



**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
INTENSI APARAT PENGAWAS INTERNAL
PEMERINTAH DALAM MELAKUKAN
*WHISTLEBLOWING***

**(Studi Empiris pada Inspektorat Jenderal Kementerian
pendidikan dan Kebudayaan)**

SKRIPSI

**Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
pada Universitas Negeri Semarang**

Oleh

Andita Yuwandini

7211416218

**JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

2020

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini telah disetujui oleh Pembimbing untuk diajukan ke sidang panitia ujian

skripsi pada :

Hari : Senin

Tanggal : 29 September 2020

Mengetahui,
Ketua Jurusan Akuntansi



Kiswanto, S.E., M.Si., CMA., CIBA.,
CERA
NIP. 198309012008121002

Pembimbing

Kiswanto, S.E., M.Si., CMA., CIBA.,
CERA
NIP. 198309012008121002

PENGESAHAN KELULUSAN

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Sidang Panitia Ujian Skripsi Fakultas
Ekonomi Universitas Negeri Semarang pada :

Hari : Jumat
Tanggal : 09 Oktober 2020

Penguji I



Drs. Asrori, M.S.
NIP. 196005051986011001

Penguji II



Retnoningrum Hidayah, S.E., M.Si.,
M.Sc., QIA, CRMP.
NIP. 198810242015042002

Penguji III



Kiswanto, S.E., M.Si., CMA.,
CIBA., CERA
NIP. 198309012008121002



Mengetahui,
Dekan, Fakultas Ekonomi
Drs. Hesti Yanto, MBA, PhD.
NIP. 196307181987021001

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Andita Yuwandini
NIM : 7211416218
Tempat Tanggal Lahir : Jakarta, 08 Februari 1998
Alamat : Jl. Cibubur VIII-A No. 71 RT 01 RW 09 Kel.
Cibubur Kec. Ciracas, Kota Jakarta Timur

Menyatakan bahwa yang tertulis didalam skripsi ini benar-benar karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila dikemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai ketentuan yang berlaku.

Semarang, 28 September 2020



Andita Yuwandini
NIM 7211416218

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

“Dan janganlah kamu (merasa) lemah, dan jangan (pula) bersedih hati, sebab kamu paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang beriman.”. (Q.S. Ali Imran : 139)

Persembahan

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Kedua orang tua tercinta, Bapak Herry Iriawan dan Ibu Yulianti Iriawan yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan;
2. Kakak dan adik tersayang, Ray Yuwanda dan Rafi Yuwanda yang selalu memberikan dukungan;
3. Seluruh teman-teman terdekat seperjuangan;
4. Rombel tersayang, AKT D 2016, dan
5. Alamater Universitas Negeri Semarang.

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Intensi Aparat Pengawas Internal Pemerintah Dalam Melakukan *Whistleblowing*”. Skripsi ini disusun dengan tujuan memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi S1 Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang.

Penulisan skripsi ini tentunya tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu dengan tidak mengurangi rasa hormat, pada kesempatan kali ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Fathur Rokhman, M.Hum, Rektor Universitas Negeri Semarang atas kesempatan yang diberikan kepada penulis untuk menempuh studi di Universitas Negeri Semarang;
2. Drs. Heri Yanto, MBA, PhD, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan kesempatan serta fasilitas bagi penulis dalam menempuh S1 di Fakultas Ekonomi;
3. Kiswanto, S.E., M.Si., CMA., CIBA., CERA, Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan kesempatan serta fasilitas bagi penulis dalam menempuh S1 Akuntansi di Fakultas Ekonomi;
4. Niswah Baroroh, S.E., M.Si, Dosen wali rombel akuntansi D 2016 yang selalu memberi arahan, saran, dan motivasi selama penulis menempuh studi di Universitas Negeri Semarang;

5. Kiswanto, S.E., M.Si., CMA., CIBA., CERA, Dosen pembimbing skripsi yang telah memberi arahan, masukan, saran, dan semangat bagi penulis selama penyusunan skripsi ini;
6. Drs. Asrori, M.S, Dosen Penguji I yang telah memerikan saran dan masukan;
7. Retnoningrum Hidayah, S.E., M.Si., M.Sc., QIA., CRMP Dosen Penguji II yang telah memerikan saran dan masukan;
8. Bapak dan ibu dosen beserta staf Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang yang telah membimbing, mengarahkan dan memberikan ilmu pengetahuan selama masa studi; dan
9. Semua pihak yang telah membantu selama proses penyusunan skripsi yang penulis tidak dapat sebutkan semua satu persatu.

Akhir kata, segala bantuan yang telah telah diberikan kepada penulis semoga senantiasa mendapatkan balasan dari Tuhan YME. Besar harapan penulis semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca dan dapat dijadikan sebagai referensi penelitian selanjutnya yang berguna sebagai pengembangan ilmu.

Semarang, September 2020

Penulis

SARI

Yuwandini, Andita. 2020. “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Intensi Aparat Pengawas Internal Pemerintah Dalam Melakukan *Whistleblowing*”. Skripsi. Jurusan Akuntansi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang. Pembimbing Kiswanto, S.E., M.Si., CMA., CIBA., CERA.

Kata Kunci : Komitmen Profesional; Lingkungan Etika; Intensitas Moral; Self Efficacy; Sifat Machiavellian; Intensi Whistleblowing.

Seiring dengan bertumbuh perekonomian disuatu negara, maka akan semakin tinggi pula tingkat kecurangan atau pelanggaran yang terjadi. Salah satu cara yang dianggap efektif dan telah diakui oleh banyak akuntan dan regulator dapat mencegah terjadinya kecurangan yaitu dengan menggunakan *whistleblowing system*. *Whistleblowing* merupakan pengungkapan tindak pelanggaran atau perbuatan yang melawan hukum, perbuatan tidak etis atau tidak bermoral atau perbuatan lain yang dapat merugikan organisasi maupun pemangku kepentingan, yang dilakukan oleh karyawan atau pimpinan organisasi kepada pimpinan organisasi atau Lembaga lain yang dapat mengambil tindakan atas pelanggaran tersebut. Pengungkapan ini umumnya dilakukan secara rahasia (*confidential*).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh komitmen profesional, lingkungan etika, intensitas moral, *self efficacy*, dan sifat *machiavellian* terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Populasi pada penelitian ini yaitu Aparat Pengawas Internal Pemerintah (APIP) di Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan sebanyak 280 orang. Sampel dipilih menggunakan *simple random sampling* dengan menggunakan rumus slovin untuk menghitung penentuan jumlah sampel yang menghasilkan 165 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis linear berganda dengan program SPSS versi 25.

Hasil menunjukkan bahwa intensitas moral, lingkungan etika berpengaruh positif dan signifikan dan sifat *machiavellian* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*. sedangkan komitmen profesional dan *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa intensitas moral, lingkungan etika berpengaruh positif dan signifikan, dan sifat *machiavellian* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*, sedangkan komitmen profesional dan *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Penelitian ini merekomendasikan (1) Itjen Kemendikbud hendaknya lebih memperhatikan dan memberi jaminan perlindungan kepada pegawai APIP yang melakukan *whistleblowing*; (2) memilih sampel tempat instansi lain yang memiliki resiko kecurangan lebih tinggi seperti Direktorat Jenderal Pajak dan BPK.

ABSTRACT

Yuwandini, Andita. 2020. "Factors Affecting the Intention of Government Internal Supervisory Apparatus in Conducting Whistleblowing". Final Project. Accounting Department. Faculty of Economy. Universitas Negeri Semarang. Advisor Kiswanto, S.E., M.Si., CMA., CIBA., CERA.

Keyword : Professional Commitment; Ethical Environment; Moral Intensity; Self Efficacy; Machiavellian Nature; Whistleblowing intentions.

As the economy grows in a country, the level of fraud or violations that occurs will also be higher. One way that is considered effective and has been recognized by many accountants and regulators to prevent fraud is by using the whistleblowing system. Whistleblowing is the disclosure of violations or actions that are against the law, unethical or immoral acts or other actions that can harm the organization or stakeholders, which are committed by employees or organizational leaders to the leaders of other organizations or institutions who can take action on these violations. This disclosure is generally done in secret (confidential).

The purpose of this study was to analyze the influence of professional commitment, ethical environment, moral intensity, self-efficacy, and machiavellian nature on the intention to do whistleblowing. The population in this study is the Government Internal Supervisory Apparatus (APIP) at the Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan as many as 280 people. The sample was selected using simple random sampling using the Slovin formula to calculate the number of samples that resulted in 165 respondents. The data analysis technique used in this study used descriptive statistical analysis and multiple linear analysis with the SPSS program version 25.

The results show that moral intentions, ethical environment have a positive and significant effect and *machiavellian* nature traits have a negative and significant effect on the intention to do whistleblowing. whereas professional commitment and self-efficacy do not affect the intention to do whistleblowing.

Based on the research results, it can be concluded that moral intensity, ethical environment have a positive and significant effect, and machiavellian nature has a negative and significant effect on the intention to do whistleblowing, while professional commitment and self-efficacy have no effect on the intention to do whistleblowing. This study recommends (1) Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan should pay more attention and guarantee protection to APIP employees who do whistleblowing; (2) selecting a sample of other agencies that have a higher risk of fraud, such as the Direktorat Jenderal Pajak and the BPK.

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	Error! Bookmark not defined.
PENGESAHAN KELULUSAN	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN.....	Error! Bookmark not defined.
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA.....	vi
SARI.....	viii
ABSTRACT.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	14
1.3. Cakupan Masalah	17
1.4. Rumusan Masalah	18
1.5. Tujuan Penelitian.....	19
1.6. Manfaat Penelitian.....	19
1.6.1. Manfaat Teoritis	19
1.6.2. Manfaat Praktik.....	20
1.7. Orisinilitas Penelitian	21
BAB II.....	24
TINJAUAN PUSTAKA	24
2.1. Kajian Teori Utama (<i>Grand Theory</i>)	24
2.1.1. <i>Theory of Planned Behavior</i> (TPB)	24
2.1.2. <i>Prosocial Organizational Behavior Theory</i>	30
2.2. Kajian Variabel Penelitian	33
2.2.1. <i>Intensi Whistleblowing</i>	33

2.2.2. Komitmen Profesional	36
2.2.3. Lingkungan Etika	38
2.2.4. Intensitas Moral.....	41
2.2.5. <i>Self Efficacy</i>	43
2.2.6. Sifat <i>Machiavellian</i>	45
2.3. Kajian Penelitian Terdahulu	48
2.4. Kerangka Berpikir	52
2.4.1. Pengaruh Komitmen Profesional, Lingkungan Etika, Intensitas Moral, <i>Self Efficacy</i> dan Sifat <i>Machiavellian</i> Terhadap Intensi Melakukan <i>Whistleblowing</i>	52
2.4.2. Pengaruh Komitmen Profesional Terhadap Intensi Melakukan <i>Whistleblowing</i>	53
2.4.3. Pengaruh Lingkungan Etika Terhadap Intensi melakukan <i>Whistleblowing</i>	55
2.4.4. Pengaruh Intensitas Moral Terhadap Intensi Melakukan <i>Whistleblowing</i>	58
2.4.5. Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Intensi Melakukan <i>Whistleblowing</i>	59
2.4.6. Pengaruh Sifat <i>Machiavellian</i> Terhadap Intensi Melakukan <i>Whistleblowing</i>	61
2.5. Hipotesis Penelitian	63
BAB III	65
METODE PENELITIAN	65
3.1. Jenis dan Desain Penelitian	65
3.2. Populasi dan Sampel Penelitian	66
3.3. Variabel Penelitian	67
3.3.1. Variabel Dependen.....	67
3.3.2. Variabel Independen	69
3.4. Teknik Pengambilan Data Penelitian	76
3.5. Pengujian Instrumen Penelitian.....	76
3.6. Uji Kualitas Instrumen	77

3.6.1. Pilot Study	77
3.6.2. Uji Validitas	78
3.6.3. Uji Reliabilitas	82
3.7. Teknik Pengolahan dan Analisis Data	83
3.7.1. Analisis Statistik Deskriptif	84
3.7.2. Uji Asumsi Klasik	89
3.7.3. Uji Hipotesis	91
BAB IV	95
HASIL DAN PEMBAHASAN	95
4.1. Hasil Penelitian	95
4.1.1. Gambar Objek Penelitian	95
4.1.2. Proses Penelitian Tingkat Pengambilan Kuesioner.....	96
4.1.3. Analisis Statistik Deskriptif	96
4.1.4. Hasil Analisis Statistik Infrensial.....	111
4.1.5. Analisis Regresi Linear Berganda.....	114
4.1.6. Pengujian Hipotesis.....	117
4.2. Pembahasan	121
4.2.1. Pengaruh Komitmen Profesional, Lingkungan Etika, Intensitas Moral, <i>Self efficacy</i> , dan Sifat <i>Machiavellian</i> terhadap Intensi untuk Melakukan <i>Whistleblowing</i>	121
4.2.2. Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Intensi untuk Melakukan <i>Whistleblowing</i>	124
4.2.3. Pengaruh Lingkungan Etika terhadap Intensi untuk Melakukan <i>Whistleblowing</i>	127
4.2.4. Pengaruh Intensitas Moral terhadap Intensi untuk Melakukan <i>Whistleblowing</i>	130
4.2.5. Pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap Intensi untuk Melakukan <i>Whistleblowing</i>	133
4.2.6. Pengaruh Sifat <i>Machiavellian</i> terhadap Intensi untuk Melakukan <i>Whistleblowing</i>	136
BAB V PENUTUP.....	139

5.1. Simpulan.....	139
5.2. Saran.....	141
DAFTAR PUSTAKA	144
LAMPIRAN.....	150

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Metode Pendeteksian Fraud	3
Tabel 1.2. Kecurangan Berdasarkan Tingkat Instansi Tahun 2015 – 2019	6
Tabel 2.1. Ringkasan Penelitian Terdahulu	48
Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel.....	74
Tabel 3.2. Hasil Uji Validitas Komitmen Profesional	78
Tabel 3.3. Hasil Uji Validitas Lingkungan Etika.....	79
Tabel 3.4. Hasil Uji Validitas Intensitas Moral	79
Tabel 3.5. Hasil Uji Validitas <i>Self Efficacy</i>	80
Tabel 3.6. Hasil Uji Validitas Sifat <i>Machiavellian</i>	81
Tabel 3.7. Hasil Uji Validitas Intensi untuk Melakukan <i>Whistleblowing</i>	81
Tabel 3.8. Hasil Uji Reliabilitas	83
Tabel 3.9. Kategori Variabel Intensi untuk Melakukan <i>Whistleblowing</i>	85
Tabel 3.10. Kategori Variabel Komitmen Profesional.....	86
Tabel 3.11. Kategori Variabel Lingkungan Etika	87
Tabel 3.12. Kategori Variabel Intensitas Moral.....	88
Tabel 3.13. Kategori Variabel <i>Self Efficacy</i>	88
Tabel 3.14. Kategori Variabel Sifat <i>Machiavellian</i>	89
Tabel 4.1. Karakteristik Responden	97
Tabel 4.2. Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel Intensi <i>Whistleblowing</i>	100
Tabel 4.3. Distribusi Frekuensi Variabel Intensi Melakukan <i>Whistleblowing</i>	101
Tabel 4.4. Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel Komitmen Profesional.....	102
Tabel 4.5. Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Profesional	103
Tabel 4.6. Hasil Uji Statistik Deskriptif Lingkungan Etika.....	104
Tabel 4.7. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Etika.....	105
Tabel 4.8. Hasil Uji Statistik Deskriptif Intensitas Moral.....	106
Tabel 4.9. Distribusi Frekuensi Variabel Intensitas Moral	107
Tabel 4.10. Hasil Uji Statistik Deskriptif <i>Self Efficacy</i>	107
Tabel 4.11. Distribusi Frekuensi Variabel <i>Self Efficacy</i>	108
Tabel 4.12. Hasil Uji Statistik Deskriptif Sifat <i>Machiavellian</i>	109

Tabel 4.13. Distribusi Frekuensi Variabel Sifat <i>Machiavellian</i>	110
Tabel 4.14. Hasil Uji Normalitas	112
Tabel 4.15. Hasil Uji Multikolinieritas	113
Tabel 4.16. Hasil Uji Heterokedastisitas.....	114
Tabel 4.17. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	115
Tabel 4.18. Hasil Uji Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R²</i>)	117
Tabel 4.19. Hasil Uji Statistik F.....	118
Tabel 4. 20. Hasil Uji Signifikansi Individual (Uji t)	119
Tabel 4.21. Simpulan Hasil Uji Hipotesis.....	120

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Theory of Planned Behavior (TPB).....	28
Gambar 2.2. Kerangka Berpikir Penulis, 2020	63

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Izin Penelitian.....	151
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian.....	155
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	166
Lampiran 4. Analisis Statistik Deskriptif Variabel	178
Lampiran 5. Hasil Statistik Infrensial	180
Lampiran 6. Hasil Uji Hipotesis	182

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Seiring dengan bertumbuhnya perekonomian di suatu negara, maka akan semakin tinggi pula tingkat kecurangan atau pelanggaran yang terjadi. Kecurangan di suatu negara tidak hanya terjadi untuk kepentingan pribadi namun juga untuk kepentingan publik. Profesi akuntan merupakan garis terdepan dalam pendeteksian pelanggaran atau fraud di sebuah instansi/lembaga sehingga dapat meminimalisir tindak kecurangan yang terjadi, tetapi tidak banyak akuntan yang berani mengungkapkan pelanggaran atau fraud tersebut. Sikap tidak berani inilah yang disebabkan karena terdapat beberapa faktor seperti mutasi jabatan, pemecatan, pengucilan bahkan sampai pengancaman (Ridho & Rini, 2016). Hal yang dapat dilakukan untuk mencegah kecurangan atau fraud yaitu harus dengan cara yang efektif.

Salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu dengan menggunakan *whistleblowing*. *Whistleblowing* merupakan pengungkapan kasus kecurangan yang terbukti efektif dan telah diakui oleh banyak akuntan dan regulator diberbagai negara (Urumsah et al., 2018). *Whistleblowing* berguna untuk mengungkap tindakan tidak bermoral atau menyimpang yang dilakukan oleh anggota organisasi tempat mereka bekerja. Pengungkapan tersebut dilakukan oleh individu maupun organisasi lain yang menghasilkan suatu tindakan pencegahan terjadinya kecurangan. Menurut KNKG (Komite Nasional Kebijakan Governance) *whistleblowing* adalah pengungkapan tindak pelanggaran atau perbuatan yang

melawan hukum, perbuatan tidak etis atau tidak bermoral atau perbuatan lain yang dapat merugikan organisasi maupun pemilik kepentingan, yang dilakukan oleh karyawan atau pimpinan organisasi kepada pimpinan organisasi atau lembaga lain yang dapat mengambil tindakan atas pelanggaran tersebut.

Elias (2008) menjelaskan bahwa *whistleblowing* dapat terjadi dari dalam (*internal*) ataupun dari luar (*external*). *Internal whistleblowing* terjadi apabila anggota organisasi melihat kecurangan yang dilakukan oleh anggota lain dan memberikan laporan kepada petinggi perusahaan terkait kecurangan tersebut, sedangkan *external whistleblowing* terjadi ketika seorang anggota organisasi mengetahui kecurangan yang dilakukan oleh organisasi lain lalu memberitahunya kepada masyarakat guna memberitahu bahwa kecurangan tersebut menimbulkan kerugian untuk publik.

Whistleblowing system merupakan sistem pelaporan pelanggaran yang digunakan pegawai atau pihak eksternal organisasi untuk menyampaikan pengaduan mengenai tindakan pelanggaran dan dugaan penyelewengan yang dilakukan oleh pegawai dalam suatu organisasi. Hartono & Cahaya (2017) menyatakan *whistleblowing system* merupakan langkah yang paling populer digunakan diberbagai negara dalam pendekatan *whistleblowing*. Terbentuknya *whistleblowing system* yaitu berguna untuk membantu mempermudah pelaporan atas tindakan kecurangan yang terjadi. *Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE) menjelaskan bahwa *whistleblowing* terbukti efektif dalam mengungkapkan dan memberantas terjadinya tindak kecurangan terutama korupsi. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya metode pendeteksian awal *occupational fraud* pada

Report to the nations on Occupational Fraud and Abuse (tahun 2016 dan 2018) yang menunjukkan bahwa *tip* memiliki arti yang sama dengan *whistleblowing* yaitu “membocorkan/ informasi yang diberikan secara sembunyi-sembunyi”. Kondisi tersebut dibuktikan oleh *tip* yang berada pada urutan pertama secara konsisten dari tahun 2012-2018. Berikut ini adalah berbagai metode pengungkapan yang efektif menurut *Association of Certified Fraud Examiners (ACFE)*.

Tabel 1.1. Metode Pendeteksian Fraud

No.	Metode	Persentase Kasus Terjadi (%)			
		2018	2016	2014	2012
1.	<i>Whistleblowing (tip)</i>	40,0	39,1	42,2	43,3
2.	Audit Internal	15,0	16,5	14,1	14,4
3.	Tinjauan Manajemen	13,0	13,4	16,0	14,6
4.	Ketidak sengaja	7,0	5,6	6,8	7,0
5.	Rekonsiliasi Akun	6,0	5,5	6,6	4,8
6.	Lainnya	5,0	5,5	0,5	1,1
7.	Pemeriksaan Dokumen	4,0	3,8	4,2	4,1
8.	Audit Eksternal	4,0	3,8	3,0	3,3
9.	Pemberitahuan Penegakan Hukum	3,0	2,4	2,2	3,0
10.	Pengawasan/ Pemantauan	2,0	1,9	2,6	1,9
11.	Pengendalian Teknologi Informasi	1,0	1,3	1,1	1,1
12.	Pengakuan	1,0	1,3	0,8	1,5

Sumber: *Report to the National on Occupational Fraud and Abuse* 2016 dan 2018 (www.acfe.com). Data diolah, 2020.

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa pada tahun 2012 sampai 2018 jumlah kasus yang terungkap dengan metode *tip* mencapai persentase tertinggi dibandingkan dengan metode lain, yaitu sebesar 43,3%, 42,2%, 39,1%, 39,1%, dan 40,0%. Peraturan tentang *whistleblowing* di Indonesia telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2006 dan telah di revisi menjadi Undang-Undang Nomor 31 tahun 2014 Tentang Perlindungan Saksi dan Korban, serta Surat Edaran Mahkamah

Agung Nomor 4 Tahun 2011 Tentang Perlakuan terhadap Pelapor Tindak Pidana (*whistleblower*) dan Saksi Pelaku yang Bekerja Sama.

Whistleblower merupakan seorang pegawai dalam organisasi yang memberitahu kepada publik atau pejabat yang berkuasa tentang dugaan ketidakjujuran, kegiatan ilegal atau kesalahan yang terjadi di departemen pemerintahan, organisasi publik, organisasi swasta, atau pada suatu perusahaan (Amelia, 2018). Tanpa adanya *whistleblower*, maka *system* tidak akan berfungsi dengan baik. Jika mekanisme pengawasan berjalan lebih maksimal, maka *whistleblowing system* harus dihidupkan dan didukung dengan individu yang rela menjadi *whistleblower*, sehingga berbagai pelanggaran dan kecurangan yang terjadi dapat diungkapkan serta mekanisme pengawasan dapat berjalan secara optimal (Napitupulu & Bernawati, 2016).

Penting disadari bahwa walaupun sudah diterapkan *whistleblowing system* dan terdapat undang-undang yang mengatur tentang perlindungan *whistleblower*, menjadi seorang *whistleblower* bukanlah hal yang mudah untuk dilakukan, dibutuhkan keberanian dan keyakinan untuk melakukannya. Hal tersebut dikarenakan seorang *whistleblower* tidak menutup kemungkinan akan mendapat teror dari oknum-oknum yang tidak menyukai keberadaannya (Sulistomo, 2012). Saat ini *whistleblower* juga masih dipandang seakan-akan mengkhianati loyalitas dari organisasi. Terlebih lagi fakta yang terjadi mengakibatkan *whistleblower* harus kehilangan harta, jabatan dan keselamatan jiwa atau keluarga yang dapat terancam sebagai akibat pengungkapan yang dilakukannya (Amelia, 2018).

Walaupun para *whistleblower* sudah mengetahui risiko yang mungkin akan didapatkan jika ia melaporkan suatu tindakan kecurangan atau tidak terpuji lainnya. Namun mereka akan tetap memilih untuk melakukannya walaupun dapat mengancam karir atau kehidupan pribadinya. Sehingga tidak berlebihan jika mereka mendapatkan perlindungan hukum dan penghargaan karena keberaniannya dalam mengungkapkan kasus kecurangan (Riandi, 2017). Di Indonesia banyak individu yang memberanikan diri untuk mengungkapkan kasus kecurangan dengan menjadi *whistleblower*. Seperti kasus Khairiansyah Salman yang merupakan seorang auditor Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) yang menjadi *whistleblower* dalam kasus suap pengadaan kotak suara yang dilakukan oleh anggota komisi pemilihan umum Mulyana W. Kusumah. Atas pelaporan yang dilakukannya mengenai kasus suap tersebut, akhirnya Mulyana W. Kusumah dijerat mengenai kasus dugaan korupsi. Hal tersebut membuat Khairiansyah mendapatkan penghargaan *International Integrity* dari *Transparency International* di Berlin. Penghargaan tersebut diberikan kepada individu yang dianggap berani dan berjasa dalam mengungkapkan kasus korupsi.

Berselang beberapa minggu setelah Khairiansyah mendapatkan penghargaan tersebut kemudian ia ditetapkan Kejaksaan Agung sebagai tersangka kasus korupsi Dana Abadi Umat (DAU) di Departemen Agama. Khairiansyah mengaku bahwa uang yang diperolehnya adalah dana tambahan untuk biaya transportasi kegiatan auditor BPK di Departemen Agama. Setelah Khairiansyah dinyatakan menjadi tersangka kemudian ia mengundurkan diri sebagai auditor BPK dan

mengembalikan penghargaan *International Integrity* yang diterimanya dari *Transparancy International* (Liputan6.com).

Selama 16 tahun dibentuknya KPK terdapat banyak tindak kecurangan pidana korupsi. Berikut merupakan tabel tingkat kecurangan korupsi berdasarkan dari instansi 5 tahun terakhir yaitu pada tahun 2015 – 2019 menurut KPK.

Tabel 1.2. Kecurangan Berdasarkan Tingkat Instansi Tahun 2015 – 2019

Instansi	Jumlah Kasus
DPR dan DPRD	37
Kementerian/Lembaga	180
BUMN/BUMD	51
Komisi	0
Pemerintahan Provinsi	79
Pemerintah Kabupaten/ Pemerintah Kota	249

Sumber: acch.kpk.go.id, 2020

Berdasarkan data di atas yang diperoleh dari *Anti-Corruption Clearing House* TPK mengenai tindak pidana korupsi menyatakan bahwa tingkat instansi yang melakukan tindak pidana korupsi terbesar dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten/Pemerintah Kota. Kasus yang dialami hingga tahun 2019 yaitu sebanyak 51 kasus. Tindak pidana korupsi berdasarkan tingkat instansi terbesar kedua dilakukan oleh Kementerian/Lembaga yang menunjukkan sebanyak 180 kasus. Sementara itu, tindak pidana korupsi yang dilakukan oleh komisi selama tahun 2015 – 2019 menunjukkan bahwa tidak ada kasus yang terjadi.

Siallagan *et al* (2017) mengatakan bahwa auditor internal pada saat ini terlibat dalam penerapan tata kelola perusahaan yang baik (GCG) dalam organisasi maupun tata kelola pemerintah yang baik di pemerintahan. Auditor internal yang terdapat di dalam pemerintahan disebut sebagai Aparat Pengawas Internal Pemerintah. Berdasarkan Keputusan Nomor: KEP-005/AAIPI/DPN/2014 tentang

pemberlakuan kode etik auditor internal pemerintah Indonesia, standar audit internal pemerintah Indonesia, dan pedoman telaah sejawat auditor pemerintah Indonesia Dewan Pengurus Nasional (DPN) Asosiasi Auditor Internal Pemerintah Indonesia (AAIPI) menjelaskan bahwa APIP merupakan instansi pemerintah yang dibentuk dengan tugas melaksanakan pengawasan intern dilingkungan pemerintah pusat atau pemerintah daerah. Hal tersebut terdiri dari Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), Inspektorat Jenderal Departemen, Inspektorat/Unit Pengawasan Internal pada Kementerian Negara, Inspektorat utama atau Inspektorat Lembaga Pemerintah Non Departemen, Inspektorat atau unit pengawasan intern pada Kesekretariatan Lembaga Tinggi Negara dan Lembaga Negara, Inspektorat Provinsi/Kabupaten/Kota, dan unit pengawasan internal pada Badan Hukum Pemerintah lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Menurut Peraturan Presiden Nomor 54 Tahun 2010 pasal 1 ayat 11 menerangkan bahwa APIP merupakan aparat yang melakukan pengawasan internal melalui audit, *review*, evaluasi, pemantauan dan kegiatan pengawasan lainnya terhadap penyelenggara tugas dan fungsi organisasi.

Aparat Pengawas Internal Pemerintah (APIP) memiliki potensi sebagai *whistleblower* karena berada pada lingkaran birokrasi pemerintah. APIP memungkinkan mengetahui adanya praktik-praktik korupsi yang dilakukan pada lingkup pemerintahan, maka mereka lah yang paling memungkinkan untuk mengetahui tentang keberadaan korupsi di lingkungan kerjanya. KNKG (2008) menjelaskan bahwa APIP sebagai *whistleblower* harus mampu dalam mengungkapkan semua kasus yang ditemukan seperti *fraud*, korupsi, perbuatan

melanggar perundang-undangan atau perpajakan, perbuatan yang dapat menimbulkan kerugian *financial* atau non, pelanggaran prosedur operasi standar (SOP), pelanggaran etika tanpa ada rasa takut untuk mutasi jabatan, sehingga akan memperoleh pelaporan yang berdampak pada kualitas audit.

Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan memiliki regulasi yang terkait dengan *whistleblowing system* yaitu adanya peraturan Menteri Pendidikan dan kebudayaan No. 126 tahun 2014, memiliki perjanjian antara KPK dan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan tahun 2017 tentang Kerjasama dalam Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi. Selain itu, Itjen Kemendikbud memiliki PKS (pelatihan Kantor Sendiri) yang didirikan pada tahun 2017 dan keputusan Itjen Kemendikbud tahun 2016 tentang Penunjukkan Penanggungjawab Pengelola Sistem dan Penanganan Pengaduan Masyarakat di Lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Itjen Kemendikbud memiliki surat keputusan tentang pengelolaan *whistleblowing system* online di lingkungan Kemendikbud, pembentukan posko lain di masyarakat pada tahun 2018 dan dokumen prosedur penanganan pengaduan masyarakat pada Itjen Kemendikbud.

Menurut Chatarina M. Girsang selaku Inspektur Jenderal di Itjen Kemendikbud dalam Web binarar mengenai “sosialisasi pencegahan korupsi melalui *whistleblowing system* di lingkungan kemendikbud” yang menjelaskan penggunaan sistem *whistleblowing* masih terbilang cukup rendah. Walaupun dari sisi regulasi cukup kuat di Itjen Kemendikbud namun dari segi pengelola masih belum optimal. Menurut Chatarina hal tersebut dikarenakan pelaporan yang dilakukan

APIP masih banyak menggunakan pelaporan manual yaitu dengan melaporkan langsung ke ULT atau tertulis.

Dilihat dari fenomena gap yang telah dijabarkan di atas menunjukkan pentingnya *whistleblowing* yang diterapkan pada setiap organisasi untuk meminimalisir tindak kecurangan yang terjadi. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi intensi seseorang untuk melakukan *whistleblowing* yang telah diteliti oleh beberapa peneliti sebelumnya yaitu faktor individual, faktor etika, faktor organisasional, faktor situasional, dan faktor demografi. Banyaknya kasus mengenai *whistleblowing* dan inkonsistensi hasil dari penelitian-penelitian terdahulu dapat dijadikan bahan bagi peneliti untuk mengkaji lebih lanjut mengenai berbagai faktor yang mempengaruhi intensi melakukan *whistleblowing*.

Seorang auditor harus mempunyai etika dan moral dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Sehingga apabila auditor dihadapkan dengan pilihan yang sulit, ia mampu memberikan keputusan yang tepat sesuai dengan kode etik profesi akuntan. Salah satu faktor yang mempengaruhi intensi melakukan *whistleblowing* yaitu komitmen terhadap profesi. Sikap profesional seorang auditor internal sangat diperlukan untuk mengungkapkan tindak kecurangan yang terjadi, karena auditor yang profesional tidak hanya bekerja untuk kepentingan organisasinya melainkan juga dapat dipertanggungjawabkan hasil kinerjanya terhadap masyarakat (Hariyani & Putra, 2018). Menurut Elias (2008) komitmen profesional merupakan kepercayaan dan penerimaan tujuan profesi dan bersedia untuk mengarahkan upaya yang keras atas namanya.

Auditor yang mempunyai profesional diharapkan memiliki komitmen yang tinggi sehingga lebih mengutamakan profesionalisme dan etika profesi terkait dengan tindakan *whistleblowing*, penelitian yang dilakukan oleh Amelia (2018) menunjukkan bahwa komitmen profesional berpengaruh positif secara signifikan terhadap intensi *whistleblowing*. Hal yang sama terjadi pada penelitian yang dilakukan oleh Hariyani & Putra (2018) dan Meutia, *et al* (2018) komitmen profesional berpengaruh positif secara signifikan terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Penelitian yang dilakukan oleh Laksono & Sukirman (2019) menyatakan bahwa komitmen profesional memiliki pengaruh signifikan terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ridho & Rini (2016) dan Siallagan *et al.* (2017) yang menyatakan bahwa komitmen profesional tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi *whistleblowing*.

Hal lain yang dapat mempengaruhi intensi melakukan *whistleblowing* yaitu lingkungan etika. Lingkungan etika yaitu lingkungan organisasi yang terdapat nilai dan sistem hukum, sehingga tercipta perilaku dan tindakan etis seseorang yang dapat memberikan dampak pada orang lain dan lingkungan organisasi, terutama lingkungan tempat dimana ia bekerja. Menurut Sweeney *et al.*, (2009) perusahaan dengan lingkungan etika yang baik dapat mempengaruhi keputusan etis auditor dan pekerjaan yang profesional. Selain itu, suatu organisasi yang mempunyai lingkungan etika yang kuat secara efektif bisa mendorong pengungkapan kecurangan. Secara khusus, suatu organisasi bisa berperan aktif dalam membantu memfasilitasi pengungkapan kecurangan perusahaan melalui pembinaan

lingkungan dengan cara menyelaraskan norma-norma organisasi, praktik dan sistem penghargaan dengan perilaku etis (Ahyaruddin & Asnawi, 2017). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Riandi (2017) menyatakan bahwa lingkungan etika berpengaruh positif secara signifikan terhadap intensi *whistleblowing*. Hal yang sama terjadi pada penelitian yang dilakukan oleh Hanif & Odiatma (2017) dan Zarefar *et al* (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan etika berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Berbeda halnya dengan hasil penelitian Ahyaruddin & Asnawi (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan etika tidak berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.

