya tindakan praktek ilegal, imoral, dan haram yang dilakukan oleh orang atau organisasi (Riandi, 2017). Menurut Hoffman and Robert (2008) dalam Rifki (2018), mendefinisikan *whistleblowing* sebagai pengungkapan yang dilakukan oleh karyawan karena adanya informasi yang mengandung pelanggaran hukum, peraturan, pedoman praktis atau pernyataan professional, atau berkaitan dengan kesalahan prosedur,

korupsi, penyalahgunaan wewenang, atau membahayakan publik dan keselamatan tempat kerja. Variabel yang digunakan ini, diukur dengan mengadopsi instrumen yang digunakan oleh Ajzen (2002), Park dan Blenkinsopp (2009), dan Winardi (2013) yang telah dimodifikasi dalam Rahmadani (2018), yaitu dengan menggunakan skala linkert 5 point, dari sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), kurang setuju (3), setuju (4), dan sangat setuju (5).

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Pada penelitian yang telah dilakukan ini, ada lima variabel yang digunakan yaitu sifat *machiavellian*, lingkungan etika, komitmen organisasi, tingkat keseriusan kecurangan, dan niat melakukan *whistleblowing*. Telah dilakukan pengujian statistik deskriptif pada semua variabel tersebut yang terdapat di dalam tabel 4.1.

Tabel 4.1
Hasil Uji Statistik Deskriptif

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
Sifat Machiavellian	60	23	41	33.62	4.338
Lingkungan Etika	60	30	65	55.50	6.377
Komitmen Organisasi	60	39	71	54.87	6.856
Tingkat Keseriusan Kecurangan	60	6	30	22.82	4.993
Niat Melakukan Whistleblowing	60	39	72	62.82	6.973
Valid N (listwise)	60				

Sumber: Data diolah sendiri

Hasil Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Hasil yang diperoleh untuk variabel sifat *machiavellian* untuk semua item pernyataan dengan jumlah item pertanyaan sebanyak 9 pertanyaan memiliki kriteria valid dengan nilai *pearson correlation* atau r hitung $>$ r tabel sebesar 0,254 dengan jumlah responden sebanyak 60, dan nilai signifikansi $<$ 0,05. Hasil yang diperoleh dari variabel lingkungan etika untuk semua item pernyataan sebanyak 7 pertanyaan memiliki kriteria valid. Variabel komitmen organisasi untuk semua item pernyataan sebanyak 15 pertanyaan memiliki kriteria valid. tingkat keseriusan kecurangan untuk semua item pernyataan sebanyak 6 pertanyaan memiliki kriteria valid. Dan niat melakukan *whistleblowing* untuk semua item pernyataan sebanyak 16 pertanyaan memiliki kriteria valid.

Uji Reliabilitas

Hasil dari Uji Reliabilitas merupakan alat ukur untuk kereliabelan dari suatu kuesioner, yang merupakan suatu indikator dari variabel atau konstruk, dan dapat dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* $>$ 0,6.

Tabel 4.2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Croanbach Alpha	Keterangan
Sifat Machiavellian	0,620	Reliabel
Lingkungan Etika	0,906	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,826	Reliabel
Tingkat Keseriusan Kecurangan	0,872	Reliabel
Niat Melakukan Whistleblowing	0,860	Reliabel

Tabel 4.2 menunjukkan hasil uji reliabilitas dengan nilai *cronbach alpha* dari masing-masing variabel yaitu, variabel sifat *machiavellian* sebesar 0,620, variabel lingkungan etika sebesar 0,906, variabel komitmen organisasi sebesar 0,826, variabel tingkat keseriusan kecurangan sebesar 872, dan variabel niat melakukan *whistleblowing* sebesar 0,860.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Multikolonieritas

Hasil dari uji multikolonieritas berguna untuk menguji apakah didalam model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas, dan untuk mengetahuinya maka dilihat dengan menggunakan nilai $VIF > 10$ atau nilai *tolerance* $< 0,10$ yang artinya terjadi multikolonieritas pada model regresi, sebaliknya jika nilai $VIF < 10$ atau nilai *tolerance* $> 0,10$ artinya tidak terjadi multikolonieritas.

