

# PENGARUH SIFAT MACHIAVELLIANE, PERSONAL COST, DAN KOMITMEN PROFESIONAL TERHADAP NIAT UNTUK MELAKUKAN WHISTLEBLOWING PADA PENGELOLA KEUANGAN DAN ANGGARAN KANWIL KEMENTERIAN HUKUM DAN HAM WILAYAH SUMATERA

Vina Syafrudin, Lismawati, Nila Aprila

*Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu*

---

## Abstract

This study aims to determine the effect of Machiavellian, Personal Cost, and Professional Commitment to whistleblowing intention on financial and budget managers in Ministry of Law and Human Right Region of Sumatera. This study used a sample of 103 respondents. The results showed that the nature of Machiavellian affects the intention to do whistleblowing. For the Personal Cost variable the results of the study indicate that the Personal Cost also influences the intention to do whistleblowing and the Professional Commitment variable also influences the intention to do whistleblowing.

Keywords: Machiavellian, Personal Cost, and Professional Commitment

---

## 1. Pendahuluan

Pengembangan e-government merupakan upaya untuk mengembangkan penyelenggaraan pemerintahan melalui penggunaan media elektronik untuk meningkatkan kualitas layanan publik. Penerapan e-government merupakan amanat Inpres No.3 tahun 2003 tentang penyelenggaraan tata kelola pemerintahan secara elektronik di Indonesia. Implementasi e-government dalam pelaksanaan tata kelola pemerintah dan pelayanan publik membutuhkan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi beserta sumber daya manusia yang handal dalam mengelolanya. Pelayanan pemerintah yang birokratis dan terkesan kaku dapat dieliminir melalui pemanfaatan e-government menjadi lebih fleksibel, dan lebih berorientasi pada kepuasan pengguna. Selain itu e-government menawarkan pelayanan publik secara 24 jam. Sehingga dapat di akses dimana saja dan kapan saja. Pentingnya pengaduan dari masyarakat untuk perbaikan dan peningkatan pelayanan publik, perlu upaya dari semua pihak baik dari pemerintah maupun Kementerian/Lembaga dalam mendorong partisipasi masyarakat untuk ikut serta melakukan pengaduan, menyediakan sarana pengaduan serta penanganan pengaduan yang baik. Sejalan dengan pemikiran tersebut, Kementerian Hukum dan HAM melakukan penyediaan layanan pengaduan yang berbasis elektronik yang dapat dimanfaatkan atau diakses oleh pegawai maupun masyarakat melalui Aplikasi Whistle Blowing System Online ([wbs.kemenkumham.go.id](http://wbs.kemenkumham.go.id)).

Adapun bentuk materi pelanggaran yang dapat dilaporkan, yaitu : pelanggaran disiplin pegawai, penyalahgunaan wewenang, mal administrasi dan pemerasan/penganiayaan, perilaku amoral/perselingkuhan dan kekerasan dalam rumah tangga, korupsi, pengadaan barang dan jasa/bahan makanan (bama) untuk Warga Binaan Pemasyarakatan, pungutan liar, percaloan, pengurusan dokumen, narkoba, pelayanan publik dan yang terakhir adalah laporan dan klarifikasi. Whistleblower adalah seseorang (pegawai dalam organisasi) yang memberitahukan kepada publik atau kepada pejabat yang berkuasa tentang dugaan ketidakjujuran, kegiatan ilegal atau kesalahan yang terjadi di

departemen pemerintahan, organisasi publik, organisasi swasta, atau pada suatu perusahaan (Susmanschi, 2012).

Pengaduan dari whistleblower terbukti lebih efektif dalam mengungkap fraud dibandingkan metode lainnya seperti audit internal, pengendalian internal maupun audit eksternal (Sweeney, 2008). Pendapat tersebut sejalan dengan Report to The Nation yang diterbitkan oleh Association of Certified Fraud Examiners (ACFE) setiap dua tahun sekali yang senantiasa menempatkan tips dalam peringkat teratas sumber pengungkap kecurangan. Pemahaman terhadap efektifitas whistleblowing tersebut kemudian memicu beragam organisasi untuk mulai proaktif mendeteksi kecurangan dengan mengimplementasikan hotline whistleblowing system melalui berbagai sarana komunikasi seperti melalui pengaduan telepon atau jaringan web-site/internet.

Secara teori niat seseorang melakukan suatu perilaku dapat dijelaskan melalui theory of planned behaviour. Pengaplikasian theory of planned behaviour (TPB) pada umumnya diterapkan pada dunia ekonomi dan psikolog. Theory of planned behaviour menjelaskan niat individu untuk berperilaku dipengaruhi tiga faktor yaitu sikap terhadap perilaku, norma subyektif, dan persepsi kontrol perilaku. Seseorang akan memiliki niatan dalam dirinya sebelum melakukan hal yang ingin dilakukan. Niat yang terdapat pada individu untuk berperilaku tergantung pada tipe kepribadian masing-masing individu. Seseorang untuk menjadi whistleblower bukanlah suatu perkara yang mudah dan juga berasal dari internal organisasi, umumnya akan menghadapi dilema etis dalam memutuskan apakah harus “meniup peluit” atau membiarkannya tetap tersembunyi.

Sebagian orang memandang whistleblower sebagai pengkhianat yang melanggar norma loyalitas organisasi, sebagian lainnya memandang whistleblower sebagai pelindung heroik terhadap nilai-nilai yang dianggap lebih penting dari loyalitas kepada organisasi (Rothschild dan Miethe, 1999). Pandangan yang bertentangan tersebut kerap menjadikan calon whistleblower berada dalam dilema kebimbangan menentukan sikap yang pada akhirnya dapat mendistorsi minat whistleblowing. Memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi minat pegawai untuk melakukan tindakan whistleblowing penting dilakukan agar organisasi dapat merancang kebijakan dan sistem whistleblowing yang paling efektif.