Alasan organisasi memerlukan adanya *whistleblowing* untuk mengungkapkan tindak kecurangan selain dari faktor komitmen profesional dan lingkungan etika yaitu terdapat faktor intensitas moral. Menurut Husniati (2016) intensitas moral sebagai sebuah konstruksi yang mencakup karakteristik-karakteristik yang merupakan perluasan dari isu-isu yang terkait dengan isu moral utama dalam sebuah situasi yang akan mempengaruhi persepsi individu mengenai masalah etika dan intensi berperilaku yang dimilikinya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Amelia (2018) intensitas moral berpengaruh positif secara signifikan terhadap intensi *whistleblowing*. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hariyani & Putra (2018) dan Urumsah *et al* (2018) yang menyatakan bahwa intensitas moral berpengaruh positif secara signifikan terhadap intensi *whistleblowing*. Berbeda penelitian yang dilakukan oleh Laksono & Sukirman (2019) intensitas moral tidak memiliki pengaruh terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*.

Faktor lain yang mempengaruhi intensi melakukan *whistleblowing* dan masih sedikit diteliti yaitu *self efficacy*. Putra & Wirasedana (2017) mendefinisikan *self efficacy* sebagai keyakinan seseorang akan kemampuan diri mereka dalam mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tingkatan prestasi tertentu. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian Fahlevi et al., (2017) yang menyatakan bahwa *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hartono & Cahaya (2017) *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.

Suatu organisasi pasti memiliki orang-orang yang berbeda sifatnya, ada yang peduli terhadap sekitar dan ada juga yang tidak. Salah satu sifat yang menunjukkan ketidakpedulian seseorang terhadap lingkungan sekitar yaitu sifat *machiavellian*. Sifat *machiavellian* merupakan faktor seseorang yang dinilai berbanding terbalik dengan niat melakukan *whistleblowing*. Hal tersebut dikarenakan *whistleblowing* saat ini dinilai merupakan tindakan yang etis karena dapat menyelamatkan organisasi maupun perusahaan Fahlevi et al (2017). Menurut Christie & Geis (1970) sifat *machiavellian* yaitu suatu kepribadian antisosial yang tidak memperhatikan moralitas konvensional dan mempunyai komitmen ideologis yang rendah.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Riandi (2017) menyatakan bahwa sifat *machiavellian* berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Hasil yang sama didapat oleh penelitian dari Oktavia (2018) sifat

machiavellian berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Sedangkan Dalton & Radtke (2012) menyatakan bahwa sifat *machiavellian* berpengaruh negatif terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fahlevi et al., (2017) sifat *machiavellian* tidak berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.

Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat banyak faktor yang mempengaruhi intensi melakukan *whistleblowing*. Dengan ini, penulis menyajikan penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi intensi untuk melakukan *whistleblowing*, antara lain yaitu komitmen profesional, lingkungan etika, intensitas moral, *self efficacy*, dan sifat *machiavellian*. Faktor-faktor tersebut akan diposisikan sebagai variabel independen, yang mana intensi melakukan *whistleblowing* diposisikan sebagai variabel dependennya. Pemilihan variabel tersebut didasari dari hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan hasil inkonsisten sehingga menimbulkan *research gap*.

Objek pada penelitian ini adalah Aparat Pegawai Intenal Pemerintah (APIP) yang bekerja di Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Itjen Kemendikbud merupakan unsur pengawasan di kementerian pendidikan dan kebudayaan RI yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada menteri pendidikan dan kebudayaan RI. Itjen Kemendikbud berperan penting dalam melakukan pelaksanaan pengawasan internal di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan terhadap kinerja dan keuangan melalui audit, *review*, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lainnya. Peran penting yang dilakukan Itjen Kemendikbud menjadi salah satu faktor jika kementerian ini rawan

terjadi tindak kecurangan baik dilakukan perseorangan maupun menjalin kerjasama dengan beberapa pihak. Selain itu Itjen Kemendikbud memiliki peran untuk membantu memberantas korupsi dengan menerima laporan dari masyarakat berkenaan dengan dugaan tindak korupsi yang terjadi.

Fenomena gap, research gap, dan dukungan teori yang telah disebutkan pada latar belakang tersebut mendorong penulis untuk melakukan penelitian terkait intensi melakukan *whistleblowing* dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya, maka penulis tertarik mengambil judul penelitian **“Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Intensi Aparat Pengawas Internal Pemerintah dalam Melakukan Whistleblowing”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan dari latar belakang di atas, penulis mengidentifikasi beberapa permasalahan yang berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi intensi dalam melakukan *whistleblowing*, di antaranya sebagai berikut:

1. Komitmen profesional, yaitu merupakan kepercayaan dan penerimaan tujuan profesi dan bersedia untuk mengarahkan upaya yang keras atas namanya. Tingkat komitmen profesional merupakan refleksi hubungan antara staf atau karyawan dengan lingkungan profesional. Maka semakin tinggi komitmen profesional akan mempengaruhi staff atau karyawan dalam menerima norma dan nilai profesional sehingga makin meningkat pula kecenderungan mereka untuk mengungkapkan.
2. Komitmen organisasi, yaitu tingkat sampai mana seorang karyawan akan memihak kepada organisasinya serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk

mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Seorang pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi, maka ia tidak akan ragu untuk melakukan *whistleblowing* karena ia yakin bahwa tindakan yang dilakukan untuk melindungi organisasinya.

3. *Self efficacy*, yaitu keyakinan seseorang akan kemampuan diri mereka dalam mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tingkatan prestasi tertentu. Individu dengan *Self efficacy* yang tinggi akan cenderung lebih berani mengungkapkan kecurangan yang terjadi dilingkungan organisasinya karena mempunyai keyakinan terhadap kemampuan mereka.
4. Lingkungan etika, yaitu lingkungan organisasi yang terdapat nilai, sistem hukum, dan anggota organisasi tersebut mentaati dan menjalankannya, sehingga tercipta perilaku dan tindakan etis seseorang yang dapat memberikan dampak pada orang lain dan lingkungan organisasi, terutama lingkungan tempat dimana ia bekerja. Lingkungan etika yang sudah terbentuk dalam suatu organisasi dapat mempengaruhi organisasinya dan juga akan memungkinkan seseorang melakukan pengungkapan terhadap kecurangan yang terjadi.
5. Intensitas moral, yaitu sebuah konstruksi yang mencakup karakteristik-karakteristik yang merupakan perluasan dari isu-isu yang terkait dengan isu moral utama dalam sebuah situasi yang akan mempengaruhi persepsi individu mengenai masalah etika dan intensi berperilaku yang dimilikinya. Ketika seseorang yang memiliki intensitas moral tinggi maka akan lebih cenderung untuk melaporkan tindak kecurangan yang terjadi, hal tersebut disebabkan karena mereka memiliki tanggungjawab untuk melaporkannya.

6. Retaliasi, yaitu sebuah ancaman balas dendam dari pihak yang melakukan pelanggaran kepada pihak yang melaporkan (*whistleblower*). Retaliasi merupakan salah satu akibat buruk dari *whistleblowing*. Retaliasi yang kuat, mengakibatkan semakin kecil kemungkinan seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Dengan demikian potensi kekuatan retaliasi cenderung akan mempengaruhi keputusan seseorang untuk melakukan *whistleblowing*.
7. Perlindungan hukum, yaitu upaya pemberian bantuan dan pemenuhan hak untuk menghadirkan rasa aman pada saksi maupun korban. Perlindungan hukum yang ideal adalah dengan memberikan imbalan, perawatan, dan perlindungan dari semua tuduhan sebagai kompensasi atas apa yang telah diungkapkan oleh pengungkap fakta. Berlakunya sistem perlindungan bisa meningkatkan keberanian individu maupun kelompok terhadap pengungkapan fakta.
8. *Locus of control*, yaitu cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia merasa dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya. Dalam hal ini adalah kemampuan seseorang untuk menentukan sikap, apakah akan melaporkan tindak kecurangan yang terjadi atau tidak dalam suatu organisasi.
9. Keseriusan pelanggaran, yaitu tingkat sejauh mana masalah etis dianggap serius yang merupakan sebuah fungsi dari karakteristik-karakteristik objektif situasi, penelitian nyata dari orang lain mengenai masalah keseriusan, dan kecenderungan seseorang untuk membesar-besarkan atau meminimalkan kepelikan suatu masalah.

10. *Personal cost*, yaitu pandangan staf atau pegawai terhadap risiko pembalasan atau sanksi dari anggota organisasi yang dapat mengurangi minat pegawai untuk melaporkan *wrongdoing*. Maka hal tersebut merupakan salah satu alasan utama yang menyebabkan seseorang tidak ingin melaporkan dugaan pelanggaran karena mereka meyakini bahwa laporan mereka tidak akan ditindak lanjuti dan mereka akan mengalami retaliasi, khususnya dalam jenis pelanggaran yang melibatkan para manajer. Sehingga semakin besar *personal cost* seseorang maka akan semakin berkurang minat seseorang tersebut untuk melakukan pelaporan tindak kecurangan yang terjadi.
11. Sifat *machiavellian*, yaitu suatu kepribadian antisosial, yang tidak memperhatikan moralitas konvensional dan mempunyai komitmen ideologis yang rendah. Seseorang yang memiliki sifat *machiavellian* memungkinkan akan melakukan pelaporan ketika orang tersebut merasa mendapatkan keuntungan secara materil atau kepuasan diri.
12. Sensitivitas etis, yaitu kemampuan untuk mengetahui masalah-masalah etis yang terjadi atau kemampuan untuk mengetahui bahwa suatu situasi memiliki makna etika ketika situasi itu dialami individu-individu. Ketika sensitivitas etis individu semakin tinggi maka semakin tinggi pula kecenderungan seseorang untuk melakukan *whistleblowing*.

1.3. Cakupan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang dipaparkan di atas, serta banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhi intensi melakukan *whistleblowing*, maka peneliti membatasi faktor-faktor yang akan dikaji dalam

penelitian ini. Pada penelitian ini faktor-faktor yang akan dikaji yaitu komitmen profesional, lingkungan etika, intensitas moral, *self efficacy* dan sifat *machiavellian*. Kemudian, untuk sampel penelitian maka peneliti akan mengambil sampel pada Aparat Pengawas Internal Pemerintah pada Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan kebudayaan.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan yang akan dibahas sebagai berikut.

1. Bagaimanakah komitmen profesional, lingkungan etika, intensitas moral, *self efficacy*, dan sifat *machiavellian* secara simultan berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*?
2. Bagaimanakah variabel komitmen profesional secara parsial berpengaruh positif terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*?
3. Bagaimanakah variabel lingkungan etika secara parsial berpengaruh positif terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*?
4. Bagaimanakah variabel intensitas moral secara parsial berpengaruh positif terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*?
5. Bagaimanakah variabel *self efficacy* secara parsial berpengaruh positif terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*?
6. Bagaimanakah variabel sifat *machiavellian* secara parsial berpengaruh negatif terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah pada penelitian diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut?

1. Untuk menguji dan menganalisis secara simultan tentang pengaruh komitmen profesional, lingkungan etika, intensitas moral, *self efficacy*, dan sifat *machiavellian*.
2. Untuk menguji dan menganalisis secara parsial tentang pengaruh komitmen profesional terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.
3. Untuk menguji dan menganalisis secara parsial tentang pengaruh lingkungan etika terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.
4. Untuk menguji dan menganalisis secara parsial tentang pengaruh intensitas moral terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.
5. Untuk menguji dan menganalisis secara parsial tentang pengaruh *self efficacy* terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.
6. Untuk menguji dan menganalisis secara parsial tentang pengaruh sifat *machiavellian* terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.

1.6. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka diharapkan dalam penelitian dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis

1.6.1. Manfaat Teoritis

Berikut ini merupakan manfaat teoritis yang terdapat dalam penelitian ini, yaitu:

- 1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah bukti empiris mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi intensi untuk menerapkan *whistleblowing* khususnya untuk faktor komitmen profesional, lingkungan etika, intensitas moral, *self efficacy*, dan sifat *machiavellian*.
- 2) Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi para akademisi untuk menambah wawasan pengetahuan dalam ilmu akuntansi, khususnya dalam bidang akuntansi perilaku mengenai intensi melakukan *whistleblowing*.
- 3) Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadikan referensi bagi peneliti selanjutnya berkenaan dengan faktor yang mempengaruhi intensi melakukan *whistleblowing*.

1.6.2. Manfaat Praktik

Berikut ini merupakan manfaat praktik yang terdapat dalam penelitian ini, yaitu:

- 1) Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi Aparat Pengawasan Internal Pemerintah dalam memberikan saran untuk menerapkan kebijakan mengenai pentingnya penerapan sistem *whistleblowing* sebagai tindakan untuk mencegah kecurangan pada internal yaitu meminimalisir adanya tindakan menyimpang, kecurangan yang dapat terjadi.
- 2) Diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi dan menjadi bahan pertimbangan intensi dalam mengembangkan pengetahuan terkait *whistleblowing* di Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

1.7. Orisinilitas Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti memberikan keterbaruan dalam variabel penelitian yang digunakan, antara lain:

1. Pada penelitian ini, peneliti mengadaptasi dari beberapa sumber penelitian yang berkaitan mengenai variabel komitmen profesional, lingkungan etika, dan intensitas moral dengan mengacu pada penelitian Hariyani & Putra (2018). Pada penelitian ini peneliti menambahkan variabel *self efficacy* terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. *Self efficacy* merupakan keyakinan seseorang akan kemampuan diri mereka dalam mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tingkatan prestasi tertentu. Pada penelitian sebelumnya, faktor *self efficacy* masih sedikit diteliti dan populasi yang diambil hanya mengambil populasi dari auditor eksternal, pegawai keuangan rumah sakit dan karyawan perusahaan industri, seperti penelitian yang dilakukan oleh Putra & Wirasedana (2017), (Hidayati, 2016), dan Purwantini *et al* (2017). Oleh karena itu, peneliti mengambil pembaharuan populasi pada APIP di Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Sehingga dengan adanya pembaharuan populasi faktor *self efficacy* diharapkan dapat berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Selain itu variabel *self efficacy* pada penelitian sebelumnya masih menunjukkan inkonsisten, seperti penelitian Putra & Wirasedana (2017) dan Fahlevi *et al.*, (2017) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Berbeda halnya dengan penelitian Hartono & Cahaya (2017) yang mengatakan bahwa

self efficacy tidak memiliki pengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.

2. Pada penelitian ini, peneliti juga menambahkan variabel sifat *machiavellian* terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Sifat *machiavellian* merupakan sebagai suatu kepribadian antisosial, yang tidak memperhatikan moralitas konvensional dan mempunyai komitmen ideologis yang rendah. Pada penelitian sebelumnya sifat *machiavellian* masih menunjukkan hasil yang inkonsisten, seperti penelitian Riandi, (2017) menyatakan bahwa sifat *machiavellian* berpengaruh positif terhadap intensi melakukan *whistleblowing*, sedangkan menurut Dalton & Radtke (2012) menyatakan bahwa sifat *machiavellian* berpengaruh negatif terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fahlevi et al., (2017) menyatakan bahwa sifat *machiavellian* tidak berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Hal tersebut menjadi ketertarikan peneliti untuk mengkaji ulang variabel sifat *machiavellian*.
3. Penelitian ini juga memaparkan pembaharuan dalam objek penelitian. Objek penelitian yang dimaksud yaitu fokus pada Aparat Pengawas Internal Pemerintah pada Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Hal tersebut dikarenakan (APIP) memiliki potensi sebagai *whistleblower* karena berada pada lingkaran birokrasi pemerintah. APIP memungkinkan mengetahui adanya praktik-praktik korupsi yang dilakukan pada lingkup pemerintahan, maka mereka lah yang paling memungkinkan untuk mengetahui tentang keberadaan korupsi di lingkungan kerjanya. Selain itu, APIP

berperan penting dalam melakukan pelaksanaan pengawasan internal di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan terhadap kinerja dan keuangan melalui audit, review, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lainnya, sehingga memungkinkan untuk APIP menjadi seorang *whistleblower*.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori Utama (*Grand Theory*)

2.1.1. *Theory of Planned Behavior* (TPB)

Theory of Planned Behavior merupakan pengembangan dari teori sebelumnya yaitu *Theory of Reasoned Action* yang dikemukakan oleh FishBein dan Ajzen pada tahun 1975. Ajzen dan Fishbein mengembangkan *Theory of Planned Behavior* dengan menambahkan konstruk yang belum ada di *Theory of Reasoned Action* yaitu mengenai persepsi kontrol perilaku (*perceived behavioral control*). *Theory of Planned Behavior* memiliki tujuan yaitu untuk memahami dan memprediksi dampak dari niat berperilaku, mengidentifikasi strategi dengan maksud untuk merubah perilaku serta menjelaskan perilaku nyata manusia (Ridho & Rini, 2016).

Theory of planned behavior menjelaskan mengenai perilaku yang dilakukan individu timbul karena adanya niat dari individu tersebut untuk berperilaku dan niat individu disebabkan oleh beberapa faktor internal dan eksternal dari individu tersebut. Perilaku yang dipengaruhi secara internal yaitu perilaku yang diyakini berada dibawah kendali pribadi individu itu sendiri dalam keadaan sadar, sedangkan perilaku yang disebabkan secara eksternal adalah perilaku yang dipengaruhi dari luar atau dipengaruhi oleh individu lain. Teori ini menyediakan suatu kerangka untuk mempelajari sikap terhadap perilaku. Berdasarkan teori tersebut, penentu terpenting perilaku seseorang adalah intensi untuk berperilaku.

Theory of Planned Behavior didasarkan pada asumsi bahwa manusia adalah makhluk yang rasional yang akan memperhitungkan implikasi dari tindakan mereka sebelum memutuskan untuk melakukan suatu perilaku yang akan mereka lakukan. Orang memikirkan implikasi dari tindakan yang akan dilakukan sebelum memutuskan untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku-perilaku tertentu (Achmad, 2010).