Tabel 4.3
Hasil Uji Multikolonieritas

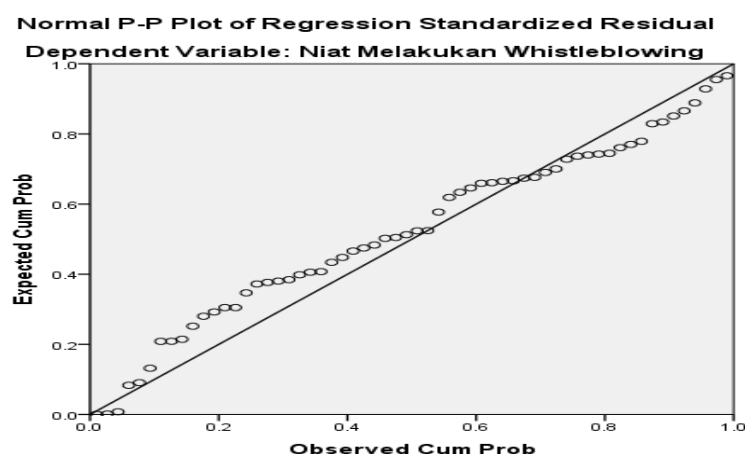
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1		
Sifat Machiavellian	.931	1.074
Lingkungan Etika	.927	1.078
Komitmen Organisasi	.843	1.186
Tingkat Keseriusan Kecurangan	.954	1.048

Sumber: Data Diolah Sendiri

Pada Tabel 4.3 menunjukkan bahwa nilai $VIF < 10$ dan nilai *tolerance* $> 0,10$ yang terdapat pada setiap variabel, yaitu sifat *machiavellian* 1,074 dan 0,931, lingkungan etika 1,078 dan 0,927, komitmen organisasi 1,186 dan 0,843, tingkat keseriusan kecurangan 1,048 dan 0,954.

Hasil Uji Normalitas

Hasil dari uji normalitas berguna untuk melihat apakah pada model regresi, variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Suatu model regresi dapat dikatakan baik jika memiliki distribusi data mendekati normal atau normal.

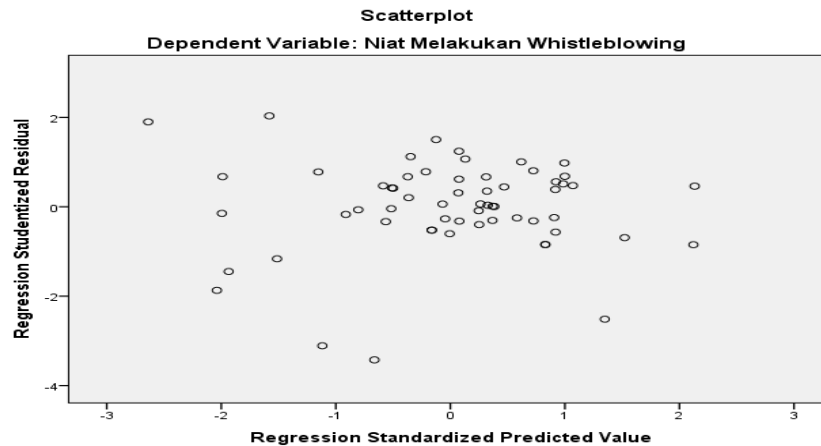


Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik P-Plot
(Sumber: Data Diolah Sendiri)

Pada Gambar 4.1 dapat disimpulkan bahwa data normal, hal ini dikarenakan hasil uji menunjukkan bahwa pada grafik *P-Plot* terdapat penyebaran data yang berada disekitar garis diagonal.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil dari uji Heteroskedastisitas berguna untuk melihat apakah ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, pada model regresi atau sebaliknya. Model regresi dikatakan baik jika yang sama atau tetap disebut dengan homoskedastisitas.



Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Grafik *Scatterplot*
 (Sumber: Data Diolah Sendiri)

Dapat dilihat pada Gambar 4.2 yang memperlihatkan hasil dari uji yang telah dilakukan yaitu pada grafik *scatterplot* terdapat titik-titik data yang menyebar diatas dan juga dibawah ataupun disekitar angka nol (0) pada sumbu Y, dan penyebaran yang ada tidak membentuk suatu pola ataupun bergelombang, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas maka model regresi layak digunakan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil dari uji koefisien determinasi (R^2) berguna untuk mengukur besarnya kemampuan dari variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Variabel independen yaitu, sifat *machiavellian*, lingkungan etika, komitmen organisasi, dan tingkat keseriusan kecurangan, serta variabel dependennya yaitu niat melakukan *whistleblowing*.

Tabel 4.4
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.429 ^a	.184	.125	6.52469

Sumber: Data Diolah Sendiri

Hasil yang terdapat pada Tabel 4.4 yaitu *Adjusted R Square* adalah 0,125. Dari hasil yang diperoleh ini dapat dijelaskan bahwa pengaruh yang diberikan oleh variabel sifat *machiavellian*, lingkungan etika, komitmen organisasi, dan tingkat keseriusan kecurangan terhadap variabel niat melakukan *whistleblowing* secara bersama-sama atau simultan sebesar 0,125.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji Analisis Linier Berganda

Hasil dari uji analisis linier berganda berguna untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan dari variabel bebas dengan variabel terikat.

Tabel 4.5
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	29.848	10.580		2.821	.007
1					
Sifat Machiavellian (X1)	.159	.203	.099	.783	.437
Lingkungan Etika (X2)	.295	.138	.269	2.130	.038
Komitmen Organisasi (X3)	.063	.135	.062	.465	.644
Tingkat Keseriusan	.343	.174	.246	1.970	.054
Kecurangan (X4)					

a. Dependent Variable: Niat Melakukan Whistle Blowing (Y)

Sumber: Data Diolah Sendiri

Dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk dari hasil uji analisis linier berganda yang terdapat pada Tabel 4.5, yaitu:

$$Y = 29,848 + 0,159 + 0,295 + 0,063 + 0,343$$

Hasil Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Hasil dari uji signifikan parameter individual atau uji statistik t merupakan hasil uji yang berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen yang ada secara individual.

Tabel 4.6
Hasil Uji Statistik t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	29.848	10.580		2.821	.007
1					
Sifat Machiavellian (X1)	.159	.203	.099	.783	.437
Lingkungan Etika (X2)	.295	.138	.269	2.130	.038
Komitmen Organisasi (X3)	.063	.135	.062	.465	.644
Tingkat Keseriusan	.343	.174	.246	1.970	.054
Kecurangan (X4)					

Sumber: Data Diolah Sendiri

Tabel 4.6 merupakan hasil uji statistik t yang menjelaskan bahwa variabel sifat *machiavellian*, komitmen organisasi, dan tingkat keseriusan kecurangan tidak berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*, hal ini dikarenakan dengan hasil nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 dan nilai t hitung yang lebih kecil dari t tabel 2,003. Pada variabel lingkungan etika berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*, hal ini dikarenakan dengan hasil nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung yang lebih besar dari 2,003.

Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Hasil dai uji signifikansi simultan atau uji statistik F berguna untuk mengetahui apakah model regresi memiliki pengaruh dari seluruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4.7
Hasil Uji Statistik F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	527.547	4	131.887	3.098	.023 ^b
	Residual	2341.437	55	42.572		
	Total	2868.983	59			

Sumber: Data Diolah Sendiri

Pada Tabel 4.7 menjelaskan tentang hasil uji statistik F yaitu nilai F hitung 3,098 lebih besar dari pada F tabel 2,77 dan nilai signifikansi 0,023 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel sifat *machiavellian* (X_1), lingkungan etika (X_2), komitmen organisasi (X_3), dan tingkat keseriusan kecurangan (X_4) berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing* (Y).