Partisipasi whistleblower krusial terhadap efektifitas sistem whistleblowing, karena sistem akan percuma jika tidak seorangpun yang menggunakannya untuk melaporkan adanya tindakan fraud. Penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan minat whistleblowing telah mengungkap beberapa determinan dari minat whistleblowing. Penelitian yang dilakukan oleh Park dan Blenkinsopp (2008) dan Winardi (2013) menggunakan kerangka theory of planned behavior dari ajzen (1991) untuk menjelaskan faktor-faktor individual yang membentuk minat whistleblowing. Salah satu faktor individual tersebut adalah sikap terhadap whistleblowing (attitude towards whistleblowing) yang menurut dua penelitian tersebut memiliki pengaruh positif terhadap minat whistleblowing. Selain faktor individual, beberapa penelitian juga mengaitkan faktor situasional seperti tingkat keseriusan kecurangan (Kaplan dan Whitecotton, 2001; Sabang, 2013; Winardi, 2013) dan personal cost (Kaplan dan Whitecotton, 2001; Winardi, 2013) sebagai faktor yang turut mempengaruhi minat whistleblowing. Niat whistleblowing adalah suatu tindakan yang mungkin dilakukan individu untuk melaporkan suatu kesalahan atau perbuatan yang tidak etis (Miceli dan Near, 1985). Niat whistleblowing dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor berasal dari internal maupun eksternal serta dapat menjadi pendorong maupun sebaliknya (Kreshastuti, 2014).

Niat seseorang untuk melakukan whistleblowing dapat diukur dari niat untuk melakukan whistleblowing, keinginan untuk mencoba whistleblowing, usaha keras untuk melakukan whistleblowing internal dan upayanya untuk melakukan whistleblowing eksternal jika secara internal tidak mungkin dilakukan. Tanpa adanya niat seseorang untuk melapor, sistem whistleblowing tidak akan berjalan secara efektif. Hal ini dikarenakan dengan melaporkan tindak kejahatan/kecurangan yang dilakukan oleh seseorang agar dapat terciptanya suatu sistem whistleblowing yang baik, transparan, akuntabel dan bertanggung jawab akan meyakinkan pegawai untuk mengungkap kasus

fraud yang terjadi (Purwantini, dkk; 2017). Whistleblowing merupakan sebuah proses kompleks yang melibatkan karakteristik individual dan factor-faktor situasional lainnya. Karakteristik individual tersebut diantaranya adalah pertimbangan etis, locus of control, dan komitmen organisasi. Sedangkan factor situasionalnya terdiri dari keseriusan pelanggaran dan status pelanggar (Ahmad, 2011;5)

Adapun karakteristik lain yang dinilai dapat mempengaruhi intensi seseorang untuk melakukan whistleblowing, yakni sifat Machiavellian yang tinggi cenderung membuat keputusan berdasarkan kepentingan dirinya sendiri. Individu dengan sifat Machiavellian lebih rasional dan non emosional. Lebih jauh lagi, ia bersedia berbohong demi mencapai keinginan dirinya. Dalton dan Radtke (2012) menemukan adanya pengaruh sifat Machiavellian terhadap niat melakukan whistleblowing. Seseorang yang memiliki sifat Machiavellian tinggi, keinginannya untuk melakukan whistleblowing rendah. Dalton dan Radtke (2012) juga menjadikan personal cost sebagai variabel pemoderasi hubungan antara variabel sifat Machiavellian dan niat melakukan whistleblowing.

Septianti (2013) menyatakan personal cost termasuk ke dalam factor individu yang dinilai mempengaruhi niat seseorang melakukan whistleblowing. Carson et al.(2008:361) dan Kaplan dan Whitecotton (2001) menemukan komitmen profesional mempengaruhi intensi seseorang untuk melakukan whistleblowing. Seorang pegawai yang menjunjung tinggi komitmen terhadap profesionalisme akan melakukan pencegahan dalam bersikap yang tidak sesuai dengan standar profesional, sehingga akan berupaya melakukan pencegahan terhadap terjadinya whistleblowing, ataupun berupaya bersikap profesional apabila terjadinya pelanggaran yang akan menuntut dirinya mengungkapkan pelanggaran tersebut. Elias (2008) menyatakan bahwa level komitmen profesi mempengaruhi level landasan etis. Lebih lanjut, Kaplan dan Whitecotton (2001) dalam Risti Merdikawati (2012:) menemukan bahwa terdapat hubungan positif antara komitmen profesi dan niat auditor dalam melakukan whistleblowing.

## **2. Tinjauan Pustaka**

### *2.1. Theory of Reasoned Action*

Theory of Reasoned Action pertama kali dicetuskan oleh Ajzen (1980), teori ini disusun menggunakan asumsi dasar bahwa manusia berperilaku dengan cara yang sadar dan mempertimbangkan segala informasi yang tersedia. Dalam TRA ini, Ajzen (1980) mengatakan bahwa niat seseorang untuk melakukan suatu perilaku, menentukan terlebih dahulu apakah ia akan melakukan atau tidak melakukan perilaku tersebut. Ajzen 1980 menyatakan asumsi TRA pada perilaku seorang yang terkait dengan tindakan sosial beradada di bawah kontrol kehendak orang tersebut. Perilaku seseorang ditentukan oleh niat. Sementara itu, niat merupakan fungsi dari dua faktor penentu, yaitu sifat kepribadian seseorang (sikap) dan pengaruh sosial (yang disebut norma subjektif). Sikap berkaitan dengan penilaian seseorang, baik positif maupun negatif, dalam melakukan suatu tindakan perilaku. Norma subjektif diartikan sebagai persepsi seseorang atas tekanan sosial yang dirasakannya untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku tertentu.

Dari ke dua faktor tersebut akan memunculkan suatu niat dan niat tersebut akan menampilkan suatu perilaku kombinasi dari sikap dan norma subjektif, sehingga seseorang individu akan melakukan tindakan jika memang tindakan tersebut bermanfaat (Ajzen, 1980). Kehendak (intention) ditentukan oleh sikap dan norma subjektif. Komponen pertama mengacu pada sikap terhadap perilaku. Sikap ini merupakan hasil pertimbangan untung dan rugi dari perilaku tersebut (outcome of the behavior). Di samping itu juga dipertimbangkan pentingnya konsekuensi-konsekuensi yang akan terjadi bagi individu (evaluation regarding the outcome).