Lestari & Yaya (2017) menyatakan bahwa *Theory of Planned Behavior* menghubungkan antara keyakinan dengan perilaku. Teori ini menguraikan minat terhadap perilaku dan perilaku dapat dibentuk. Minat terhadap perilaku diartikan sebagai indikasi kesiapan individu untuk memperlihatkan perilaku atau dapat diasumsikan sebagai sesuatu yang mendahului tindakan. Tindakan ini dapat diartikan sebagai respon yang tidak terlihat dari individu sehubungan dengan target yang diberikan. Gundlach et al., (2003) mendefinisikan bahwa *theory of planned behavior* adalah teori yang menjelaskan mengenai niat *whistleblowing*, dalam hal ini tindakan yang diambil didasarkan pada proses psikologis yang lebih kompleks.

Ajzen (1991) menyatakan bahwa faktor sentral dalam *theory of planned behavior* adalah intensi seseorang dalam melakukan perilaku tertentu. Intensi dapat diasumsikan untuk menangkap faktor-faktor motivasi yang mempengaruhi perilaku, di mana faktor-faktor tersebut merupakan indikasi dari seberapa keras orang tersebut ingin mencoba dan seberapa banyak usaha yang mereka rencanakan untuk melakukan perilaku tersebut. Semakin kuat intensi seseorang, maka akan semakin besar kemungkinan orang tersebut untuk mewujudkan perilakunya.

Theory of planned behavior menyebutkan bahwa niat seseorang untuk berperilaku ditentukan oleh tiga faktor, yaitu:

1. Sikap Terhadap Perilaku (*Attitude Toward The Behavior*)

Sikap terhadap perilaku merupakan suatu kecenderungan untuk mendekat atau menghindar dan merespons positif atau negatif berbagai keadaan sosial. Individu akan bertindak sesuai dengan sikap yang ada pada dalam dirinya terhadap suatu perilaku. Sikap terhadap perilaku yang memiliki respons positif nantinya akan dijadikan pilihan individu untuk membimbing dalam berperilaku di dalam kehidupannya. (Ridho & Rini, 2016). Ajzen (2005) mendefinisikan sikap terhadap perilaku ditentukan oleh keyakinan yang akan di peroleh mengenai konsekuensi dari suatu perilaku atau disebut sebagai *behavioral beliefs*. *Belief* berkaitan dengan penilaian-penilaian subjektif seseorang terhadap dunia sekitarnya, pemahaman terhadap diri dan lingkungannya.

2. Norma Subyektif (Subyektive Norm)

Norma subyektif diasumsikan sebagai suatu fungsi *belief* yang secara spesifik seseorang setuju atau tidak setuju untuk menampilkan suatu perilaku. Kepercayaan-kepercayaan yang termasuk dalam norma-norma subyektif disebut juga kepercayaan normatif (*normative beliefs*). Menurut Ajzen (1991) norma subyektif yaitu persepsi seseorang tentang apakah orang-orang yang baginya penting akan mendukung atau tidak terhadap tindakan yang akan dilakukan dalam kehidupannya. Norma subyektif diartikan sebagai persepsi tekanan sosial dalam melakukan tindakan tertentu, sehingga akan menampilkan kesadaran bagi

setiap individu untuk mengatasi tekanan sosial yang ada sebagai dampak dari perilaku.

Sebagaimana sikap terhadap perilaku dan norma subjektif juga dipengaruhi oleh keyakinan. Bedanya adalah apabila sikap terhadap perilaku merupakan fungsi dari keyakinan individu terhadap perilaku yang akan dilakukan (*behavior belief*), maka norma subyektif adalah fungsi dari keyakinan individu yang diperoleh dari pandangan orang lain terhadap objek sikap yang berhubungan dengan individu (*normative belief*).

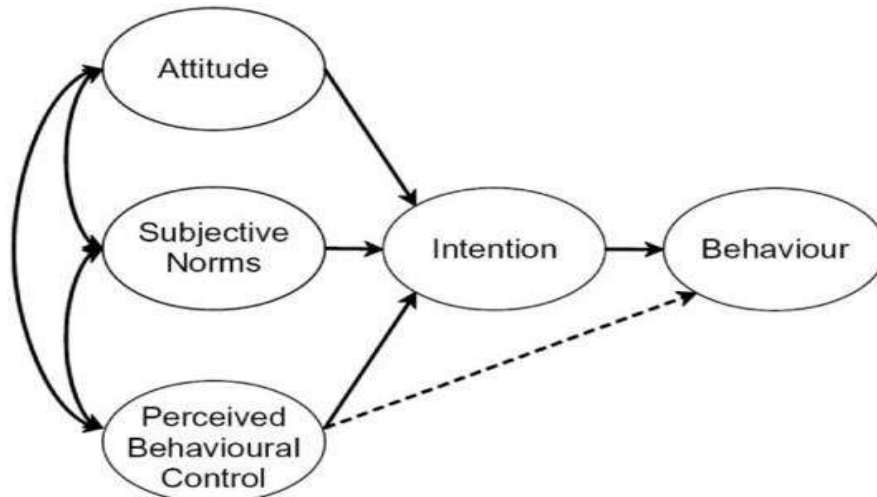
3. Persepsi Kontrol Perilaku (*Perseived Behavior Control*)

Persepsi kontrol perilaku atau disebut juga sebagai kontrol perilaku yaitu suatu bentuk persepsi atau kemampuan diri individu dalam mengontrol dirinya untuk berperilaku atau bentuk kepercayaan diri untuk menunjukkan suatu perilaku. Selain itu, kontrol perilaku dapat diartikan sebagai pemahaman mengenai sederhana atau kompleksnya dalam melakukan perbuatan atas dasar pada pengalaman terdahulu dan kendala yang dapat dicari solusinya dalam melakukan sesuatu. Persepsi kontrol memiliki dua aspek yang harus diperhatikan yaitu, seberapa besar seseorang memiliki kontrol terhadap suatu perilaku (*controllability*) dan seberapa yakin orang tersebut merasa sanggup melakukan suatu perilaku (*self efficacy*).

Ajzen (1991) mengemukakan pendapatnya bahwa kontrol perilaku merupakan faktor penentu intensi yang sangat penting apabila seseorang telah mempunyai pengalaman sebelumnya mengenai perilaku yang akan ditampilkan yaitu merupakan perilaku yang asing atau baru bagi seseorang, kontrol perilaku

akan memberikan kontrol prediktif yang rendah bagi intensi untuk berperilaku dalam model *Theory of planned behavior*.

Gambar 2.1. Kerangka Theory of Planned Behavior (TPB)



Sumber: (Ajzen, 1991) *Theory of Planned Behavior. Organization Behavior and Human Decision Process*, 50, p. 179-211

Menurut Ajzen (1991) keyakinan yang sudah disebutkan di atas didukung oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut yaitu: 1) faktor individu, seperti kepribadian, suasana hati, emosi, kecerdasan, nilai-nilai, dan pengalaman; 2) faktor sosial, seperti pendidikan, usia, *Gender*, agama, ras, etnis, budaya dan penghasilan; 3) faktor informasi, seperti media, pengetahuan, dan intervensi. Intensi *whistleblowing* memiliki keterkaitan dengan *Theory of planned behavior*, dikarenakan menghubungkan niat atau kemauan seseorang dalam bertindak. Menurut Chiu (2002) intensi *whistleblowing* mengarah pada kemungkinan seseorang untuk berkeinginan ikut serta dalam tindakan *whistleblowing*.

Variabel intensitas moral mampu mempresentasikan *theory of planned behavior* yang terdapat pada komponen sikap terhadap perilaku. Individu akan bertindak atau berperilaku sesuai dengan sikap yang melekat dalam diri mereka

terhadap suatu perilaku. Individu akan mengidentifikasi baik atau buruknya dari setiap perilaku yang akan dilakukan. Individu dalam pengendalian perilakunya dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu internal dan eksternal. Individu dipengaruhi faktor internal berasal dari perilaku dirinya sendiri, sedangkan untuk faktor eksternal yang mempengaruhi individu yaitu dipengaruhi dari lingkungan sekitarnya.

Variabel lingkungan etika mampu mempresentasikan *theory of planned behavior* dalam faktor norma subyektif yang memiliki persepsi mengenai tekanan sosial dalam melaksanakan perilaku tertentu. Hal ini didasari dari perilaku yang memang sudah terbentuk dalam suatu organisasi yang nantinya dapat mempengaruhi perilaku suatu individu. *Theory of planned behavior* menunjukkan seorang individu akan memiliki kesadaran terhadap apa yang terjadi dilingkungan terkait baik atau buruknya fenomena yang terjadi. Organisasi yang memiliki lingkungan etika yang baik akan membuat individu tersebut dengan mudah melaporkan tindak kecurangan yang terdapat di organisasi.

Variabel *self efficacy* mampu mempresentasikan *Theory of planned behavior* yang terdapat dalam persepsi kontrol. Hal tersebut didasari karena *self efficacy* sudah mencakup didalam aspek yang harus diperhatikan dalam persepsi kontrol perilaku. Seseorang yang memiliki keyakinan untuk melakukan suatu tindakan didasari dari kendali dalam dirinya sendiri. *Self efficacy* merupakan keyakinan yang bisa mempengaruhi pilihan seseorang dalam melakukan suatu tindakan. Seseorang yang memiliki keyakinan yang tinggi terhadap perilaku yang akan dilakukan, maka

akan semakin tinggi pula niat untuk melaporkan tindakan kecurangan yang dilakukan di dalam organisasinya.

Sifat *machiavellian* mampu mempersentasikan *Theory of planned behavior* yang terdapat dalam persepsi kontrol tentang kemampuan diri individu dalam mengontrol dirinya untuk berperilaku dan menampilkan perilaku tertentu. Hal tersebut didasari dari pemikiran individu yang mana apabila seseorang yang melakukan tindakan tersebut akan memperoleh keuntungan untuk dirinya. Sehingga, individu yang memiliki sifat *machiavellian* yang tinggi akan sulit menjadi *whistleblower* dikarenakan seorang tersebut tidak peduli dengan lingkungannya dan bertindak untuk mensejahterakan dirinya sendiri, sehingga orang tersebut tidak akan melaporkan tindakan kecurangan.

2.1.2. Prosocial Organizational Behavior Theory

Brief & Motowidlo (1986) menyatakan bahwa *Prosocial Organization Behavior Theory* merupakan perilaku/ tindakan yang dilakukan oleh suatu anggota terhadap individu, kelompok, atau organisasi yang ditujukan untuk meningkatkan kesejahteraan individu, kelompok atau organisasi tersebut. Menurut Dozier & Miceli (1985) perilaku prososial merupakan perilaku positif yang dimaksudkan untuk memberikan manfaat bagi orang lain. Namun berbeda dengan altruism, yang mana pelaku prososial juga dapat memiliki tujuan untuk mendapatkan manfaat selain untuk orang lain tetapi juga untuk diri sendiri.

Prosocial Organization Behavior Theory memiliki variabel anteseden yang dikelompokkan ke dalam dua kelompok besar. Pertama, individu anteseden merupakan aspek yang berasal dari individu pelaku tindakan prososial seperti

kemampuan individu menginternalisasi standar keadilan, tanggungjawab individu terhadap lingkungan sosial, cara penalaran moral dan perasaan empati terhadap orang lain. Kedua, kontekstual anteseden merupakan aspek dari konteks organisasi dan lingkungan kerja seperti faktor norma, kohesivitas kelompok, panutan, gaya kepemimpinan, iklim organisasi, tekanan, komitmen organisasi dan hal-hal lain yang dapat memengaruhi suasana hati, rasa kepuasan atau ketidakpuasan ((Brief & Motowidlo, 1986).

Menurut Bagustianto & Nurkholis (2015) *prosocial behavior* menjadi teori yang mendukung terjadinya *whistleblowing*. perilaku prososial dapat digunakan untuk menjelaskan mengenai pembuatan keputusan etis seseorang yang terkait dengan niat melakukan *whistleblowing*. Brief & Motowidlo (1986) menjelaskan *whistleblowing* merupakan salah satu dari 13 bentuk *Prosocial Organization Behavior*, terdiri dari membantu masalah rekan kerja, membantu permasalahan pribadi rekan kerja yang sedang dialami, patuh terhadap nilai, kebijakan, dan peraturan yang ada di dalam organisasi, ikut menyambung saran untuk lebih baik, tetap bertahan di organisasi walaupun organisasi sedang dalam keadaan sulit, menolak kebijakan, interuksi, atau prosedur yang tidak semestinya. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Dozier & Miceli (1985) yang menyatakan bahwa perilaku *whistleblowing* terlihat sebagai perilaku prososial karena secara umum perilaku tersebut dapat memberikan manfaat untuk individu maupun organisasi serta bermanfaat untuk *whistleblower* itu sendiri.

Menurut Dozier & Miceli (1985) *whistleblowing* ialah perilaku prososial yang memiliki hubungan dengan perilaku egoistik serta perilaku altruistik. Dengan

demikian walaupun *whistleblowing* memberikan manfaat bagi *whistleblower* secara personal, *whistleblowing* juga dapat dilihat sebagai perilaku prososial karena pada umumnya memberikan manfaat bagi organisasi. Tingkah laku prososial ini dapat digunakan untuk menjelaskan pembuatan keputusan etis individu yang terkait dengan nilai melakukan *whistleblowing*.

Berdasarkan teori yang telah dipaparkan maka dapat diambil kesimpulan bahwa *Prosocial Organization Behavior Theory* merupakan teori yang menjadi dasar mendukung niat dalam melakukan *whistleblowing*. Prinsipnya *whistleblower* merupakan *prosocial behavior* yang berusaha untuk menegakkan dan menyelamatkan sebuah organisasi atau perusahaan dari tindak penyimpangan atau kecurangan yang terjadi.

Variabel komitmen profesional mampu mempresentasikan *Prosocial Organization Behavior Theory* yang terdapat pada variabel individu anteseden. Hal tersebut didasari dari aspek yang berasal dari individu pelaku tindakan prososial. Komitmen profesional digunakan sebagai panduan pemahaman nilai-nilai dan norma yang mengevaluasi setiap profesi yang dimiliki oleh seseorang dalam menghadapi suatu pekerjaan dan tanggungjawabnya. Komitmen terhadap profesi yang dimilikinya akan membuat seseorang mengetahui apa yang seharusnya dilakukan. Ketika seseorang memiliki komitmen pada profesi yang kuat, maka tingkat untuk melaporkan kecurangan akan semakin besar (*whistleblowing*). Hal tersebut sejalan dengan pendapat dari Kreshastuti (2014) yaitu seseorang yang memiliki komitmen profesional yang kuat cenderung selalu mematuhi kode etik dan norma-norma yang berlaku dengan tujuan untuk menghindari pelanggaran yang

mungkin terjadi di masa yang akan datang yang dapat membahayakan profesinya. Dengan demikian seseorang yang memiliki komitmen profesional yang tinggi akan dapat termotivasi untuk melindungi profesinya dengan melaporkan pelanggaran etika.

2.2. Kajian Variabel Penelitian

2.2.1. Intensi *Whistleblowing*

Feldman et al., (1995) mendefinisikan intensi adalah niat individu untuk menjalankan tingkah laku yang sesuai dengan sikap mereka. Intensi akan terwujud dalam perilaku yang sebenarnya, jika individu tersebut memiliki kesempatan yang baik dan waktu yang tepat untuk merealisasikannya. Selain itu, intensi dapat memprediksi tingkah laku jika dilakukan pada waktu yang tepat. Intensi secara umum dapat diartikan sebagai keinginan yang mendalam pada individu untuk melakukan banyak hal yang bermanfaat dan apapun yang paling ia inginkan (Urumsah *et al.*, 2018).

Whistleblowing menurut Komite Nasional Kebijakan *Governance* (KNKG) adalah pengungkapan tindakan pelanggaran atau pengungkapan perbuatan yang melawan hukum, perbuatan tidak etis atau tidak memiliki moral atau perbuatan lain yang akan merugikan organisasi maupun yang memiliki kepentingan, yang dilakukan oleh karyawan atau pimpinan organisasi kepada pemimpin atau lembaga lain yang dapat mengambil tindak tindakan atas pelanggaran tersebut. Menurut Near & Miceli (1985) *whistleblowing* merupakan pelaporan yang dilakukan oleh anggota organisasi mengenai tindakan ilegal dan tidak memiliki moral di dalam

organisasinya kepada pihak internal maupun eksternal sehingga akan mempengaruhi perbuatan pelanggaran yang dilakukan.

Whistleblowing terbagi ke dalam dua jenis, yaitu *whistleblowing internal* dan *whistleblowing external*. *Whistleblowing internal* terjadi ketika beberapa karyawan di suatu organisasi mengetahui adanya tindak kecurangan yang dilakukan oleh karyawan lain atau kepala bagiannya, kemudian melaporkan kecurangan tersebut kepada pimpinan perusahaan yang lebih tinggi. Sedangkan *whistleblowing external* mengenai kasus kecurangan di mana seorang karyawan mengetahui adanya tindak kecurangan yang dilakukan perusahaan atau instansinya, lalu membocorkan kepada publik. Hal tersebut dikarenakan ia mengetahui bahwa kecurangan itu akan merugikan publik (Prasasti, 2017)

Pihak yang melakukan pelaporan terhadap pelanggaran umumnya disebut sebagai *whistleblower*. Seseorang disebut sebagai *whistleblower* ketika seseorang telah melaporkan tindak kecurangan atau tindakan ilegal yang dilakukan oleh rekan kerja atau atasannya dalam suatu organisasi (Dalton & Radtke, 2012). Rodiyah (2015) menyatakan bahwa Seseorang bisa disebut sebagai *whistleblower* ketika sudah memenuhi dua kriteria, yaitu:

1. *Whistleblower* menyampaikan atau mengungkapkan laporan kepada otoritas yang berwenang atau kepada media massa atau publik. Dengan mengungkapkan kepada otoritas yang berwenang atau media massa yang diharapkan dugaan suatu kejahatan dapat diungkapkan dan terbongkar.
2. *Whistleblower* merupakan orang ‘dalam’, yaitu seseorang yang mengungkapkan dugaan terjadinya tindak kecurangan yang terjadi di tempat seseorang tersebut

bekerja. Karena skandal kecurangan selalu terorganisir, maka seorang *whistleblower* terkadang merupakan bagian dari pelaku kejahatan atau kelompok mafia itu sendiri. Mereka terlibat dalam kasus tersebut lalu mengungkapkan kecurangan yang terjadi.