Pembahasan

Pengaruh Sifat Machiavellian Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing

Hasil penelitian yang telah dilakukan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh para peneliti terdahulu, dan hal ini dapat mendukung hasil yang telah diperoleh, diantaranya yaitu penelitian dari Suzila (2018) dengan hasil penelitiannya adalah sifat *machiavellian* yang tinggi memiliki perbedaan pengaruh yang signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing* dibandingkan dengan sifat *machiavellian* yang rendah.

Maka dari penelitian yang telah dilakukan dapat diperoleh kesimpulan bahwa sifat *machiavellian* tidak berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*, hal ini dikarenakan bila seseorang yang memiliki kecenderungan sifat *machiavellian* yang tinggi maka dia hanya akan bertindak lebih emosional, karena untuk melakukan tindakan *whistleblowing* bukanlah hal yang mudah dalam melaporkan suatu tindakan pelanggaran ataupun kecurangan.

Pengaruh Lingkungan Etika Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing

Hasil penelitian yang telah dilakukan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh para peneliti terdahulu, dan hal ini dapat mendukung hasil yang telah diperoleh, diantaranya yaitu penelitian dari Suzila (2018) dengan hasil penelitiannya adalah lingkungan etika yang kuat memiliki perbedaan pengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing* dibandingkan dengan lingkungan etika yang lemah, dan juga penelitian dari Riandi (2017) dengan hasil penelitiannya adalah variabel lingkungan etika berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.

Maka dari penelitian yang telah dilakukan dapat diperoleh kesimpulan bahwa lingkungan etika berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*, hal ini dikarenakan jika suatu organisasi atau instansi pemerintah maupun swasta memiliki lingkungan etika yang baik dan kuat, yang mengarah kepada hal positif, maka pegawai yang berada didalam organisasi tersebut akan mau melakukan tindakan *whistleblowing*, karna hal ini sesuai dengan norma yang berlaku.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing

Hasil penelitian yang telah dilakukan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh para peneliti terdahulu, dan hal ini dapat mendukung hasil yang telah diperoleh yaitu penelitian dari Styawati, Ardiyani, Sutrisno (2015) dengan hasil penelitiannya yaitu komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* internal.

Maka dari penelitian yang telah dilakukan dapat diperoleh kesimpulan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*, hal ini dikarenakan pada suatu organisasi yang memiliki komitmen organisasi yang rendah dikalangan para pegawainya, yang berdampak pada kurangnya keyakinan dan loyalitas yang dimiliki.

Pengaruh Tingkat Keseriusan Kecurangan Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing

Hasil penelitian yang telah dilakukan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh para peneliti terdahulu, dan hal ini dapat mendukung hasil yang telah diperoleh, diantaranya yaitu

penelitian dari Aliyah (2015) dengan hasil penelitiannya yaitu tingkat keseriusan kecurangan tidak berpengaruh signifikan terhadap minat pegawai dalam melakukan tindakan *whistleblowing*.

Maka dari penelitian yang telah dilakukan dapat diperoleh kesimpulan bahwa tingkat keseriusan kecurangan tidak berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

Pengaruh Sifat Machiavellian, Lingkungan Etika, Komitmen Organisasi, dan Tingkat Keseriusan Kecurangan Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing

Hasil penelitian yang telah dilakukan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh para peneliti terdahulu, dan hal ini dapat mendukung hasil yang telah diperoleh, diantaranya yaitu penelitian dari Nugraha (2017) dengan hasil penelitiannya yaitu sifat *machiavellian* berpengaruh terhadap *whistleblowing*. Dan Riandi (2017) dengan hasil penelitiannya yaitu variabel *machiavellian* berpengaruh terhadap intensitas melakukan *whistleblowing*.