Di lain pihak, komponen norma subjektif atau social mengacu pada keyakinan seseorang terhadap bagaimana dan apa yang dipikirkan orang-orang yang dianggap penting dan motivasi seseorang untuk mengikuti pikiran tersebut. Teori tindakan beralasan muncul karena kurang berhasilnya penelitian

yang menguji teori sikap, yaitu penelitian yang membahas hubungan antara sikap dan perilaku, dan selanjutnya dikembangkan oleh Icek Ajzen dan Martin Fishbein (1980). Minat adalah suatu fungsi dari dua penentu dasar, yaitu faktor pribadi dan pengaruh sosial. Faktor pribadi menjelaskan suatu sikap terhadap perilaku individual, sedangkan pengaruh sosial berhubungan dengan norma subyektif. Sikap seseorang yang dikombinasikan dengan norma-norma subyektifnya akan membentuk minat perilakunya (Jogiyanto, 2007).

Niat whistleblowing adalah suatu tindakan yang mungkin dilakukan individu untuk melaporkan suatu pelanggaran atau perbuatan yang tidak etis (Miceli dan Near, 1985). Sedangkan pengertian whistleblowing adalah pengungkapan tindak kecurangan atau perbuatan yang melawan hukum, kesalahan prosedur, korupsi, penyalahgunaan wewenang dan perbuatan tidak etis yang dapat merugikan berbagai pihak yang berkepentingan (KNKG, 2008).

Whistleblowing dapat terjadi di dalam maupun luar sektor perusahaan atau sektor pemerintahan. Sedangkan seorang yang melakukan whistleblowing disebut whistleblower. Whistleblowing terbagi menjadi dua jenis, yaitu internal whistleblowing dan eksternal whistleblowing. Internal whistleblowing terjadi ketika individu atau pegawai mengetahui kecurangan yang dilakukan oleh pegawai lain atau kepala bagiannya, kemudian melaporkan kecurangan itu kepada pimpinan perusahaan/organisasi yang lebih tinggi. Sedangkan eksternal whistleblowing menyangkut kasus dimana seorang pekerja mengetahui kecurangan yang dilakukan perusahaannya lalu membocorkan kepada masyarakat karena dia mengetahui bahwa kecurangan itu akan merugikan masyarakat (Naomi, 2015). Whistleblower dibagi lagi menjadi dua kategori, yakni whistleblower di sektor swasta dan whistleblower di sektor pemerintahan. Ditinjau dari tempatnya bekerja, umumnya whistleblower bisa berasal dari perusahaan swasta maupun dari instansi pemerintah (Semendawai, 2011:20).

## 2.2. Whistleblowing

Whistleblowing merupakan sebuah proses kompleks yang melibatkan faktor pribadi dan organisasi. Tindakan whistleblowing tentunya memiliki risiko. Respon atasan untuk menanggapi atau mengabaikan aduan pelanggaran sangat berpengaruh terhadap niat dan kecenderungan pegawai lain untuk melakukan whistleblowing, resiko yang diterima para whistleblower dapat berupa teguran, rujukan ke psikiater, pemfitnahan, pengancaman, pengucilan serta tekanan mengundurkan diri, dan sebagainya (Elias, 2008).

## 2.3. Sifat Machiavellian

Pada abad ke 16, Nicollo Machiavelli (1469-1527) melahirkan istilah Sifat Machiavellian atau singkatan "Mach" digunakan oleh para psikolog yang menggambarkan karakter negatif yang meliputi manipulasi, kelicikan, duplikasi atau peniruan dan perilaku yang buruk (Christie dan Geis, 1970). Sifat Machiavellian adalah suatu sifat kepribadian yang melibatkan keinginan untuk mencapai suatu tujuan. Di sisi lain, Machiavellian bersifat adaptif dalam artian bahwa meskipun mereka sering melakukan hal-hal negatif atau berperilaku tidak etis, melanggar norma, dan sering memanipulasi untuk menyajikan hasil yang terbaik (Nasution, 2016).

Seorang yang memiliki sikap machiavellian akan cenderung mementingkan kepentingan diri sendiri dan memiliki sikap agresif untuk melaksanakan kepentingannya. Untuk tujuan tertentu seseorang yang memiliki sikap machiavellian akan melakukan segala cara tanpa memperhatikan perasaan, orang lain, moral maupun etika. Seorang yang memiliki sikap machiavellian akan cenderung melakukan tindakan tidak etis, melanggar prosedur dan mengabaikan aturan (Nasution, 2016). Machiavellian tidak hanya berlaku pada tingkat manajemen puncak, melainkan untuk sebagian besar pegawai yang bekerja dalam organisasi. Individu yang memiliki sifat machiavellian pada umumnya kurang bijaksana dan cenderung egois (Ozler, 2010).

Jika hal tersebut diterapkan oleh akuntan, maka bukannya tidak mungkin seorang akuntan akan melakukan manipulasi terhadap laporan-laporan yang dikerjakannya untuk mendapatkan keuntungan bagi individu dan kelompok yang sejalan dengannya. Jika hal tersebut benar seorang akuntan memiliki sikap manipulatif maka kepercayaan masyarakat terhadap hasil audit yang berupa opini akan diragukan. Sifat Machiavellian berpengaruh pada kecenderungan pegawai untuk menerima perilaku tidak etis yang berhubungan dengan etika profesinya (Dalton dan Radtke, 2012).

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi sifat machiavellian seorang pegawai maka semakin tinggi pula perilaku cenderung melakukan tindakan yang tidak etis dalam menjalani profesinya. Sikap etis merupakan kecenderungan perilaku dalam menghadapi kondisi-kondisi secara etis diragukan. Sifat machiavellian juga mempengaruhi perkembangan moral dan perilaku etis yang ada pada diri seseorang. Dimana moralitas adalah faktor yang paling penting dalam melakukan niat whistleblowing (Hwang et al., 2008:510). Adapun karakter individual yang memiliki type machiavellian maka dinilai dalam melakukan niat whistleblowing/ mengungkapkan kecurangan yang dilakukan anggota lain, ketika dalam membuat keputusan untuk mengungkapkan kecurangan tersebut dinilai penting untuk dirinya sendiri maka akan dilakukannya karena akan mendapat keuntungan pribadi. Sedangkan individu dengan sifat machiavellian yang rendah mungkin akan membiarkan kecurangan tersebut dan enggan melaporkan, karena itu tidak ada keuntungan bagi dirinya sendiri.