Namun, menjadi seorang *whistleblower* bukanlah hal yang mudah karena terdapat banyak risiko yang akan dihadapinya. Risiko yang akan dihadapi oleh seorang pelapor cenderung akan mendapatkan ancaman untuk melakukan pembalasan (seperti kehilangan pekerjaan, pencemaran nama baik, dan diisolasi di tempat kerja) terhadap pelapor. Pembalasan biasanya dilakukan oleh para manajer tanpa sepengetahuan eksekutif perusahaan. Adanya bukti bahwa hanya 53% dari survei terhadap eksekutif perusahaan yang memiliki keyakinan bahwa perusahaan akan melindungi *whistleblower* dari ancaman bales dendam (Kreshastuti, 2014).

Theory of planned behavior merupakan perilaku *whistleblowing* yang ditunjukkan seseorang terjadi karena adanya niat untuk berperilaku. Sedangkan niat berperilaku ditentukan oleh 3 faktor, yaitu: 1) Sikap, yaitu keyakinan seseorang mengenai benar atau salahnya melaporkan tindak terjadinya kecurangan dan konsekuensinya. 2) Norma subyektif, yaitu tingkat dukungan dan perhatian orang-orang sekitar ketika melaporkan tindak kecurangan yang terjadi. 3) Persepsi kontrol perilaku, yaitu tingkat kendala yang akan dihadapi ketika seseorang melaporkan tindak kecurangan dan pentingnya mempertimbangkan kendala tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut intensi *whistleblowing* dapat diartikan sebagai keinginan, rencana untuk melaporkan segala bentuk tindak kecurangan dalam suatu organisasi pada pihak ketiga atau pihak yang lebih berwenang, apabila terdapat

kesempatan dan waktu yang tepat, maka akan direalisasikan tindakan pelaporan tersebut.

2.2.2. Komitmen Profesional

Komitmen profesional didefinisikan sebagai kekuatan identitas dan partisipasi dalam suatu organisasi atau pekerjaan (Meutia *et al.*, 2018). Komitmen profesional menurut Aranya *et al.*, (1981) yaitu suatu kebanggaan serta kecintaan terhadap apapun profesi yang seseorang jalani, meliputi tanggungjawab, hasil yang diperoleh, tujuan serta nilai-nilai dari suatu profesi. Selain itu menurut Laksono & Sukirman (2019) komitmen profesional merupakan sebuah kemampuan relative dari keikutsertaan anggota organisasi pada suatu profesi termasuk penerimaan dan kepercayaan individu terhadap nilai-nilai profesinya, serta keinginan untuk menjaga keanggotaan dari profesinya. Elias (2008) menjelaskan komitmen profesional memiliki peran yang penting dikarenakan karir seseorang yang merupakan bagian utama dalam hidup mereka dan komitmen profesional mempunyai implikasi penting pada tingkatan individual maupun organisasional. Komitmen profesional yang ada pada diri seorang karyawan, diharapkan bisa membuat karyawan tersebut bekerja sesuai dengan kode etik profesi serta menunjang nilai-nilai, norma dan kejujuran dalam pekerjaannya.

Komitmen profesional dikatakan sebagai kecintaan dan keteguhan hati terhadap profesinya dalam menjalankan pekerjaan yang berdasarkan aturan dan norma yang ada dalam profesi orang tersebut. Aranya & Ferris, (1984) menjelaskan mengenai definisi komitmen profesional dalam literatur akuntansi sebagai berikut:

1. Kepercayaan dan penerimaan nilai serta adanya tujuan profesi

2. Keinginan untuk mengupayakan dengan serius kepentingan profesi
3. Keinginan untuk menjaga keanggotaan dalam profesi

Menurut Hall (1968) komitmen profesional merupakan anggapan yang berintikan loyalitas, tekad, dan harapan seorang individu dengan dituntut oleh sistem nilai atau norma untuk menjalankan tugasnya. Terdapat lima aspek profesionalisme, antara lain:

1. Hubungan dengan sesama profesi. Hal ini berkaitan pentingnya menggunakan sebuah ikatan profesi sebagai panduan seseorang untuk memiliki komitmen profesional dalam suatu organisasi.
2. Kebutuhan untuk mandiri. Seorang yang profesional harus mampu untuk membuat keputusannya sendiri tanpa ada tekanan dari pihak lain.
3. Keyakinan terhadap peraturan sendiri atau profesi. Seseorang yang paling berwenang untuk menilai pekerjaan profesional yaitu rekan sesama profesi dan bukan dari orang luar yang tidak memiliki kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka.
4. Dedikasi pada profesi. Merupakan dedikasi profesional dengan kemampuan yang dimilikinya untuk tetap teguh dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya walaupun imbalan yang diterima tidak sesuai.
5. Kewajiban sosial. Pandangan tentang pentingnya profesi dan manfaat yang diperoleh baik dari publik maupun profesional karena ada pekerjaan tersebut.

Menurut Agustin (2016) seorang yang memiliki profesional harus didasari beberapa hal, yaitu:

1. Dedikasi terhadap profesi. Seorang profesional harus memiliki dedikasi yang tinggi terhadap profesi yang dimilikinya. Seseorang yang memiliki komitmen dengan profesinya maka orang tersebut akan senang melihat dedikasi serta idealisme teman seprofesinya.
2. Tanggung jawab profesional. Seorang pekerja harus mempunyai tanggungjawab terhadap profesi yang dimilikinya untuk kesejahteraan masyarakat luas.
3. Tuntutan otonomi. Seorang profesional akan menginginkan ekonomi sebesar-besarnya untuk memberikan pelayanan yang lebih independensi terhadap organisasi dan mempunyai kesadaran bahwa profesinya tidak dapat dilakukan atau dibuat oleh sembarangan orang.
4. Percaya pada pengaturan sendiri. Seorang profesional harus menyadari dengan sungguh-sungguh bahwa suatu profesi memiliki standar penting yang diharapkan dan peraturan standar diperlukan agar profesionalisme karyawan bisa dapat diandalkan dalam pekerjaannya.

Berdasarkan dengan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa komitmen profesional merupakan tingkat loyalitas dari seorang karyawan terhadap profesi dalam pekerjaannya. Ketika karyawan memiliki komitmen profesional yang tinggi maka karyawan tersebut akan melakukan pekerjaannya dengan baik untuk organisasi tempat seseorang tersebut bekerja. Adanya komitmen profesional karyawan akan ikut berperan dalam mengendalikan internal organisasinya.

2.2.3. Lingkungan Etika

Istilah etika berasal dari Bahasa Yunani, yaitu dari kata etos yang merupakan bentuk tunggal memiliki banyak makna salah satunya sebagai tempat tinggal yang

bias, kebiasaan, dan akhlak. Sedangkan dalam bentuk jamak mempunyai arti sebagai kebiasaan. Maka “etika” berarti ilmu tentang apa yang biasa dilakukan atau ilmu tentang adat kebiasaan. Menurut Zarefar *et al.*, (2018) etika merupakan konsep fundamental bagi semua bidang akuntansi, pemasaran, keuangan, pemerintah, dan lain sebagainya. Etika yang baik akan menunjukkan perilaku dan perbuatan yang etis begitu pula yang terdapat dalam organisasi, lingkungan organisasi yang baik akan menentukan keberlangsungan organisasi tersebut atau yang lebih dikenal dengan sebutan GCG (*Good Corporate Governance*). Secara umum, kesadaran organisasi akan muncul terhadap lingkungan etika yang baik ketika terjadinya kasus kontra etis yang ada di organisasi tersebut. Hal ini dapat terjadi pada profesi akuntansi, bisnis atau profesi lainnya.

Lingkungan etika yaitu sikap dan perilaku yang menunjukkan kesediaan seseorang secara sadar untuk mentaati ketentuan dan norma yang terdapat dalam suatu organisasi. Lingkungan etika pada suatu instansi dapat dilihat dari ada atau tidaknya kode etik yang berlaku secara implementasinya (Dalton & Radtke, 2012). Sehingga perilaku dan tindakan etis seseorang akan memberikan pengaruh terhadap orang lain dan lingkungannya, termasuk lingkungan tempat ia bekerja. Sebaliknya, lingkungan yang sudah terbentuk disuatu organisasi atau instansi akan mempengaruhi individu didalamnya.

Lingkungan etika yang telah mengimplementasikan dengan baik kode etik dalam suatu organisasi tentunya akan mencerminkan lingkungan etika yang kuat, di mana jika dihadapkan terhadap suatu permasalahan akan di tanggapi dengan cepat sesuai dengan aturan yang berlaku. Berbeda dengan organisasi yang belum

mengimplementasikan kode etik dengan baik akan mencerminkan lingkungan etika yang lemah, di mana seseorang yang terdapat dalam suatu organisasi tidak mempedulikan masalah yang ada dikarenakan ketidak tahuan akan kode etik yang berada di organisasi tersebut (Suzila, 2018).

Hanif & Odiatma (2017) menyatakan bahwa etika yang dapat digunakan sebagai dasar pertimbangan dalam kasus *whistleblowing* ialah etika utilitarianisme. Etika utilitarianisme yaitu memaksimalkan kebahagiaan dan mengurangi penderitaan, termasuk didalamnya yang mempertimbangkan sejauh mana dan berapa besar atau kecilnya keuntungan atau kerugian yang akan didapat dalam suatu perusahaan jika karyawan membocorkan atau mengabaikan kecurangan yang terjadi. Di dalam suatu organisasi terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi lingkungan etika yaitu kebijakan perusahaan, kode etik sebagai kontrol, sifat evaluasi kerja, pelatihan perilaku etis dan penghargaan terhadap perilaku etis (Dalton & Radtke, 2012).

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan etika merupakan lingkungan organisasi tempat individu berada. Lingkungan organisasi yang baik membuat individu memiliki sikap profesionalitas dan mempunyai perilaku adil, bertanggung jawab, kejujuran dan kehormatan yang tinggi dalam melakukan profesinya. Sehingga sikap yang dimiliki individu tersebut yang terbentuk dari lingkungan organisasi yang baik akan memiliki rasa yang tinggi dalam melakukan *whistleblowing*, ketika terjadi tindak kecurangan dalam organisasinya.

2.2.4. Intensitas Moral

Intensitas dari segi bahasa dapat diartikan sebagai suatu keadaan tingkatan atau ukuran intensinya, sedangkan moral dapat diartikan sebagai istilah yang diucapkan seseorang yang menyebutkan orang lain dalam tindakan yang mempunyai nilai positif. Jadi, intensitas moral yaitu sebuah konstruk yang mencakup karakteristik-karakteristik yang merupakan perluasan dari isu-isu yang terkait dengan isu moral utama dalam sebuah situasi yang akan mempengaruhi persepsi individu mengenai masalah etika dan intensitas berperilaku yang dimilikinya (Husniati, 2016).

Pada dasarnya intensitas moral merupakan pengaruh dalam pengambilan keputusan seseorang terhadap tindakan yang dapat dilakukan yang memiliki sifat multidimensi dan komponen-komponennya merupakan bagian dari karakteristik isu-isu moral. Menurut Jones (1991) Terdapat enam komponen intensitas moral dalam mempengaruhi pengambilan keputusan seseorang, yaitu:

1. Besarnya Konsekuensi (*magnitude of consequences*), merupakan kerugian yang dapat diperoleh oleh individu yang sudah melaksanakan pengorbanan seperti mengungkapkan kebenaran dari suatu tindakan moral. Dimasukkan besarnya konsekuensi pada konstruksi intensitas moral yang didasarkan pada observasi terhadap perilaku individu dan bukti-bukti yang didapatnya, meliputi keputusan yang disertakan keinginan dari pembawa moral (*moral agent*).
2. Konsensus Sosial (*Social Consensus*), adalah kesepakatan sosial yang sudah dibuat oleh masyarakat mengenai suatu tindakan yang dianggap benar atau salah.

3. Probabilitas Efek (*Probability Effect*), adalah fungsi bersama dari kemungkinan bahwa tindakan tertentu secara aktual akan benar-benar terjadi dan menyebabkan kerugian yang telah diperkirakan.
4. Kesegaran Temporal (*Temporal Immediacy*), merupakan jarak atau waktu antara pada saat terjadi dan awal mula konsekuensi dari suatu tindakan moral tertentu.
5. Kedekatan (*Proximity*), adalah perasaan kedekatan (sosial, budaya, psikologi atau fisik) yang dimiliki oleh pembawa moral (*moral agent*) untuk si pelaku dari kejahatan (memanfaatkan) dari suatu tindakan tertentu. Kedekatan ini secara intuitif dan alasan moral mengakibatkan seseorang lebih peduli lagi kepada orang-orang yang berada didekatnya dari pada orang-orang yang jauh darinya.
6. Konsentrasi Efek (*Concentration of Effect*), adalah terkait dengan pihak-pihak yang mempengaruhi dan dipengaruhi oleh suatu tindakan yang dilakukan oleh individu, seperti seseorang yang akan melakukan pertimbangan moral apakah keputusan yang diambil akan mengakibatkan kerugian bagi sedikit orang atau tidak.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan maka dapat disimpulkan bahwa intensitas moral merupakan proses pengambilan keputusan terhadap perilaku individu yang cenderung akan memikirkan baik atau buruknya dalam melakukan tindakan pelaporan kecurangan yang terjadi dan mengenai tepat atau benarnya perilaku yang dilakukan. Maka semakin tinggi intensitas moral yang dimiliki seseorang akan berpengaruh pula terhadap minat seseorang untuk melakukan *whistleblowing*.

2.2.5. *Self Efficacy*

Self efficacy merupakan suatu aspek pengetahuan tentang diri (*self knowledge*) yang paling berpengaruh terhadap kehidupan manusia sehari-hari. Hal tersebut dikarenakan *self efficacy* memiliki pengaruh terhadap individu dalam menentukan suatu tindakan yang akan dilakukan demi mencapai suatu tujuan termasuk di dalamnya perkiraan berbagai kejadian yang akan dihadapinya (Fabian, 2017). Konsep *self efficacy* pertama kali dikemukakan oleh Bandura yang mengacu pada persepsi tentang keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam mengendalikan atau menguasai situasi yang dihadapinya, guna mencapai sasaran dan tujuan yang ditetapkannya (Putra & Wirasedana, 2017). Menurut Hartono & Cahaya (2017) *self efficacy* adalah perasaan seseorang terhadap kecukupan, efisiensi, dan kemampuan seseorang dalam mengatasi permasalahan yang terjadi. *Self efficacy* menekankan pada komponen keyakinan diri yang dimiliki seseorang dalam menghadapi suatu situasi yang terjadi di masa mendatang.

Setiap orang mempunyai *self efficacy* yang berbeda-beda, tinggi rendahnya tingkat *self efficacy* seseorang terdapat dalam diri setiap individu yang dipengaruhi oleh banyaknya faktor. Menurut Bandura (1997) terdapat empat sumber-sumber penting untuk meningkatkan *self efficacy* individu, yaitu:

1. Pengalaman keberhasilan (*mastery experience*). Sumber ini merupakan cara yang paling efektif untuk mewujudkan *self efficacy* yang kuat karena didasari dari pengalaman pengamatan pribadi individu secara nyata yang berupa kegagalan dan keberhasilan. Kegagalan akan melemahkan *self efficacy* seseorang, terutama ketika kegagalan yang terjadi sebelum keyakinan diri terbentuk. Ketika

seseorang merasa yakin dengan dirinya sendiri atas kemampuan yang dimiliki yang telah membuatnya berhasil, maka harapan untuk melakukan suatu tindakan akan lebih mudah untuk kedepannya.

2. Pengalaman orang lain (*vicarious experience*). Observasi terhadap keberhasilan yang dimiliki orang lain dengan kemampuan yang sebanding dalam melakukan sesuatu seperti seseorang telah mampu untuk melakukan pelaporan suatu tindakan kecurangan yang terjadi di dalam organisasi. Hal ini yang akan meningkatkan *self efficacy* diri individu untuk melakukan hal yang sama.
3. Persuasi verbal (*verbal persuasion*). Seorang individu pada persuasi verbal akan diarahkan dengan nasihat, bimbingan, dan saran sehingga akan meningkatkan keyakinan seseorang tentang kemampuan yang dimiliki yang dapat membantu untuk mencapai keinginan yang akan dilakukannya. Individu yang diyakini secara verbal cenderung akan berusaha lebih keras untuk mencapai suatu keberhasilan dalam bertindak.
4. Kondisi psikologis (*physiological state*). Kondisi individu akan mempengaruhi penilaian terhadap kemampuan yang mereka miliki. Suasana hati yang stress dan ketegangan yang terdapat dalam diri seseorang dipandang sebagai tanda ketidakmampuan karena hal ini dapat melemahkan tindakan yang akan dilakukannya.

Self efficacy yang dimiliki seseorang dianggap sebagai penilaian terhadap kemampuan diri sendiri terkait dengan pekerjaannya. Bandura (1977) menjelaskan pengukuran *self efficacy* mengacu pada tiga dimensi, yaitu:

1. Dimensi tingkat (*level*). Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kesulitan yang diyakini oleh individu terhadap seseorang untuk dapat diselesaikan.