Suzila (2018) dengan hasil penelitiannya yang menyatakan lingkungan etika yang kuat memiliki perbedaan pengaruh yang signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing* dibandingkan dengan lingkungan etika yang lemah. Riandi (2017) hasil penelitiannya menyatakan bahwa variabel lingkungan etika berpengaruh terhadap intensitas melakukan *whistleblowing*.

Rahmadani (2018) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap intensitas untuk melakukan *whistleblowing* internal. Dan juga hasil penelitian Marliza (2018) dengan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

Hasil penelitian Abdullah (2017) dengan hasil yang menyatakan bahwa tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensitas auditor melakukan tindakan *whistleblowing*.

E. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan ini, maka didapatkan beberapa kesimpulan yaitu:

1. Bahwa sifat *machiavellian* tidak berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*, hal ini dikarenakan bila seseorang yang memiliki kecenderungan sifat *machiavellian* yang tinggi maka dia hanya akan bertindak lebih emosional, karena untuk melakukan tindakan *whistleblowing* bukanlah hal yang mudah dalam melaporkan suatu tindakan pelanggaran ataupun kecurangan.
2. Bahwa lingkungan etika berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*, hal ini dikarenakan jika suatu organisasi atau instansi pemerintah maupun swasta memiliki lingkungan etika yang baik dan kuat, yang mengarah kepada hal positif, maka pegawai yang berada didalam organisasi tersebut akan mau melakukan tindakan *whistleblowing*, karna hal ini sesuai dengan norma yang berlaku.
3. Bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*, hal ini dikarenakan pada suatu organisasi yang memiliki komitmen organisasi yang rendah dikalangan para pegawainya, yang berdampak pada kurangnya keyakinan dan loyalitas yang dimiliki.
4. Bahwa tingkat keseriusan kecurangan tidak berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*.
5. Dapat disimpulkan bahwa apabila diuji secara bersama-sama, maka variabel sifat *machiavellian* (X_1), lingkungan etika (X_2), komitmen organisasi (X_3), dan tingkat keseriusan kecurangan (X_4) berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing* (Y).

Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan pada penelitian ini, peneliti menyarankan beberapa hal berikut untuk memberikan hasil penelitian yang lebih berkualitas, yaitu:

1. Pada hasil penelitian yang lebih luas, disarankan untuk menambah ruang lingkup yang ingin diteliti.
2. Pada penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah variabel independen, karena masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi niat melakukan *whistleblowing*. Variabel yang

dapat ditambahkan pada penelitian selanjutnya yaitu, variabel orientasi etika relativisme, intensitas moral, *personal cost of reporting*, komitmen profesional, dan *locus of control*.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang telah dilakukan ini, tidak terlepas dari berbagai keterbatasan yang ada, dan keterbatasan yang terdapat didalam penelitian ini yaitu:

1. Kecilnya ruang lingkup yang diteliti, maka hasil penelitian yang diperolehpun relatif lebih kecil atau sempit.
2. Pada penelitian ini, variabel independen yang digunakan hanya 4 yaitu sifat *machiavellian* (X_1), lingkungan etika (X_2), tingkat keseriusan kecurangan (X_3) dan komitmen organisasi (X_4).