#### 2.4. Personal Cost

Personal cost merupakan pandangan pegawai terhadap risiko pembalasan yang diterima orang yang melaporkan tindakan kecurangan (whistleblower) dari seseorang yang melakukan kecurangan (Schultz et al., 1993). Salah satu yang menjadi pertimbangan bagi seorang pegawai untuk melaporkan kecurangan adalah adanya ancaman atau pembalasan dari pelaku kecurangan. Resiko pembalasan dapat berasal dari manajemen, atasan atau rekan kerja (Bagustianto dan Nurkholis, 2015).

Risiko pembalasan ini dapat berupa penolakan dari rekan kerja, mutasi ke bagian lain, penolakan kenaikan gaji, penilaian kinerja yang tidak adil (dinilai memiliki kinerja yang rendah), bahkan bentuk yang ekstrim adalah pemberhentian kerja dan penundaan promosi jabatan juga dapat menjadi salah satu bentuk personal cost yang akan diterima pegawai tersebut (Curtis, 2006). Bentuk lain risiko pembalasan seperti paksaan untuk menarik segala tuduhan pelanggaran yang dilaporkan tanpa terkecuali, mempersulit proses pengaduan, mengisolasi pelapor, mencemarkan nama baik pelapor, tidak pernah dilibatkan lagi dalam rapat dan lainnya (Bagustianto dan Nurkholis, 2015).

Personal cost tidak hanya merupakan dampak tindakan balas dendam dari perilaku kecurangan, melainkan sebuah keputusan bagi pelapor yang dianggap sebagai tindakan tidak etis karena dianggap menentang atasan. Sehingga pandangan akan adanya risiko ancaman pembalasan ini akan menjadikan calon pelapor menghadapi dilema antara melakukan apa yang benar dan menderita konsekuensinya/enggan untuk melaporkan tindak pelanggaran dan berpura-pura tidak mengetahui apa yang terjadi (Bagustianto dan Nurkholis, 2015).

Sanksi yang diberikan dan dihadapi oleh seorang whistleblower ketika akan melakukan whistleblowing akan menjadi suatu bahan akan pertimbangan pertama bagi pelapor utama whistleblowing. Sehingga ancaman tersebut menurunkan minat untuk pelapor yang melakukan whistleblowing (Afriana dan Odiatma, 2017).

#### 2.5. Komitmen Profesional

Profesional merupakan sebuah istilah yang berakar dari kata profesi, yang menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia menyatakan bahwa “Profesional adalah bidang pekerjaan yang dilandasi keahlian dan pendidikan khusus”. Pengertian profesionalisme menurut Arens et al (2003) yaitu: “Professionalism means a responsibility for conduct that extended beyond satisfying individual

responsibilities and beyond the requirement of our society law and regulator.” Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa profesionalisme adalah tanggung jawab untuk berperilaku yang lebih dari sekedar memenuhi tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dan lebih dari sekedar memenuhi undang-undang dan peraturan masyarakat.

Adapun ciri-ciri profesi atau orang yang profesional dalam bidangnya, menurut Keraf (1998) ada tiga ciri-ciri profesi yang sifatnya umum di antaranya : 1. Adanya keahlian dan keterampilan 2. Adanya komitmen moral yang tinggi 3. Orang yang profesional adalah orang yang hidup dari profesinya. Menurut Larkin (2000) yang dialih bahasakan oleh Trisnarningsih (2003) menyatakan bahwa “Komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut”. Menurut Ali (2003) menyatakan bahwa “Komitmen profesi adalah janji atau tanggung jawab profesi yang berupa kepatuhan terhadap standar profesi”.

Menurut Spector (2000) dalam Setiawati (2007) menyatakan bahwa “Komitmen profesi merupakan sebuah variabel yang mencerminkan derajat hubungan yang dianggap dimiliki oleh individu terhadap profesi tertentu dalam organisasi”.

## 2.6. Pengembangan Hipotesis

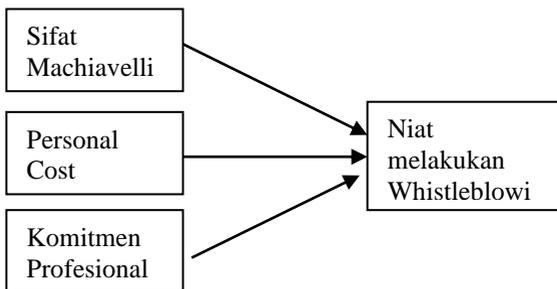
Berdasarkan kerangka pemikiran penelitian di atas dan didukung oleh teori yang ada maka penulis membuat hipotesis sebagai berikut:

H1: Sifat Machiavellianisme berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan whistleblowing.

H2: Personal cost berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan whistleblowing.

H3 : Komitmen profesional berpengaruh positif terhadap intensi melakukan whistleblowing.

### Kerangka Konseptual



## 3. Metode Penelitian

### 3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yaitu penelitian pada populasi atau sampel tertentu, adanya pengumpulan data, menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013:2). Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh sifat Machiavellian, personal cost, dan komitmen profesional pada pengelola keuangan dan anggaran terhadap niatnya untuk melakukan whistleblowing.

### 3.2. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel dependen merupakan variabel terikat yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat adanya variabel lain (Sugiyono, 2016:39). Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu yaitu niat untuk melakukan whistleblowing (y). Niat whistleblowing adalah suatu tindakan yang mungkin dilakukan individu untuk melaporkan suatu kesalahan atau perbuatan yang tidak etis (Miceli dan Near, 1985).

Variabel independen merupakan variabel bebas yang mampu yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab timbulnya variabel dependen atau terikat (Sugiyono, 2016:39). Variabel independen dalam penelitian ini adalah sifat machiavellian (x1), personal cost (x2), dan komitmen profesional (x3).

#### *Sifat Machiavellian*

Sifat Machiavellian adalah suatu sifat negatif yang dimiliki individu yang melibatkan keinginan untuk mencapai suatu tujuan (Christie dan Geis, 1970). Indikator dalam variabel Sifat Sifat Machiavellian, Personal Cost, Komitmen Profesional, Niat melakukan Whistleblowing Machiavellian adalah Afeksi, Komitmen ideologis rendah, Agresif, Manipulatif, dan Egois.