2. Dimensi kekuatan (*strength*). Dimensi ini merujuk kepada tingkat kekuatan dan keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuan yang dimilikinya.
3. Dimensi generalisasi (*generality*). Dimensi ini menunjukkan yang berkaitan dengan tingkah laku seorang individu yang mana sudah merasa yakin akan kemampuannya. Individu dapat merasa yakin atas kemampuan dari dalam dirinya.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* merupakan keyakinan yang dimiliki seseorang atas kemampuan yang dimilikinya dalam melakukan suatu tindakan untuk dapat mencapai suatu tujuan. Individu yang mempunyai *self efficacy* tidak dinilai dari kemampuan yang dimilikinya untuk melakukan suatu tugas tertentu, melainkan dapat diukur dari keyakinan atas tindakan yang dilakukan dengan kemampuan yang dimilikinya sehingga dapat terwujud perilaku di dalam situasi atau konteks yang spesifik. *Self efficacy* merupakan keyakinan seseorang dalam melakukan suatu tindakan untuk melaporkan tindak kecurangan yang terjadi dalam suatu organisasi tempat seseorang tersebut bekerja. Individu dengan *self efficacy* yang tinggi akan meningkatkan seseorang untuk menjadi seorang *whistleblower*.

2.2.6. Sifat Machiavellian

Sifat machiavellian diperkenalkan pertama kali oleh Niccola Machiavellian pada abad ke-16. Nama *Machiavellian*, kemudian diasosiasikan dengan hal yang buruk atau negatif untuk menghalalkan berbagai cara dalam mencapai suatu tujuan. Menurut Setyaniduta & Hermawan (2016) sifat *machiavellian* adalah suatu persepsi atau keyakinan yang diyakini tentang hubungan antar personal. Persepsi tersebut

akan membentuk suatu kepribadian yang di mana akan menjadi dasar untuk menentukan sikap dalam berhubungan dengan orang lain.

Christie & Geis (1970) mendeskripsikan sifat *machiavellian* yaitu sebagai suatu kepribadian antisosial, yang tidak memperhatikan moralitas konvensional dan mempunyai komitmen ideologis yang rendah. Selain itu Dalton & Radtke (2012) mendeskripsikan sifat *machiavellian* sebagai pribadi yang menerima perilaku tidak etis yaitu seperti praktik tindak kecurangan dan pencurian, selain itu pribadi *machiavellian* akan melakukan tindakan dengan memperhitungkan keuntungan manfaat ekonomi yang akan diperolehnya sebagai landasan dalam bertindak.

Seseorang yang mempunyai sifat *machiavellian* akan cenderung untuk mementingkan kepentingan pribadi dan mempunyai sifat *agresif* dalam melakukan kepentingannya. Dalam tujuan tertentu seseorang yang mempunyai sifat *machiavellian* akan melakukan segala cara tanpa memperhatikan perasaan orang lain, moral ataupun etika. Seseorang yang mempunyai sifat *machiavellian* cenderung akan melakukan tindakan tidak etis yaitu dengan melanggar prosedur dan mengabaikan peraturan dalam suatu organisasi (Anggraeny, 2018). Menurut Rodiyah (2015) individu dengan sifat *machiavellian* yang tinggi cenderung pragmatis, mempertahankan jarak emosional, dan yakin bahwa hasil lebih penting dari pada proses.

Menurut Christie & Geis (1970) terdapat indikator-indikator yang mempengaruhi sifat *machiavellian*, yaitu:

1. Afeksi, merupakan kebutuhan seseorang untuk mendapatkan respons yang baik dari orang lain. Seseorang akan dianggap baik jika seseorang tersebut berpikir positif kepada semua orang dan menganggap semua orang baik.
2. Komitmen ideologis rendah, merupakan suatu janji yang dilakukan oleh seseorang yang mempunyai ideologis rendah cenderung tidak bisa memberikan suatu keputusan yang tepat dan lebih sering untuk mengikuti pendapat atau keputusan orang lain.
3. *Ego*, merupakan sifat yang dimiliki oleh seseorang yang selalu mementingkan dirinya sendiri di atas kepentingan orang lain dan tidak peduli dengan keadaan lingkungan di sekitarnya.
4. *Manipulatif*, merupakan sifat negatif yang dimiliki seseorang dengan kelicikan dan alasan yang telah dibuat untuk mempengaruhi perilaku orang yang ada disekitarnya dengan tujuan untuk menyingkirkan semua hambatan.
5. *Agresif*, merupakan tindakan atau tingkah laku seseorang yang tertuju pada kebutuhan/ keinginan/ keberhasilan/ tindakan lainnya, akibat rasa cemburu atau terlihat lebih unggul dalam melakukan sesuatu.

Berdasarkan dari uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa sifat *machiavellian* secara umum menjelaskan bahwa seseorang yang memiliki sifat *machiavellian* yang tinggi akan cenderung lebih mengabaikan norma-norma etika ketika dihadapkan dengan suatu masalah moral. Kepribadian *machiavellian* memiliki kecenderungan untuk memanipulasi orang lain dan sangat rendahnya sifat yang dimiliki seorang *machiavellian* dalam menghargai orang lain. Selain itu, sifat *machiavellian* lebih mengutamakan akhir dari pada proses di mana proses tidak

terlalu diperhatikan namun akhir atau hasil yang menjadi penilaian baik atau buruknya suatu tindakan tersebut.

2.3. Kajian Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1. Ringkasan Penelitian Terdahulu

No.	NAMA	JUDUL	HASIL
1.	Tri Hartono dan Fitra Roman Cahaya (2017)	<i>Whistleblowing Intention</i> Sebagai Alat Anti Korupsi Dalam Institusi Kepolisian	<i>Whistleblowing Judgment</i> dan <i>Understanding of Good Governance concept</i> berpengaruh positif terhadap Intensi <i>Whistleblowing Situation Factors</i> dan <i>Self Efficacy</i> tidak berpengaruh terhadap Intensi <i>Whistleblowing</i> Tidak terdapat hubungan antara <i>Whistleblowing Judgment</i> , <i>Situation Factor</i> , dan <i>Self Efficacy</i> terhadap <i>whistleblowing intention</i> yang akan dimediasi oleh pemahaman terhadap konsep <i>good governance</i> .
2.	Muhammad Sidqi Ridho (2016)	Pengaruh Komitmen Profesional, <i>Locus Of control</i> , Keseriusan Pelanggaran Dan Suku Bangsa Terhadap Intensi <i>Whistleblowing</i>	Komitmen profesional, <i>Locus of control</i> , Suku bangsa tidak berpengaruh terhadap Intensi <i>Whistleblowing</i> Keseriusan pelanggaran berpengaruh terhadap Intensi <i>Whistleblowing</i>
3.	I Made Dwipa Darma Putra dan I Wayan Pradnyantha Wirasedana (2017)	Pengaruh Komitmen Profesional, <i>Self Efficacy</i> , dan Intensitas Moral Terhadap Niat Untuk Melakukan <i>Whistleblowing</i>	Komitmen profesional, <i>self efficacy</i> , dan intensitas moral berpengaruh positif Terhadap niat untuk melakukan <i>whistleblowing</i> .

No.	NAMA	JUDUL	HASIL
4.	Giovanni Riandi (2017)	Pengaruh Sifat <i>machiavellian</i> , Lingkungan Etika dan <i>Personal Cost</i> Terhadap Intensi Melakukan <i>Whistleblowing</i>	Sifat <i>machiavellian</i> , Lingkungan etika, <i>Personal cost</i> , berpengaruh terhadap intensi melakukan <i>whistleblowing</i>
5.	Rheny Afriana Hanif dan Fajar Odiatma (2017)	Pengaruh Lingkungan Etika Terhadap Niat Melakukan <i>Whistleblowing</i> Dengan <i>Locus Of Control</i> Sebagai Variabel Moderasi	Lingkungan etika berpengaruh terhadap niat melakukan <i>whistleblowing</i> <i>Locus of control</i> dapat memoderasi lingkungan etika terhadap niat melakukan <i>whistleblowing</i>
6.	Xenia Amelia (2018)	Pengaruh Intensi Moral, Komitmen Profesional, Komitmen Organisasi, dan Sensitivitas Etis Terhadap <i>Whistleblowing</i>	Intensitas moral, Komitmen profesional, Komitmen organisasi, dan sensitivitas etis berpengaruh terhadap <i>Internal Whistleblowing</i>
7.	Eka Hariyani dan Adhitya Agri Putra (2018)	Pengaruh Komitmen Profesional, Lingkungan Etika, Intensitas Moral, <i>Personal Cost</i> terhadap Intensi Untuk Melakukan <i>Whistleblowing</i> Internal	Komitmen profesional, Lingkungan etika, intensitas moral, dan <i>Personal cost</i> berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan <i>whistleblowing</i>
8.	Ester Oktavia (2018)	Pengaruh <i>Personal Cost</i> , Komitmen Organisasi, Sensitivitas Etis Dan <i>machiavellian</i> Terhadap Minat Melakukan <i>Whistleblowing</i>	<i>Personal Cost</i> dan Komitmen Organisasi berpengaruh negatif terhadap minat melakukan <i>whistleblowing</i> Sensitivitas etis dan <i>machiavellian</i> berpengaruh positif terhadap minat melakukan <i>whistleblowing</i>

No.	NAMA	JUDUL	HASIL
9.	Muhammad Ahyaruddin dan Mizan Asnawi (2017)	Pengaruh <i>Moral Reasoning</i> dan <i>Ethical Environment</i> Terhadap Kecenderungan Untuk Melakukan <i>Whistleblowing</i>	<i>Moral Reasoning</i> dan <i>Ethical Environment</i> tidak memiliki pengaruh terhadap kecenderungan untuk melakukan <i>whistleblowing</i> .
10.	Ahmad Syah Fahlevi (2017)	Pengaruh Sifat <i>machiavellian</i> , <i>Self Efficacy</i> , <i>Personal Cost</i> dan Komitmen Profesi Terhadap Intensi <i>Whistleblowing</i>	Sifat <i>machiavellian</i> , <i>Personal Cost</i> tidak berpengaruh terhadap intensi <i>whistleblowing</i> <i>Self Efficacy</i> dan komitmen profesi berpengaruh terhadap intensi melakukan <i>whistleblowing</i>
11.	Derek Dalton dan Robin R. Radtke (2012)	The Joint Effects of Machiavellianism and Ethical Environment on Whistleblowing	Sifat <i>machiavellian</i> berhubungan negatif dengan intensi <i>whistleblowing</i> Lingkungan etika yang baik berpengaruh pada individu dalam melakukan <i>whistleblowing</i>
12.	Hamonangan Siallagan, Abdul Rohman, Indira Januarti, Muhammad Din (2017)	<i>The Effect Of Professional Commitment, Attitude, Subjective Norms And Perceived Behavior Control On Whistleblowing Intention</i>	Sikap, Norma Objektif, dan Peresepsi perilaku control berpengaruh terhadap intensi <i>Whistleblowing</i> Komitmen profesional tidak berpengaruh terhadap intensi <i>Whistleblowing</i>
13.	Arumega Zarefar, Raja Adri Satriawan Surya, Nanda Fito Mela (2018)	<i>The Machiavellian Character, Ethical Environment and Personal Cost in their Impact to Whistleblowing Intention</i>	Karakter <i>machiavellian</i> , Lingkungan etika dan <i>Personal cost</i> memiliki pengaruh terhadap niat melakukan <i>Whistleblowing</i>

No.	NAMA	JUDUL	HASIL
14.	Inten Meutia, Mohamad Adam, Tiara Nurpratiwi (2018)	<i>The Effect Of Professional Commitment And Ethical Consideration On The Desire To Do Whistleblowing With Locus Of Control As A Moderating Variable</i>	<p>Komitmen profesional dan Pertimbangan etis auditor internal berpengaruh positif terhadap keinginan melakukan <i>Whistleblowing</i></p> <p>Komitmen profesional dan Pertimbangan etis auditor internal yang dimoderasi dengan <i>Locus of control</i> tidak mempengaruhi keinginan untuk melakuakn <i>Whistleblowing</i></p>
15.	Dekar Urumsah, Briyan Efflin Syahputra, and Aditya Pandu Wicaksono (2018)	<i>Whistleblowing Intention: The Effect of Moral Intensity, Organization Commitment, and Professional Commitment</i>	Intensitas moral dan Komitmen profesional secara signifikan memberikan pengaruh yang positif terhadap niat melakukan <i>Whistleblowing</i> Komitmen organisasi tidak secara signifikan mempengaruhi niat melakukan
16	Jady Laksono, Sukirman (2019)	<i>Factors That Influence Intention to Do Whistleblowing</i>	<p>Komitmen profesional dan <i>personal cost</i> secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap intensi untuk melakukan <i>whistleblowing</i>.</p> <p>Intensitas moral, komitmen organisasi, dan keseriusan pelanggaran tidak berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan <i>whistleblowing</i>.</p>

Sumber : Penelitian terdahulu, 2020

2.4. Kerangka Berpikir

2.4.1. Pengaruh Komitmen Profesional, Lingkungan Etika, Intensitas Moral, *Self Efficacy* dan Sifat *Machiavellian* Terhadap Intensi Melakukan *Whistleblowing*

Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi individu dalam niat melakukan *whistleblowing*, diantaranya yaitu komitmen profesional, lingkungan etika, intensitas moral, *self efficacy*, dan sifat *machiavellian*. *Theory of planned behavior* merupakan teori yang menjelaskan mengenai niat *whistleblowing* yang didasarkan pada proses psikologi yang lebih kompleks. Lingkungan etika, intensitas moral, *self efficacy*, dan sifat *machiavellian* dapat mempresentasikan *theory of planned behavior*. Hal tersebut didasari dari sikap individu terhadap perilaku yang akan dilakukannya. Sikap perilaku tersebut dapat diartikan sebagai indikasi kesiapan individu dalam menentukan perilakunya, dalam hal ini adalah minat individu dalam melakukan *whistleblowing*.

Prosocial organization behavior theory merupakan perilaku atau tindakan yang dilakukan oleh suatu anggota terhadap individu, kelompok, atau organisasi yang ditujukan untuk meningkatkan kesejahteraan individu (Brief & Motowidlo, 1986). Komitmen profesional dapat mempresentasikan *prosocial organization behavior theory*. Hal tersebut didasari dari pemikiran individu terhadap risiko yang akan diperolehnya dari tindakan yang dilakukan dan perilaku individu yang bertujuan untuk memberikan manfaat kepada organisasi atau individu.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Meutia *et al.*, (2018) menunjukkan bahwa komitmen profesional berpengaruh positif signifikan terhadap intensi

melakukan *whistleblowing*. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hariyani & Putra (2018) komitmen profesional, lingkungan etika, dan intensitas moral berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Penelitian Dalton & Radtke (2012) menunjukkan bahwa sifat *machiavellian* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Putra & Wirasedana (2017) yang menguji mengenai pengaruh komitmen profesional, *self efficacy*, dan intensitas moral terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* pada auditor KAP Provinsi Bali. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa komitmen profesional, *self efficacy*, dan intensitas moral berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.

Berdasarkan hasil paparan tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen profesional, lingkungan etika, intensitas moral, *self efficacy*, dan sifat *machiavellian* akan mempengaruhi intensi individu dalam melakukan *whistleblowing*.

2.4.2. Pengaruh Komitmen Profesional Terhadap Intensi Melakukan *Whistleblowing*

Prosocial organization behavior theory merupakan perilaku positif yang dimaksudkan untuk memberikan manfaat bagi orang lain. *Prosocial organization behavior theory* memiliki dua variabel anteseden, yaitu individu anteseden dan kontekstual anteseden. Komitmen profesional masuk ke dalam variabel individu anteseden yang dimana didasari dari aspek yang berasal dari individu pelaku tindakan prososial. Komitmen profesional digunakan sebagai panduan pemahaman nilai-nilai dan norma yang mengevaluasi setiap profesi yang dimiliki oleh seseorang dalam menghadapi suatu pekerjaan dan tanggungjawabnya. Komitmen

terhadap profesi yang dimilikinya akan membuat seseorang mengetahui apa yang harus dilakukan.

Komitmen profesional merupakan tingkat loyalitas individu pada profesional seperti dipersepsikan oleh individu tersebut (Amelia, 2018). Urumsah *et al.*, (2018) menjelaskan bahwa komitmen profesional dapat digambarkan sebagai suatu keyakinan pada tujuan dan nilai-nilai profesionalnya, di mana seorang individu melakukan tindakan tertentu atas nama profesinya, dan adanya niat untuk mempertahankan profesinya. Individu dengan komitmen profesional yang baik akan melakukan tugasnya secara profesional, sehingga jika terjadi sesuatu penyelewengan yang dilakukan oleh rekan kerja atau atasannya di dalam organisasinya ia akan melakukan tindakan untuk melaporkan tindakan tersebut.

Komitmen profesional digunakan sebagai panduan terhadap pemahaman nilai-nilai dan norma untuk mengevaluasi sikap APIP dalam menghadapi suatu pekerjaan. Semakin banyak kasus kecurangan di kementerian, sikap profesionalisme APIP sangat dibutuhkan dalam mengungkapkan kasus tindak kecurangan yang terjadi. Pegawai APIP tidak hanya bekerja untuk organisasi tempat ia bekerja, tetapi ia juga harus mempertanggungjawabkan hasil kinerjanya kepada publik. Tingkat profesionalisme sangat mempengaruhi intensi APIP untuk melakukan *whistleblowing*. Menurut Amelia (2018) semakin tinggi komitmen profesional seorang pegawai dalam menerima norma dan nilai profesionalnya, maka akan semakin tinggi pula kecenderungan mereka dalam mengungkapkan kecurangan yaitu dengan melakukan *whistleblowing*.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian Amelia (2018) dan Laksono & Sukirman (2019) yang menunjukkan komitmen profesional berpengaruh terhadap intensi *internal whistleblowing*. Hasil yang sama diperoleh oleh Meutia *et al.*, (2018) dan Urumsah *et al.*, (2018) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan dengan intensi melakukan *whistleblowing*. sehingga hal ini dapat disimpulkan bahwa Aparat Pengawas Internal Pemerintah (APIP) yang mempunyai komitmen profesional yang tinggi maka akan semakin tinggi pula intensi mereka untuk melakukan *whistleblowing* ketika merasa apa yang dilakukannya sudah sesuai dengan standar profesional yang ada.