F. DAFTAR PUSTAKA

- Anonim. <https://brainly.co.id/tugas/6946450>. Diakses pada Senin, 03/12/2018, 14:35WIB.
- Anonim. https://id.wikipedia.org/wiki/Pelapor_pelanggaran. Diakses pada Senin, 03/12/2018, 14:52WIB.
- Anonim. <https://medium.com/@andrejason14/kasus-papa-minta-saham-dan-kondisi-whistleblowing-di-indonesia-1c2bf3ae20bc>. Diakses pada Senin, 10/12/2018, 20:26WIB.
- Ahyaruddin, M., & Asnawi, M. (2017). Pengaruh Moral Reasoning dan Ethical Environment Terhadap Kecenderungan Untuk Melakukan Whistleblowing. *Jurnal Akuntansi & Ekonomika*, 7(1), 1–20.
- Diani, R. C., & Narsa, I. M. (2017). Level Penalaran Moral Dan Konflik Peran: Bagi Model Perilaku Whistleblowing Aparat Pengawasan Internal Pemerintah. *Jurnal Tata Kelola & Akuntabilitas Keuangan Negara*, 3(2), 131–150. <https://doi.org/10.28986/jtaken.v3i2.104>.
- Fahlevi, A. S., Carolina, A., & Kusufi, M. S. (2017). Pengaruh Sifat Machiavellian, Self Efficacy, Personal Cost dan Komitmen Profesi Terhadap Intensi Whistleblowing (Studi pada Dinas Perhubungan Kota SURabaya), 1–10.
- Ghazali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21. Edisi 7. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Marliza, R. (2018). Pengaruh Personal Cost Of Reporting, Komitmen Organisasi, Dan Tingkat Keseriusan Kecurangan Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing (Studi Empiris pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Payakumbuh), 1–20.
- Moorhead dan Griffin. 2013. Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi. Edisi 9. Salemba Empat. Jakarta.
- Mulfag, M. R. P. (2017). Intensi Melakukan Whistleblowing pada Internal Auditor Pemerintah (Studi empiris pada Inspektorat Kota Padang dan Provinsi Sumatera Barat), 1–20. Retrieved from <http://www.albayan.ae>.
- Nugraha, T. (2017). Pengaruh Komitmen Profesional, Lingkungan Etika, Sifat Machiavellian Dan Personal Cost Terhadap Intensi Whistleblowing Dengan Retaliasi Sebagai Variabel Moderating (Studi EMpiris Pada Perusahaan Perbankan Yang Berada di Kota Pekanbaru). *JOM FEB*, 4(1), 2030–2044.
- Panjaitan, I. A. (2018). Whistleblowing : Meningkatkan Hasil Audit Forensik dalam Pengungkapan Tindakan Korupsi oleh Auditor Pemerintah. *Jurnal Insitusi Politeknik Ganesha Medan*, 1(1), 50–60.
- Rahmadani, A. (2018). 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). *JOM FEB*, 1, 1–15.
- Riandi, G. (2017). Pengaruh Sifat Machiavellian, Lingkungan Etika Dan Personal Cost Terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing (Studi Empiris Pada Bank BRI Provinsi Riau). *JOM Fekon*, 4(1), 2538–2550.
- Rifki. (2018). Pengaruh Komitmen Profesional, Personal Cost, Locus Of Control, Sifat Machiavellian Dan Tingkat Keseriusan Kecurangan Terhadap Intensi Untuk Melakukan

- Whistleblowing Internal. *JOM FEB*, 1, 1–15.
- Rodiyah, S. (2015). *Pengaruh Sifat Machiavellian, Lingkungan Etika dan Personal Cost Terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing*. Skripsi. UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SYARIF HIDAYATULLAH.
- Setyawati, I., Ardiyani, K., & Sutrisno, C. R. (2015). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Niat Untuk Melakukan Whistleblowing Internal (The Factors Influencing Internal Whistleblowing Intentions). *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(2), 22–33.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Susanti, F. (2015). Pengaruh Bauran Promosi Terhadap Keputusan Klien dalam Memilih Radio Carano Sebagai Media Promosi Iklan. *Jurnal KBP*, 3(1), 94-103.
- Suzila. (2018). Pengaruh Sifat Machiavellian Dan Lingkungan Etika Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing (Studi Eksperimentasi pada SKPD di Lubuk Sikaping, Kabupaten Pasaman), 1–11.