#### *Personal Cost*

Personal cost merupakan suatu pandangan pegawai terhadap risiko pembalasan yang diterima seseorang yang melaporkan tidnakan kecurangan (whistleblower) dari seseorang yang melakukan kecurangan di suatu organisasi. (Schultz et al., 1993). Skenario kasus yang dikembangkan oleh Schultz (1993) terkait penyalagunaan aset, fraud, korupsi. Dari pemaparan skenario kasus tersebut, responden diminta untuk menanggapi kasus tersebut dengan menilai tingkat resiko yang didapat dan tingkat kemauan untuk melaporkan kasus kepada atasan.

#### *Komitmen Profesional*

Komitmen profesi didefinisikan sebagai kesukaan yang dibentuk oleh seseorang terhadap profesinya (Aranya et al., 1982 dalam Elias, 2008). Seorang yang berkomitmen profesi memercayai dan menerima tujuan profesi serta berkeinginan untuk melakukan berbagai upaya demi mencapai tujuan profesi tanpa diminta. Variabel ini diukur berdasarkan karakteristik profesional menurut Kalber L. dan Forgaty (2007) dan Hall (1968) dengan sub variabel Dedikasi terhadap profesi, Tanggung jawab professional, Kebutuhan untuk mandiri, Percaya pada pengaturan sendiri dan perkumpulan profesi.

Instrumen penelitian dalam penelitian ini berupa kuesioner yang berhubungan dengan indikator masing-masing variabel penelitian. Kuesioner tersebut berisi daftar pertanyaan yang harus di isi oleh responden (Noor, 2011:38). Untuk mengukur pendapat responden digunakan lima point skala Likert, dengan nilai 1 sampai dengan 5. Skor penelitian yang digunakan untuk setiap pertanyaan adalah Sangat tidak setuju (1), Tidak setuju (2), Netral (3), Setuju (4) dan Sangat Setuju (SS).

Untuk itu pengujian instrumen pada kuesioner ini harus dilakukan dengan melakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh. Hal ini bertujuan agar data yang diperoleh memiliki unsur valid, obyektif dan reliabel karena sangat menentukan kualitas hasil penelitian. Kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian dapat dievaluasi melalui uji validitas dan uji reliabilitas.

### 3.3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah melalui survei dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Kuesioner dibagikan kepada responden yang berisi pertanyaan mengenai variabel independen terhadap variabel dependen (Noor, 2011: 138).

### 3.4. Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang dipakai untuk menganalisis data dengan cara menginterpretasikan dan menarik kesimpulan dari sejumlah data yang terkumpul. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dan dengan menggunakan bantuan program aplikasi SPSS untuk mengolah data tersebut.

## 4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

### 4.1. Sifat Machiavellian Terhadap Niat untuk Melakukan Whistleblowing

Hasil analisis data menunjukkan bahwa sifat machiavellian berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan whistleblowing. Sifat Machiavellian adalah suatu sifat kepribadian yang melibatkan keinginan untuk mencapai suatu tujuan. Seorang yang memiliki sikap machiavellian akan cenderung mementingkan kepentingan diri sendiri dan memiliki sikap agresif untuk melaksanakan kepentingannya. Untuk tujuan tertentu seseorang yang memiliki sikap machiavellian akan melakukan segala cara tanpa memperhatikan perasaan, orang lain, moral maupun etika.

Sifat Machiavellian berpengaruh pada kecenderungan pegawai untuk menerima perilaku-perilaku dilematis yang berhubungan dengan etika profesinya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kecenderungan sifat

machiavellian seorang pegawai maka semakin tinggi pula kecenderungan untuk menerima perilakunya melakukan tindakan yang secara tidak etis pada lingkup organisasinya. Seorang yang memiliki sifat machiavellianisme cenderung melakukan whistleblowing atas dasar keinginan untuk mengungkapkan kecurangan untuk mendapatkan keuntungan baik berupa ekonomi maupun kepuasan untuk diri sendiri. Apabila seseorang memandang tidak ada keuntungan bagi dirinya sendiri dalam melakukan pengungkapan pelanggaran, maka mereka enggan untuk melakukan whistleblowing. Sehingga semakin tinggi sifat machiavellian maka semakin tinggi niat untuk melakukan whistleblowing.

Asumsi machiavellianism adalah bahwa kepentingan diri merupakan penggerak diri 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 Machiavellianism politis sebenarnya mungkin tidak memiliki tujuan yang jahat atau egoistik, ia bisa jadi memiliki suatu alasan bertindak yang meyakinkan, bahwa yang ia yakini. Setiap penguasa totaliter, misalnya, membenarkan tiraninya sendiri sebagai hal yang diperlukan untuk melindungi negara dari musuh berbahaya, meskipun alasan itu hanya dibuat-buat (Dalton and Radtke, 2013).

Sifat Machiavellianism menurut (Gavrilets and Vose, 2006) mengungkapkan bahwa prinsip Machiavellianism yaitu, melakukan segala cara demi mencapai tujuan (*the end justifies the means*). Sebenarnya, prinsip Machiavellianism yang menghalalkan segala cara hanya berlaku pada masyarakat yang menghidupkan suap-menyuap.

Hal ini sesuai dengan Theory Planned of Behaviour (TPB) dimana Sikap (*attitude*) merupakan kondisi dimana individu merespon sebuah perilaku baik secara pandangan maupun perasaan. Apabila perilaku tersebut menghasilkan konsekuensi positif maka individu akan meresponnya dengan favorable. Sebaliknya, jika konsekuensi yang dihasilkan negatif maka individu akan meresponnya

dengan unfavorable. Sifat Machiavellian para pengelola keuangan dan anggaran pada penelitian ini ditunjukkan pada jawaban responden yang paling banyak menjawab netral untuk variable Sifat Machiavellian (X1). Responden rata-rata menjawab netral untuk fokus terhadap pekerjaan, serta menjawab netral juga untuk pura-pura acuh dan tidak tahu apabila ada kecurangan dalam organisasi, namun responden menjawab setuju untuk hanya mengerjakan pekerjaan yang menjadi tugas dan akan membuat alasan saat melakukan kesalahan dan berusaha untuk rekan kerja tidak tahu atas kesalahan tersebut. Seorang Machiavellian tidak selalu negative, ada sisi positif juga, kadang Machiavellian berbuat egois untuk kepentingan dan kebaikan organisasi kedepannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dalton dan Radtke (2012), Taufik Nugraha (2017), serta Giovanni Riandi (2017) yang menunjukkan sifat machiavellian berpengaruh terhadap whistleblowing.