2.4.3. Pengaruh Lingkungan Etika Terhadap Intensi melakukan Whistleblowing

Lingkungan etika merupakan lingkungan organisasi di mana adanya nilai, sistem, dan sistem hukum serta anggota organisasi tersebut mentaati dan menjalankannya, sehingga terciptanya perilaku dan tindakan etis seseorang yang akan memberikan dampak pada orang lain dan lingkungannya, khususnya lingkungan tempat ia bekerja (Dalton & Radtke, 2012). Menurut Hariyani & Putra (2018) lingkungan etika merupakan standar perilaku seorang profesional yang ditujukan dengan maksud untuk tujuan praktis dan idealistik. Selain itu, Lingkungan etika memiliki arti sebagai komitmen etis suatu organisasi yang memiliki kaitan erat dengan persepsi instansi terhadap nilai-nilai moral.

Lingkungan etika merupakan lingkungan organisasi tempat individu berada. Lingkungan organisasi yang baik akan membuat individu didalamnya memiliki sikap profesionalitas yang tinggi. Individu tersebut memiliki rasa tanggung jawab,

kejujuran, keadilan dan kehormatan yang tinggi dalam melakukan tindakan profesinya. Sikap individu yang terbentuk dalam lingkungan organisasi tersebut akan meningkatkan niat seseorang untuk melakukan whistleblowing, jika dilingkungkannya terdapat sebuah tindak kecurangan yang terjadi.

Dihadirkannya variabel lingkungan etika didasari oleh *theory of planned behavior*. *Theory of planned behavior* menjelaskan mengenai norma subyektif yang memiliki persepsi terhadap tekanan sosial dalam melaksanakan perilaku tertentu. Lingkungan yang baik inilah yang dapat memudahkan individu melakukan niat melaporkan tindak kecurangan yang terjadi dalam lingkungan organisasinya. Lingkungan yang beretika akan mendukung individu dalam melakukan pelaporan atas tindakan kecurangan yang terjadi dengan melindunginya, karena lingkungan tersebut mengetahui apa yang dilakukan pelapor merupakan tindakan yang baik untuk kepentingan didalam organisasinya.

Organisasi yang memiliki lingkungan etika yang baik pasti memiliki fasilitas yang dapat menunjang pengungkapan kecurangan yang terjadi dalam organisasinya. Fasilitas tersebut ialah *whistleblowing system* yang mana sistem tersebut digunakan individu dalam melaporkan sebuah tindak kecurangan. Dengan adanya *whistleblowing system*, organisasi dapat mengetahui evaluasi kinerja yang harus diperbaiki dan diperhatikan demi kelangsungan organisasi tersebut, selain itu juga untuk mempertahankan kepercayaan masyarakat terhadap kinerja Aparat Pengawas Internal Pemerintah (APIP).

Menurut Hanif & Odiatma (2017) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa etika yang dapat digunakan sebagai dasar pertimbangan dalam melaporkan tindak

kecurangan (*whistleblowing*) ialah etika utilitarianisme. Etika utilitarianisme dapat didefinisikan sebagai memaksimalkan kebahagiaan dan mengurangi tingkat penderitaan. Hal tersebut termasuk untuk mempertimbangkan sejauh mana dan berapa besar atau kecil kemungkinan terjadinya kerugian atau keuntungan yang akan didapat perusahaan jika karyawan (APIP) membocorkan atau tidak melaporkan tindak kecurangan tersebut.

Sejalan dengan teori yang dikemukakan tersebut, secara empiris beberapa penelitian sudah membuktikan bahwa lingkungan etika berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Zarefar et al., (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa karyawan yang bekerja di SAMSAT Kota Pekanbaru dan Kabupaten Rokan Hulu memiliki lingkungan etika yang baik sehingga cenderung akan melakukan *whistleblowing*, jika mengetahui adanya tindak kecurangan yang terdapat di dalam organisasinya. Selain itu, Dalton & Radtke (2012) memfokuskan pada lingkungan etika organisasi. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan etika yang baik berpengaruh pada individu dalam melakukan *whistleblowing*. Hariyani & Putra (2018) dan Riandi (2017) sependapat dengan peneliti tersebut bahwa lingkungan etika berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Berdasarkan penelitian dan teori terdahulu, apabila lingkungan organisasinya baik maka akan meningkatkan intensi APIP dalam melakukan *whistleblowing*. Diharapkan lingkungan etika dapat memberikan berpengaruh positif terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.

2.4.4. Pengaruh Intensitas Moral Terhadap Intensi Melakukan *Whistleblowing*

Jones (1991) menyatakan dalam penelitiannya bahwa intensitas moral mempengaruhi individu dalam proses pengambilan keputusan untuk melakukan tindakannya dan tingkat intensitas moral sangat bervariasi. Intensitas moral merupakan sesuatu yang berkaitan dengan isu moral yang mempunyai pengaruh pada penilaian etika seseorang dan niat seseorang untuk melakukan sesuatu. Menurut Urumsah *et al.* (2018) intensitas moral merupakan sebagian kuat atau lemahnya suatu perasaan individu sebagai dampak dari perilaku baik atau buruknya, salah atau benar, dan adil atau tidak adil. Seseorang dengan intensitas moral yang tinggi akan cenderung menjadi baik, benar dan adil. Husniati (2016) mendefinisikan bahwa intensitas moral sebagai sebuah konstruk yang mencakup karakteristik-karakteristik yang merupakan perluasan dari isu-isu yang terkait dengan isu moral utama dalam sebuah situasi yang akan mempengaruhi persepsi individu mengenai masalah etika dan intensitas berperilaku yang dimilikinya.

Intensitas moral didasari dari faktor sikap terhadap perilaku yang terdapat di dalam *theory of planned behavior*. Sikap terhadap perilaku merupakan suatu kecenderungan untuk mendekat atau menghindar dan merespons positif atau negatif berbagai keadaan sosial. Individu akan melakukan suatu tindakan sesuai dengan sikap yang melekat pada dirinya. Seorang individu akan mengidentifikasi baik atau buruknya dari suatu tindakan yang akan dilakukan termasuk untuk melakukan *whistleblowing* dalam melaporkan tindak kecurangan yang terjadi. Beberapa penelitian telah dilakukan untuk melihat pengaruh intensitas moral terhadap niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Penelitian dalam negeri yang

dilakukan oleh Amelia (2018) menunjukkan intensitas moral berpengaruh positif secara signifikan terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hariyani & Putra (2018) dan Urumsah *et al* (2018) yang menyatakan intensitas moral berpengaruh positif secara signifikan terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*.

Berdasarkan penelitian dan teori terdahulu, seorang individu yang mempunyai intensitas moral yang tinggi akan lebih cenderung untuk melaporkan tindak kecurangan yang terjadi dikarenakan mereka memiliki rasa tanggung jawab untuk melaporkannya. Hal ini diharapkan intensitas moral dapat memberikan pengaruh positif terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.

2.4.5. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Intensi Melakukan *Whistleblowing*

Schultz dan Schultz yang dikutip oleh Hartono & Cahaya (2017) mendefinisikan bahwa *self efficacy* adalah perasaan seseorang terhadap kecukupan, efisiensi, dan kemampuan seseorang dalam mengatasi permasalahan yang terjadi. *Self efficacy* menekankan pada komponen keyakinan diri yang dimiliki seseorang dalam menghadapi suatu situasi yang terjadi di masa mendatang. *Self efficacy* dapat diartikan sebagai keyakinan seseorang terhadap kemampuan diri yang dimilikinya dalam mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu (Bandura, 2006). Seorang individu memiliki kemampuan untuk mengendalikan perasaan, pikiran dan tindakannya sendiri. Kemampuan yang dimiliki seseorang dalam mengendalikan pikirannya sangat bergantung pada persepsi sendiri. Individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi mampu untuk membuat keputusan yang baik dan tepat, termasuk yakin untuk menjadi seorang

whistleblower terhadap pelaporan tindak kecurangan yang terjadi di dalam organisasinya.

Variabel *self efficacy* mampu mempresentasikan *theory of planned behavior* yang terdapat dalam persepsi kontrol. Hal tersebut didasari karena *self efficacy* masuk ke dalam salah satu aspek yaitu seberapa yakin orang tersebut merasa sanggup melakukan suatu perilaku. Seseorang yang memiliki keyakinan untuk melakukan suatu tindakan didasari dari kendali dalam dirinya sendiri. Seseorang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan lebih cenderung memiliki keberanian untuk mengungkapkan kecurangan yang terjadi di dalam lingkungan organisasinya karena ia mempunyai keyakinan terhadap kemampuannya.

Sejalan dengan teori yang dikemukakan tersebut, secara empiris beberapa penelitian telah membuktikan *self efficacy* memiliki hubungan positif terhadap niat melakukan *whistleblowing* seperti, Putra & Wirasedana (2017) menunjukkan *self efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* pada auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali. Hal tersebut berarti seorang auditor memiliki persepsi positif terhadap *whistleblowing* yang mempengaruhi pengambilan keputusan dalam melakukan pelaporan tindak kecurangan yang terjadi. Selain itu, Fahlevi et al., (2017) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*.

Berdasarkan penelitian dan teori terdahulu, *self efficacy* memiliki hubungan terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Seseorang yang mempunyai *self efficacy* yang tinggi akan selalu bertahan dan konsisten walaupun memperoleh

berbagai tekanan. Hal tersebut dikarenakan ketika seseorang sudah memiliki keyakinan dapat menghadapi tekanan dengan kemampuan yang dimilikinya dengan berpikir positif. Seseorang yang memiliki keyakinan bahwa dirinya memiliki *self efficacy* yang tinggi, maka seseorang tersebut akan memaksimalkan usaha mereka dalam mengambil keputusan, termasuk keputusan untuk menjadi *whistleblower*.

2.4.6. Pengaruh Sifat *Machiavellian* Terhadap Intensi Melakukan *Whistleblowing*

Sifat *machiavellian* adalah persepsi atau keyakinan yang diyakini tentang hubungan antar personal. Persepsi tersebut dibentuk karena adanya suatu kepribadian yang menjadi dasar untuk menentukan sikap dalam berhubungan dengan orang lain. Christie & Geis (1970) mendeskripsikan sifat *machiavellian* yaitu sebagai suatu kepribadian antisosial, yang tidak memperhatikan moralitas konvensional dan mempunyai komitmen ideologis yang rendah.

Sifat *machiavellian* mampu mempersentasikan *Theory of planned behavior* yang terdapat dalam persepsi kontrol perilaku tentang kemampuan diri individu dalam mengontrol dirinya untuk berperilaku dan menampilkan perilaku tertentu. Hal tersebut didasari dari pemikiran individu yang mana apabila seseorang yang melakukan tindakan tersebut akan memperoleh keuntungan untuk dirinya. Sehingga, individu yang memiliki sifat *machiavellian* yang tinggi akan sulit menjadi *whistleblower* dikarenakan seorang tersebut tidak peduli dengan lingkungannya dan bertindak untuk mensejahterakan dirinya sendiri, sehingga orang tersebut tidak akan melaporkan tindakan kecurangan. Selain itu, seseorang dengan kepribadian *machiavellian* tinggi akan sering melakukan manipulasi,

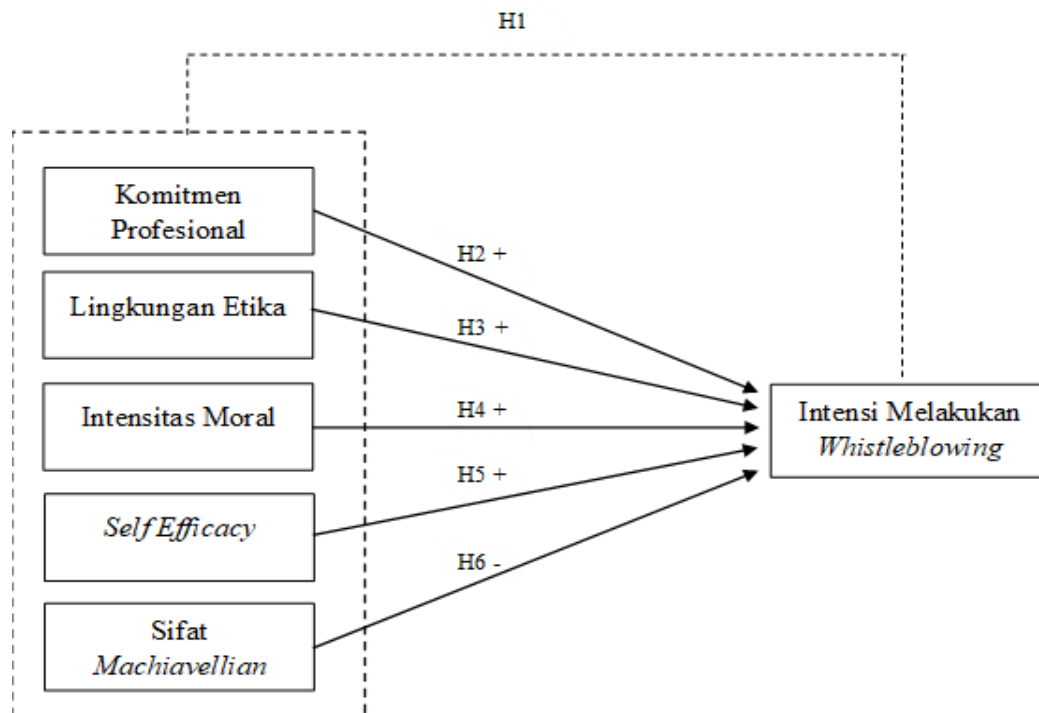
banyak memperoleh keuntungan, tidak mudah terbujuk, dan lebih banyak membujuk dibandingkan dengan tingkat kepribadian *machiavellian* yang rendah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sifat *machiavellian* yang tinggi akan mengakibatkan intensi seseorang dalam melakukan *whistleblowing* rendah. Hal tersebut dikarenakan seseorang yang memiliki sifat *machiavellian* tinggi akan memiliki sifat yang egois dan mementingkan diri sendiri tanpa memperdulikan orang lain.

Pengaruh antara sifat *machiavellian* terhadap intensi *whistleblowing* didukung oleh penelitian Dalton & Radtke (2012) yang menyatakan bahwa sifat *machiavellian* berpengaruh negatif secara signifikan terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.

Berdasarkan penelitian dan teori terdahulu, sifat *machiavellian* memiliki hubungan terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Seseorang yang memiliki sifat *machiavellian* cenderung melakukan pelaporan tindak kecurangan atas dasar keinginan untuk mengungkapkan kecurangan dalam memperoleh keuntungan baik berupa ekonomi maupun kepuasan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi sifat *machiavellian*, maka semakin rendah intensi seseorang untuk melakukan *whistleblowing*.

2.5. Hipotesis Penelitian

Kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.2. Kerangka Berpikir Penulis, 2020

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, penulis merumuskan enam hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1: Komitmen profesional, lingkungan etika, intensitas moral, *self efficacy* dan sifat *machiavellian* secara simultan berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*.
- H2: Komitmen profesional secara parsial berpengaruh positif terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*.
- H3: Lingkungan etika secara parsial berpengaruh positif terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*.

- H4: Intensitas moral secara parsial berpengaruh positif terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*.
- H5: *Self efficacy* secara parsial berpengaruh positif terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*.
- H6: Sifat *machiavellian* secara parsial berpengaruh negatif terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*.

BAB V

PENUTUP

5.1. Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komitmen profesional, lingkungan etika, intensitas moral, *self efficacy*, dan sifat *machiavellian* terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Objek penelitian ini adalah APIP yang bekerja di Inspektorat Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. Berdasarkan analisis data pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan antara lain:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen profesional, lingkungan etika, intensitas moral, *self efficacy*, dan sifat *machiavellian* secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Sehingga dalam hal ini hipotesis pertama (H_1) diterima.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen profesional tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Oleh sebab itu, hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan bahwa komitmen profesional berpengaruh positif signifikan terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* ditolak. Hal ini dikarenakan terdapat faktor lain yang mungkin seseorang enggan untuk melakukan *whistleblowing* walaupun seseorang tersebut memiliki komitmen profesional yang tinggi. Faktor lain tersebut bisa di sebabkan dari faktor individu, sosial, dan terdapat informasi yang menghalangi seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Sehingga hal

tersebut dapat mengurungkan niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing*.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan etika berpengaruh positif signifikan terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan etika di Inspektorat Jenderal Kementerian dan Kebudayaan dapat mempengaruhi niat APIP dalam melakukan tindakan *whistleblowing*. Sehingga hipotesis Ketiga (H₃) yang menyatakan bahwa lingkungan etika berpengaruh positif signifikan terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* diterima.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa intensitas moral berpengaruh positif terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Maka dari itu, hipotesis keempat (H₄) yang menyatakan intensitas moral berpengaruh positif signifikan terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* diterima. Hal ini menunjukkan bahwa intensitas moral di Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dapat mempengaruhi niat APIP untuk melakukan tindak *whistleblowing*. Selain itu adanya pengaruh intensitas moral terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* menunjukkan bahwa intensitas moral menjadi suatu pertimbangan dalam membuat keputusan untuk melakukan *whistleblowing*.
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Maka dari itu, hipotesis (H₅) yang menyatakan *self efficacy* berpengaruh positif signifikan ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa seseorang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi belum

tentu akan melakukan *whistleblowing* dikarenakan seseorang tersebut beranggapan bahwa masih banyak metode lain yang dapat dilakukan untuk mendeteksi dan memberantas kecurangan dalam suatu organisasi. Metode lain tersebut yang dapat digunakan untuk memberantas kecurangan selain *whistleblowing system* yaitu *internal controlling system*, *internal audit* maupun *eksternal audit*.

6. Hasil penelitian menunjukkan sifat *machiavellian* berpengaruh negatif signifikan terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Oleh sebab itu, hipotesis keenam (H_6) yang menyatakan sifat *machiavellian* berpengaruh negatif terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* diterima. Hal ini menunjukkan bahwa APIP di Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan tidak memiliki sifat yang egois dan masih memperdulikan orang lain tanpa hanya mementingkan dirinya sendiri. Selain itu, adanya pengaruh negatif antara sifat *machiavellian* dengan intensi untuk melakukan *whistleblowing* menandakan bahwa setiap pegawai sudah memiliki kesadaran penuh dalam mempertimbangkan nilai baik dan buruknya dari apa yang dilakukan agar tidak berlawanan dengan kode etik yang berlaku di dalam organisasi.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian, peneliti menyadari bahwa masih adanya keterbatasan dalam penelitian ini, maka peneliti memberikan beberapa saran diantaranya yaitu:

1. Bagi pegawai APIP :
 - a. Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan etika, intensitas moral dan sifat *machiavellian* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Oleh sebab itu, lingkungan etika, intensitas moral yang tinggi dan sifat *machiavellian* yang rendah harus dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi dikalangan pegawai APIP sehingga dapat lebih meningkatkan intensi pegawai APIP dalam melakukan *whistleblowing*.
 - b. Tingginya komitmen profesional yang dimiliki oleh pegawai APIP, seharusnya dijadikan dorongan untuk melakukan *whistleblowing* dikarenakan tingginya komitmen profesional menunjukkan bahwa seseorang tersebut memiliki tanggungjawab dan kecintaan yang besar terhadap profesinya. Sehingga jika terjadi kecurangan dalam suatu organisasi pegawai akan lebih yakin untuk melakukan *whistleblowing*.
2. Bagi Inspektorat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan
 - a. Untuk meningkatkan kepercayaan pegawai APIP dalam melakukan *whistleblowing*, Itjen dapat melakukan sosialisasi atas tujuan, manfaat yang didapat ketika menjadi *whistleblower* serta hak-hak seorang *whistleblower* sehingga membuat pegawai lebih meningkatkan niatnya untuk melaporkan tindakan yang terindikasi adanya tindak kecurangan.
 - b. Itjen Kemendikbud hendaknya lebih memperhatikan dan memberi jaminan perlindungan kepada pegawai APIP yang melakukan tindakan *whistleblowing* dengan meyakinkan pegawai bahwa menjadi

whistleblower tidak perlu takut sehingga pegawai APIP lebih merasa aman dan dilindungi.

- c. Itjen kemendikbud dapat menambahkan buku panduan atau tata cara dalam pengajuan pengaduan kecurangan di website resmi *whistleblowing system* milik Itjen Kemendikbud yaitu <https://wbs.kemdikbud.go.id/>, sehingga *whistleblower* lebih mengetahui tata cara pengaduan melalui online serta melakukan sosialisasi kepada pegawai dan masyarakat mengenai website tersebut dan cara penggunaannya.
3. Bagi penelitian selanjutnya :
 - a. Memilih sampel tempat instansi lain yang memiliki risiko kecurangan lebih tinggi seperti Direktorat Jenderal Pajak, Badan Pemeriksa Keuangan (BPK), Kementerian Keuangan, dan Kementerian Hukum dan HAM sehingga lebih representatif terhadap tindakan untuk melakukan *whistleblowing*. Hal tersebut dikarenakan *whistleblowing system* lebih diutamakan pada pekerjaan yang memiliki risiko kecurangan dan tanggungjawab yang lebih tinggi.
 - b. Menambah variabel lain seperti variabel moderasi pemberian *reward* dan perlindungan hukum pelapor untuk lebih meningkatkan pengaruh variabel intensi *whistleblowing*.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, Z. (2010). Theory of Planned Behavior Masihkah Relevan? *Academiaedu*, 1–26.
https://www.academia.edu/6121811/theory_of_planned_behavior_masihkah_relevan
- Agustin, C. R. (2016). Analisis pengaruh komitmen profesional, komitmen organisasi, dan demografi terhadap intensi melakukan tindakan Whistleblowing. *Skripsi, FEB(Akuntansi)*, UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta.
- Ahyaruddin, M., & Asnawi, M. (2017). Pengaruh Moral Reasoning dan Ethical Environment Terhadap Kecenderungan Untuk Melakukan Whistleblowing. *Jurnal Akuntansi & Ekonomika*, 7(1), 1–20.
- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179–211.
- Ajzen, I. (2005). Attitudes, Personality and Behavior. In (2nd Edition): Vol. *Bekshire* (p. UK: Open Universitu Press-McGraw Hill Education).
<https://psicoexperimental.files.wordpress.com/2011/03/ajzeni-2005-attitudes-personality-and-behaviour-2nd-ed-open-university-press.pdf>
- Amelia, X. (2018). Pengaruh Intensitas Moral, Komitmen Profesional, Komitmen Organisasi, Dan Sensitivitas Etis Terhadap Whistleblowing (Studi Kasus Pada Perusahaan Unilever Di Kota Payakumbuh, Bukittinggi, Dan Padang). *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi*, Vol. 5(1), 1–15.
- Anggraeny, A. N. (2018). Pengaruh Lingkungan Etika, Sifat Machiavellian, dan Personal Cost Terhadap Niat Untuk Melakukan Whistleblowing. *Skripsi, FEB Islam(Akuntansi Syariah)*, Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
- Anti-Corruption Clearing House. Kecurangan Berdasarkan Tingkat Instansi. <http://acch.kpk.go.id/statistik> (diakses pada tanggal 31 Januari 2020)
- Aranya, N., Pollock, J., & Amernic, J. (1981). An examination of professional commitment in public accounting. *Accounting, Organizations and Society*, 6(4), 271–280. [https://doi.org/10.1016/0361-3682\(81\)90007-6](https://doi.org/10.1016/0361-3682(81)90007-6)
- Aranya, Nissim, & Ferris, K. R. (1984). A Reexamination of Accountabts' Organizational-Professional Conflict. *The Accounting Review*, 59(1), 1–15.
- Association of Certified Fraud Exanimers (2016). *Report of The Nation on Occupational Fraud and Abuse*. <http://www.acfe.com> (diakses pada tanggal 15 Februari 2020)

- Association of Certified Fraud Examiners (2018). *Report of The Nation on Occupational Fraud and Abuse*. <http://www.acfe.com> (diakses pada tanggal 15 Februari 2020)
- Bagustianto, R., & Nurkholis, N. (2015). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (Pns) Untuk Melakukan Tindakan Whistle-Blowing (Studi Pada Pns Bpk Ri). *Ekuitas (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 19(2), 276–295. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2015.v19.i2.1769>
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215.
- Bandura, A. (1997). *Self Efficacy The Exercise of Control*. W.H Freeman and Company.
- Bandura, A. (2006). Guide For Constructing Self-Efficacy Scales. *Self-Efficacy Beliefs of Adolescents*, 307–337.
- Brief, A. P., & Motowidlo, S. J. (1986). Prosocial Organizational Behaviors. *The Academy of Management Review*, 11(4), 710–725. <https://doi.org/10.2307/258391>
- Chiu, R. K. (2002). Ethical judgement , locus of control , and whistleblowing intention : a case study of mainland Chinese MBA students. *Managerial Auditing Journal*, 17(9), 581–587. <https://doi.org/10.1108/02686900210447588>
- Christie, R., & Geis, F. L. (1970). *Studies in Machiavellianism*. NY: Academic Press.
- Dalton, D., & Radtke, R. R. (2012). The Joint Effects of Machiavellianism and Ethical Environment on Whistle-Blowing. *Journal of Business Ethics*, 117(1), 153–172. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1517-x>
- Dozier, J. B., & Miceli, M. P. (1985). Potential Predictors of Whistle-Blowing: A Prosocial Behavior Perspective. *The Academy of Management Review*, 10(4), 823–838. <https://doi.org/10.2307/258050>
- Elias, R. (2008). Auditing students' professional commitment and anticipatory socialization and their relationship to whistleblowing. *Managerial Auditing Journal*, 23(3), 283–294. <https://doi.org/10.1108/02686900810857721>
- Fahlevi, A., Corolina, A., & Kusufi, M. S. (2017). Pengaruh Sifat Machiavellian, Self Efficacy, Personal Cost, dan Komitmen Profesional Terhadap Intensi Whistleblowing. *Portal Akademik Universitas Trunojoyo Madura*.
- Fatimah. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi, Pertimbangan Etis, Religiusitas, dan Intensitas Moral Terhadap Intensi Whistleblowing. *Skripsi, FEB Islam (Akuntansi Syariah)*, Institut Agama Islam Negeri Surakarta.

- Feldman, L. B., Frost, R., & Pnini, T. (1995). Decomposing Words Into Their Constituent Morphemes : Evidence From English and Hebrew. *Journal of Experimental Psychology : Learning, Memory, and Cognition*, 21(4), 947–960.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: BPF Universitas Diponegoro. *IOSR Journal of Economics and Finance*. Edisi 9.
- Girsang, Chatarina M. 2020. Sosialisasi Pencegahan Korupsi melalui *Whistleblowing System* di Lingkungan Kemendikbud. (https://www.youtube.com/watch?v=TnfIcyTRz_M&t=651s). Diakses pada 5 Oktober 2020.
- Gulo, W. (2002). *Metodelogi Penelitian*. Gramedia Widiasarana Indonesia. <http://mkm.helvetia.ac.id/wp-content/uploads/2017/07/Buku-Metodelogi-Penelitian-by-W-Gulo.pdf>
- Gundlach, M. J., Douglas, S. C., Martinko, M. J., & Douglas, S. C. (2003). The Decision To Blow The Whistle : A Social Information. *The Academy of Management Review*, 28(1), 107–123.
- Hall, R. H. (1968). Professionalization and Bureaucratization. *American Sociological Review*, 33(1), 92–104.
- Hanif, R. A., & Odiatma, F. (2017). Pengaruh Lingkungan Etika Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Bisnis*, 10(2), 61–69.
- Hariyani, E., & Putra, A. A. (2018). Pengaruh Komitmen Profesional, Lingkungan Etika, Intensitas Moral, Personal Cost Terhadap Intensi Untuk Melakukan Whistleblowing Internal (Studi Empiris Pada OPD Kabupaten Bengkalis). *Jurnal Akuntansi, Keuangan Dan Bisnis*, 11(2), 17–26.
- Hartono, T., & Cahaya, F. R. (2017). Whistleblowing Intention Sebagai Alat Anti Korupsi Dalam Institusi Kepolisian. *Akuisis (Journal of Accounting & Finance)*, 13(2), 45–61. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Hidayati, T. H. (2016). Pengaruh Komitmen Profesi Dan Self Efficacy Terhadap Niat Untuk Melakukan Whistle Blowing. *Jurnal Nominal*, 5(1). <https://doi.org/10.21831/nominal.v5i1.11479>
- Husniati, S. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Intensi Untuk Melakukan Whistleblowing Internal (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Rokan Hulu). *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4(1), 1223–1237.
- IAN. 2005. *Whistleblowing* itu Sudah Tereliminasi. (<https://liputan6.com/>). Diakses pada 14 Maret 2020.

- Indonesia Corruption Watch. (2018). Laporan Tren Penindakan Kasus Korupsi. Retrieved Februari 25, 2018, from <http://antikorupsi.org/>. (diakses pada tanggal 31 Januari 2020)
- Jones, T. M. (1991). Ethical Decision Making by Individuals in Organizations : An Issue-Contingent Model Author (s): Thomas M . Jones Source : The Academy of Management Review , Vol . 16 , No . 2 (Apr . , 1991), pp . 366-395 Published by : Academy of Management Stable URL. *Academy of Management*, 16(2), 366–395.
- Komite Nasional Kebijakan Governance. (2008). Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran-SPP (*Whistleblowing System-WBS*). Jakarta: KNKG
- Kreshastuti, D. K. (2014). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Auditor Melakukan Tindakan Whistleblowing (Pelaporan Pelanggaran). *Skripsi, FEB(Akuntansi)*, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Laksono, J., & Sukirman. (2019). Factors That Influence Intention to Do Whistleblowing. *Accounting Analysis Journal*, 8, 172–178. <https://doi.org/10.15294/aaj.v8i3.32934>
- Lestari, R., & Yaya, R. (2017). Whistleblowing Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Niat Melaksanakannya Oleh Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Akuntansi*, 21(3), 336–350. <https://doi.org/10.24912/ja.v21i3.265>
- Meutia, I., Adam, M., & Nurpratiwi, T. (2018). The effect of professional commitment and ethical consideration on the desire to do whistleblowing with locus of control as a moderating variable (study on the banking sector in Palembang). *Jurnal Perspektif Pembiayaan Dan Pembangunan Daerah*, 6(3). <https://doi.org/10.22437/ppd.v6i3.5971>
- Napitupulu, G. B., & Bernawati, Y. (2016). Pengaruh Faktor Organisasional, Faktor Individual, Dan Faktor Demografi Terhadap Intensi Whistleblowing. *Simposium Nasional Akuntansi XIX*, 1–24.
- Near, J. P., & Miceli, M. P. (1985). Organizational dissidence: The case of whistleblowing. *Journal of Business Ethics*, 4, 1–16. https://doi.org/10.1007/978-94-007-4126-3_8
- Oktavia, E. (2018). Pengaruh Personal Cost, Komitmen Organisasi, Sensitivitas Etis dan Machiavellian Terhadap Minat Melakukan Whistleblowing (Studi Empiris Pada ASN di OPD Kota Pekanbaru). *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 1–15.
- Park, H., & Blenkinsopp, J. (2009). Whistleblowing as planned behavior - A survey of south korean police officers. *Journal of Business Ethics*, 85(4), 545–556. <https://doi.org/10.1007/s10551-008-9788-y>

- Prasasti, N. I. (2017). Komitmen Profesional, Sosial Antisipatif, dan Locus of Control: Pengaruhnya Terhadap Perilaku Whistleblowing. *Skripsi, FEB Islam*(Akuntansi Syariah), Institut Agama Negeri Surakarta. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Purwantini, A. H., Waharini, F. M., & Anisa, F. (2017). Analisis Determinasi Intensi Whistleblowing Internal Studi Pada Industri di Magelang. *The 6th University Research Colloquium*, 55–62. <https://doi.org/ISSN 2407-9189>
- Putra, I. M. D. D., & Wirasedana, I. W. P. (2017). Pengaruh Komitmen Profesional, Self Efficacy, Dan Intensitas Moral Terhadap Niat Untuk Melakukan Whistleblowing. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 21(2), 1488–1518.
- Ramadhany, N. F. (2017). Personal Cost dan Efektivitas Whistleblowing System terhadap Pendeteksian Fraud dengan Self Efficacy sebagai (Studi pada KPP Pratama Makassar Selatan). *Skripsi, FEB Islam*(Akuntansi), UIN Alauddin, Makassar.
- Riandi, G. (2017). Pengaruh Sifat Machiavellian, Lingkungan Etika dan Personal Cost Terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing (Studi Empiris Pada Bank BRI Provinsi Riau). *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi*, 4(1), 2538–2550.
- Ridho, M. S., & Rini, R. (2016). Pengaruh Komitmen Profesional, Locus Of Control, Keseriusan Pelanggaran Dan Suku Bangsa Terhadap Intensi Whistleblowing (Studi Empiris pada Pemerintahan Daerah DKI Jakarta). *Equity*, 19(1), 38. <https://doi.org/10.34209/equ.v19i1.474>
- Rodiyah, S. (2015). Pengaruh Sifat Machiavellian, Lingkungan Etika, dan Personal Cost Terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing. *Skripsi, FEB*(Akuntansi), UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta.
- Setyaniduta, G. I. P., & Hermawan, S. (2016). Sifat Machiavellian, Perkembangan Moral, Locus of Control, dan Pengaruhnya Terhadap Dysfunctional Audit Behavior. *National Seminar on Accounting and Finance 2016*, 1–19.
- Siallagan, H., Rohman, A., Januarti, I., & Din, M. (2017). The effect of professional commitment, attitude, subjective norms and perceived behavior control on whistle blowing intention. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 8(8), 508–519.
- Sulistomo, A. (2012). Persepsi Mahasiswa Akuntansi terhadap Pengungkapan Kecurangan (Studi Empiris pada Mahasiswa Akuntansi UNDIP dan UGM). *Skripsi, FEB*(Akuntansi), Universitas Doponegoro, Semarang.
- Suzila. (2018). Pengaruh Sifat Machiavellian dan Lingkungan Etika Terhadap Whistleblowing. *Jurnal Akuntansi*, 6(3).

- Sweeney, B., Arnold, D., & Pierce, B. (2009). The impact of perceived ethical culture of the firm and demographic variables on auditors' ethical evaluation and intention to act decisions. *Journal of Business Ethics*, 93(4), 531–551. <https://doi.org/10.1007/s10551-009-0237-3>
- Urumsah, D., Syahputra, B. E., & Wicaksono, A. P. (2018). Whistle-blowing Intention: The Effects of Moral Intensity, Organizational and Professional Commitment. *Jurnal Akuntansi*, 22(3), 354–367. <https://doi.org/10.24912/ja.v22i3.393>
- Wahyudin, A. (2015). Metodologi Penelitian Bisnis dan Pendidikan. In Semarang; Unnes Press. Edisi.
- Zarefar, A., Adri, R., Surya, S., & Mela, N. F. (2018). The Machiavellian Character , Ethical Environment and Personal Cost in their impact to Whistleblowing Intention (Empirical Study on SAMSAT of Pekanbaru City and Rokan Hulu Regency). *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, 11(1), 79–88.