#### 4.2. Personal Cost terhadap Niat untuk Melakukan Whistleblowing

Hasil analisis data menunjukkan personal cost berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan whistleblowing. Personal cost merupakan pandangan pegawai terhadap risiko pembalasan atau sanksi terhadap anggota yang melaporkan tindakan pelanggaran seseorang (Schutlz et al., 1993). Dengan demikian, pegawai

akan takut jika melaporkan seseorang yang melakukan wrongdoing/ kecurangan. Apabila pegawai melaporkan kecurangan yang dilakukan oleh seseorang tersebut maka pegawai akan mendapatkan pembalasan atas tindakannya tersebut. Anggota organisasi yang mengamati adanya dugaan wrongdoing/kecurangan akan lebih mungkin untuk melakukan whistleblowing jika wrongdoing/kecurangan tersebut serius.

Salah satu faktor utama yang menyebabkan seseorang tidak ingin melaporkan dugaan pelanggaran, karena menurut mereka (pegawai) laporan yang dilaporkan tidak akan dilanjutkan, khususnya dalam pelanggaran yang melibatkan para manajer atau atasannya, hal ini merupakan perilaku tidak etis karena dianggap menentang atasannya. Sehingga semakin rendah persepsi personal cost seseorang maka akan semakin rendah pula tingkat seseorang untuk melakukan pengungkapan tindakan whistleblowing.

Untuk melindungi pegawai dari tindak pembalasan seperti ancaman, pelecehan maupun penurunan jabatan, Pricewaterhouse Coopers (2007) merekomendasikan bahwa selain menciptakan sistem whistleblowing, organisasi/instansi pemerintahan sebaiknya juga memberikan perlindungan kepada pegawai yang melaporkan fraud. Seorang pegawai yang berani mengungkapkan pelanggaran yang dilakukan oleh orang lain, tidak perlu takut untuk mengungkapkannya apabila terjadi kecurangan yang sangat serius maka harus dilaporkan agar tidak menimbulkan banyak kerugian akibat tindakan kecurangan tersebut.

Apabila si pelaporan pelanggaran tersebut mempunyai informasi dan bukti yang akurat, benar terjadi adanya pelanggaran maka si pelapor pelanggaran tersebut akan dilindungi oleh lembaga pemerintah yang memberikan perlindungan untuk whistleblower (Semendawai, 2011). Di Indonesia, sudah banyak lembaga yang telah membangun sistem pelaporan dan perlindungan yang lebih jelas dan telah tertuang di dalam Undang-undang No. 13 tahun 2006 tentang perlindungan saksi dan Korban dan Korban serta Surat edaran Mahkamah No. 4 tahun 2011 tentang Perlakuan terhadap Pelapor Tindakan dan Pelaku yang bekerjasama. Dengan adanya peraturan ini, diharapkan setiap entitas pemerintah maupun swasta dapat lebih efektif dalam medeteksi kecurangan/pelanggaran melalui sistem whistleblowing dan lebih aman bagi pelapor.

Hal ini sesuai dengan Theory Planned of Behaviour (TPB) dimana Norma subjektif (subjectif norm) merupakan pengaruh yang muncul dari orang-orang, lingkungan maupun kondisi sekitar yang mempengaruhi persepsi individu untuk cenderung atau tidak cenderung dalam melakukan suatu perilaku. Semakin banyak orang yang sekitar mendukung individu maka individu akan cenderung melakukan perilaku tersebut. Sebaliknya, jika orang-orang disekitar individu tidak mendukung maka

individu akan cenderung untuk tidak melakukan suatu perilaku. Orang sekitar maupun rekan kerja dalam sebuah lingkungan pekerjaan sangat mempengaruhi seorang individu yang ada dalamnya. Pengaruh tersebut dapat berupa pengaruh positif maupun pengaruh negatif. Dalam hal ini ternyata lingkungan, kondisi, dan orang-orang sekitar dapat mempengaruhi persepsi pegawai terhadap whistleblowing intentions. Hal ini sejalan dengan jawaban Responden paling banyak menjawab setuju untuk variabel Personal Cost (X2). Responden rata rata menjawab setuju untuk tidak akan melakukan whistleblowing karena takut mendapat ancaman, responden pun lebih memilih

gaji ditunda daripada harus turun jabatan saat melakukan whistleblowing. Namun, responden menjawab setuju untuk bersedia menyatakan komitmen untuk melakukan whistleblowing (melaporkan kecurangan/pelanggaran) dan berpartisipasi aktif bila menemukan adanya kecurangan/pelanggaran, setuju juga untuk laporan pelanggaran yang dilaporkan harus dilakukan investigasi lebih lanjut, setuju juga untuk lebih takut dimusuhi teman kerja daripada harus dimutasi atas tindakan whistleblowing (melaporkan kecurangan/pelanggaran).

Berdasarkan hasil analisis data tersebut menunjukkan bahwa personal cost berpengaruh positif terhadap whistleblowing. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusuma dan Andayani (2015) serta Taufik Nugraha (2017) yang menunjukkan personal cost berpengaruh positif terhadap whistleblowing.

#### *4.3. Komitmen Profesional terhadap Niat untuk Melakukan Whistleblowing*

Hasil analisis data menunjukkan bahwa komitmen profesional berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan whistleblowing. Menurut Aranya et al, (1982) Komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut. Perlunya untuk belajar komitmen profesional karena karier seseorang merupakan bagian utama dari hidupnya dan komitmen profesional mempunyai implikasi penting di tingkat individu dan organisasi. Tingkat komitmen profesional mungkin merupakan refleksi hubungan auditor dengan lingkungan industri/profesional, hal tersebut dikarenakan salah satu aspek komitmen profesional adalah penerimaan norma-norma profesional dan tujuan. 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.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis ketiga yang menyatakan komitmen profesional berpengaruh secara positif terhadap whistleblowing". Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Dimas (2015) yang meneliti tentang Pengaruh Orientasi Etika, Komitmen Profesional dan Sensitivitas Etis terhadap Whistleblowing, dimana disimpulkan bahwa komitmen profesional berpengaruh signifikan positif dengan whistleblowing. Menurut Aranya et al, (1982) Komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut.

Perlunya untuk belajar komitmen profesional karena karier seseorang merupakan bagian utama dari hidupnya dan komitmen profesional mempunyai implikasi penting di tingkat individu dan organisasi. Tingkat komitmen profesional mungkin merupakan refleksi hubungan auditor dengan lingkungan industri/ profesional, hal tersebut dikarenakan salah satu aspek komitmen profesional adalah penerimaan norma-norma profesional dan tujuan Whistleblowing dapat digambarkan sebagai suatu proses yang melibatkan faktor pribadi dan faktor social 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. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh positif Komitmen Profesional terhadap Whistleblowing. Sehingga jika seseorang mempunyai

Komitmen Profesional yang tinggi maka akan cenderung menganggap whistleblowing sebagai Tindakan yang penting dan semakin tinggi pula kemungkinan mereka melakukan whistleblowing.

Hal ini sesuai dengan Theory Planned of Behaviour (TPB) dimana Kontrol berperilaku (*perceived behavioral control*) merupakan keyakinan individu untuk melakukan atau tidak melakukan suatu perilaku. Keyakinan tersebut didasari oleh pengalaman terdahulu, informasi yang dapat meningkatkan maupun menurunkan perasaan individu mengenai tingkat kesulitan dalam melakukan suatu perilaku. Semakin banyak pengalaman serta informasi yang dimiliki maka akan menguatkan/meyakinkan perasaan individu untuk cenderung melakukan suatu perilaku. Sebaliknya, apabila pengalaman dan informasi yang dimiliki sedikit maka individu akan merasa tidak yakin untuk melakukan perilaku tersebut. Ini sejalan dengan jawaban Responden paling banyak menjawab setuju untuk variable Komitmen Profesional (X3). Responden menjawab setuju untuk memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan saat ini, setuju untuk tetap bekerja sebagai pegawai di organisasi ini walaupun imbalan yang terima sedikit, responden menjawab tidak setuju, netral, sangat setuju untuk pentingnya keterlibatan pegawai pemerintahan dalam melakukan whistleblowing. Responden pun menjawab netral untuk kelemahan peran dan independensi pegawai akan merugikan masyarakat, setuju untuk mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan dari pihak lain, setuju juga untuk kemampuan yang dimiliki sudah sesuai dengan standar pekerjaan organisasi, dan menjawab netral untuk pentingnya menambah ilmu dan informasi-informasi terkait profesi.

## 5. Kesimpulan, keterbatasan, dan saran

### 5.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sifat machivellian, personal cost, dan komitmen profesional terhadap niat untuk melakukan whistleblowing. Populasi dalam penelitian ini adalah pengelola keuangan dan anggaran yang bekerja di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Wilayah Sumatera.

Berdasarkan analisis dan pengujian data dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Sifat machiavellian berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan whistleblowing.
- Personal cost berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan whistleblowing.
- Komitmen Profesional berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan whistleblowing.

### 5.2. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan beberapa keterbatasan penelitian yang dengan keterbatasan tersebut dapat berpengaruh terhadap hasil penelitian. Keterbatasan-keterbatasan yang ada dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Penelitian ini hanya menggunakan responden Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Wilayah Sumatera sehingga belum dapat mewakili pegawai yang ada pada seluruh Kementerian Hukum dan HAM RI.
- Jumlah responden hanya 103 responden dan jumlah responden pada setiap Provinsi tidak sama membuat hasil penelitian belum mengimplikasi untuk penelitian di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Wilayah Sumatera.

### 5.3. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini terdapat beberapa saran untuk perbaikan penelitian kedepannya sebagai berikut:

- Penelitian ini pada pengambilan sampel menggunakan metode purposive sampling berdasarkan kriteria tertentu. Dalam penelitian ini hanya dapat mengumpulkan sampel sebanyak 103 responden. Namun, diharapkan penelitian berikutnya dapat menggunakan sampel yang lebih banyak lagi yaitu pegawai Kementerian Hukum dan HAM RI.
- Penelitian kedepannya diharapkan dapat melakukan penambahan variabel- variabel penelitian yang berasal dari organisasi yang dapat mempengaruhi niat untuk melakukan whistleblowing dan menggunakan objek penelitian yang berbeda. Contohnya menambahkan variabel lingkungan etika.

### References

- Afuan, P. F. (2015). Pengaruh faktor individual dan faktor situasional terhadap niat melakukan whistleblowing. *Accounting and Bussiness Information Journal*, Vol. 12
- Aliyah, S. (2015). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi minat pegawai dalam melakukan tindakan whistleblowing. *Jurnal Dinamika Ekonomi& Bisnis*. Vol. 12 No. 2 (10), 173-189
- Ajzen, I. dan Fishbein M.. (1980). *Predicting and changing behavior: the reasoned action approach*. New York: Psychology Press
- Ahyaruddin, M. dan Asnawi M. (2017). Pengaruh moral reasoning dan ethical environment terhadap kecenderungan untuk melakukan whistleblowing. *Jurnal Akuntansi dan Ekonomika*. Vol. 7, 1-17
- Astuti, N. K dan Wuryan A. (2016). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi minat Pegawai Negeri Sipil untuk melakukan tindakan whistleblowing (studi pada PNS Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Propinsi Jawa Timur di Surabaya). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya*.
- Bagustianto, R. dan Nurkholis. (2015). Faktor-faktor yang mempengaruhi minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk melakukan tindakan whistleblowing (studi kasus pada PNS BPK RI). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, Vol. 3 No. 1
- Brown, A. J. (2008). *Whistleblowing in the Australian public sector : Enchacing the theory and practice of internal witness management in public sector organitations*. Australia: ANU Press
- Chaplin, C.P (1995). *Kamus lengkap psikologi*. Penerjemah: Kartini Kartono. Jakarta: Rajawali Pers
- Christie, R. dan Geiz F. L. (1970). *Studies in machiavellianism*. New York, NY: Academic Press
- Dalton, D. dan Robin R. Radtke. (2012). *The Joint Effects of Machiavelliansm and Ethical Environment on Whistle-blowing*. Sprriager. Science + Bussines Media Dordrecht
- Dasgupta, S. dan A. Kesharwani. (2010). Whistleblowing: A survey of literature. *The IUP Journal of Corporate Governance*, 9 (4), 57-70.
- Elias, R. Z. (2008). Auditing students' professional commitment and anticipatory socialization and their relationship to whistleblowing. *Managerial Auditing Journal*, 23 (3), 283–294.
- Fahlevi, A., Carolina A. dan Kusufi, M. S. (2017). Pengaruh sifat machiavellian, self efficiency, personal cost dan komitmen profesional terhadap intensi whistleblowing. *Portal Akademik Universitas Trunojoyo Madura*
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Goleman, D. (2007). *Social intelligence; Ilmu baru tentang hubungan antar manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Halim, A. dan Kusufi M. (2014). *Akuntansi sektor publik*. Jakarta: Salemba Empat
- Hanif, R. A dan Odiatma F. (2017). Pengaruh personal cost reporting, status wrong doing dan tingkat keseriusan kesalahan terhadap whistleblowing intention. *Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis* Vol. 10 No. 1, 11-20
- Hidayati, T. H. (2016). Pengaruh komitmen profesi dan self efficacy terhadap niat untuk melakukan whistleblowing. *Jurnal Nominal*, 5(1), 97-108
- Indriantoro, N. dan Supomo, B. (2014). *Metodologi penelitian bisnis untuk akuntansi dan manajemen*. Yogyakarta: BPFE
- Jogiyanto. (2007). *Sistem informasi keperilakuan*. Yogyakarta: Andi Offset
- Keraf, A. S. (1998). *Etika bisnis, tuntutan dan relevansinya*. Jakarta: Kanisius
- KNKG. (2008). *Pedoman sistem pelaporan pelanggaran (whistleblowing system- WBS)*. Jakarta: Komite Nasional Kebijakan Governance
- Kreshastuti, D. K. (2014). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi. intensi auditor untuk melakukan tindakan whistleblowing (studi pada KAP Semarang). *Jurnal Universitas Diponegoro Semarang*, Vol 3, No. 2, 1-15
- Luthans, F. (2002). *Organizational behavior*. New York, NY: Warner Book.

- Magnus, J. R dan C. Viswesvaran. (2005). Whistleblowing in organization: An examination of correlates of whistleblowing intentions, actions, and retaliation. Springer. *Journal of Bussiness Ethics*, Vol. 62, Issue 3, pp. 277-297
- Miceli, M. dan Janet P. Near. (1984). Organizational Dissidence: The Case of Whistle-Blowing. Springer. *Journal of Business Ethics*, Vol. 4, No. 1, pp. 1-16
- Mowday, R., T. (1982). *Employe organization linkages: The psychology of commitmen abstein and turn over*. Academinc, inc, London
- Naomi, S. (2015). Penerapan whistleblowing system dan dampaknya terhadap fraud. *Journal of Universitas Lampung*.
- Nasution, T. A. (2016) Pengaruh saluran pelaporan pelanggaran dan personal cost terhadap minat untuk melaporkan kecurangan pada pengadaan barang/ jasa pemerintah. Simposium Nasional XIX, Lampung
- National Bussiness Ethics Survey. (2007). Ethics resource center. United States of Amerika: Fifth in a longitudinal study of U.S workplace.
- Noor, J. (2011). *Metodologi penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Nugraha, T. (2017). Pengaruh komitmen profesional, lingkungan etika, sifat machiavellian, dan personal cost terhadap intensi whistleblowing dengan retalisasi sebagai variabel moderating (studi empiris pada perusahaan perbankan yang berada di kota Pekanbaru). *JOF Fakultas Ekonomi*, Vol. 4 (2), 2030-2044
- Perraturan Pemerintah Nomor 56 tahun 2005 tentang Sistem Informasi Keuangan Daerah
- Peraturan Menteri Keuangan Nomor 103/PMK/09/2010 tentang Whistleblowing System
- Purnamasari, D., Purnamasri P. dan Gunawan H. (2016). Pengaruh sensitivitas etis, professional identity, dan locus of control terhadap whistleblowing intention. *Proceedings Akuntansi*, 2(2), 955-963
- Purnamasari, A dan A Chrismastuti. (2006). Pengaruh sifat machiavellian dan perkembangan moral terhadap perilaku disfungsional. Simposium Nasional Akuntansi VII. IAI AKPd
- Purwantini, A., Mariya F. dan Fritztina A.. (2017). Analisis determinal internal whistleblowing (studi pada industri di Magelang). *URECOL University Research Colloquium*, Universitas Muhammadiyah Magelang, ISSN 2407-9189
- Riandi, Giovanni. (2017). Pengaruh sifat machiavellian, lingkungan etika dan personal cost terhadap intensi melakukan whistleblowing (studi empiris pada Bank BRI Provinsi Riau). *JOM Fekom Universitas Riau* Vol. 4 No. 1, 2538-2550
- Rothschild, J dan Miethel, T. D. (1999). Whistleblower disclosurer and managemen retaliation. *Work and Occupations* Vol. 26; 107-128
- Sagara, Y. (2013). Profesionalisme internal auditor dan intensi melakukan whistleblowing. *Jurnal Liquidity*, 2(1), 34-44.
- Schultz, Jr., Joseph J., J., Douglas A., Morris., Deigan dan Drynes, and Sverre. (1993). An investigation of the reporting of questionable acts in an international setting. *Journal of Accounting Research*, Vol. 31, Studies on International Accounting (1993), pp. 75-103
- Semendawai, A. H. (2011). *Memahami whistleblower*. Jakarta: Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (LPSK).
- Sugiyono. (2013).
- Metode Penelitian. Badung: CV Alfabeta Sugiyono. (2014).
- Metode Penelitian. Badung: CV Alfabeta Sugiyono. (2016).
- Metode Penelitian. Badung: CV Alfabeta
- Suryono, E dan Chariri A. (2016). Sikap, norma subjektif, dan intensi Pegawai Negeri Sipil untuk mengadukan pelanggaran (whistleblowing). *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, Vol. 13 Nomor 1, Juni 2016
- Suzila, S. (2018). Pengaruh sifat machiavellian dan lingkungan etika terhadap niat untuk melakukan whistleblowing (studi eksperimentasi pada SKPD di Lbuk Sikaping Kabupaten Pasaman). *Jurnal Akuntansi Universitas Padang*, Vol. 6, Nomor 3 September 2018.
- UU No. 13 Tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban.
- UU No. 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi.
- Zhuang, J. (2003). Whistleblowing & peer reporting: a cross-cultural comparison of Canadians and Chinese. Tesis Magister Sains, Canada: University of Lethbridge.

*Halaman ini sengaja dikosongkan*