

**PENGARUH *PERSONAL COST*, KOMITMEN ORGANISASI,
SENSITIVITAS ETIS DAN *MACHIAVELLIAN* TERHADAP MINAT
MELAKUKAN *WHISTLEBLOWING* PADA ORGANISASI PERANGKAT
DAERAH KABUPATEN GIANYAR.**

Dewa Ayu Riska Ari Dewi¹

Sang Ayu Putu Arie Indraswarawati²

^{1,2} Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia

ABSTRACT

Whistleblowing is the disclosure of violations or unlawful acts, reporting by an employee or one of the members of the organization (active or non-active) regarding violations, which may be able to influence them in the act of committing a violation. The purpose of this study was to determine the effect of personal cost, organizational commitment, ethical sensitivity and Machiavellian to the interest in whistleblowing in the regional apparatus organization in Gianyar.

This research was carried out in the Gianyar district apparatus organization using a questionnaire technique as a data collection method. The number of samples used was 92 respondents using a nonprobability sampling method with a purposive sampling technique and that met the sample selection criteria. Data analysis techniques using multiple linear regression analysis. Based on the results of the analysis show that personal cost and organizational commitment does not significantly influence the interest in doing whistleblowing, while ethical sensitivity and Machiavellian have a positive and significant effect on the interest in doing whistleblowing.

Keyword : Personal Cost, Organizational Commitment, Ethical Sensitivity, Machiavellian Whistleblowing.

PENDAHULUAN

Maraknya tindakan kecurangan yang terungkap beberapa tahun terakhir ini dalam *mark up* dalam laporan keuangan, penyalahgunaan aset perusahaan, sampai kasus korupsi. Khususnya yang terjadi di sektor publik di Indonesia, kecurangan yang paling sensitif dan mendapatkan perhatian yang sangat serius adalah kasus Korupsi. Berbagai penelitian tentang *whistleblowing* telah banyak dilakukan, baik penelitian diluar negeri telah dilakukan oleh Dalton dan Radtke (2013); dan Elias (2008). Sedangkan penelitian yang dilakukan di Indonesia telah dilakukan oleh

Parianti, Suartana, dan Badera (2016). Hal ini dikarenakan cukup tingginya kasus kecurangan yang terjadi di lembaga sektor publik.

Berdasarkan Laporan Kinerja Penanganan Perkara Korupsi oleh Aparat Penegak Hukum selama tahun 2016 yang diterbitkan oleh ICW (Indonesia Corruption Watch) terdapat 482 kasus korupsi dengan jumlah tersangka 1.101 orang dengan jumlah nilai kerugian negara sebesar Rp. 1,45 triliun dan nilai suap sebesar Rp 31 miliar. Kondisi ini mengisyaratkan bahwa kasus korupsi terus mengalami peningkatan dari tahun-tahun sebelumnya yang melibatkan Pegawai Negara Sipil di Indonesia. Salah satu cara untuk mengungkapkan terjadinya kecurangan atau pelanggaran dengan pendektisian yaitu dengan cara melakukan *whistleblowing*. *Whistleblowing* merupakan pengungkapan tindakan pelanggaran atau perbuatan yang melawan hukum, pelaporan yang dilakukan oleh seorang pegawai atau salah satu anggota organisasi (aktif maupun non aktif) mengenai pelanggaran, yang mungkin mampu dapat mempengaruhi mereka dalam tindakan melakukan pelanggaran (Near dan Miceli 1985, p. 4).

Fenomena *whistleblowing* telah menarik perhatian dunia pada saat ini. Hal ini dikarenakan terungkapnya beberapa kasus kecurangan beberapa tahun belakangan ini seperti salah satu kasus Gayus Tambunan yang merupakan pegawai di Direktorat Jenderal Pajak yang terlibat dalam kasus pencucian uang dan penggelapan pajak dan akhirnya terungkap oleh pernyataan Susno Doadji (Sulistomo, 2012). Fenomena *whistleblowing* juga terjadi di Kabupaten Gianyar, yakni kasus penelusuran rekening dua oknum yang diduga terlibat aliran dana hasil korupsi. Kasus ini melibatkan dua oknum pejabat pegawai negeri sipil Dinas

Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Gianyar. Kedua oknum pejabat yang ditetapkan tersangka tersebut yakni Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Gianyar dan Kepala Bidang Perizinan dan Nonperizinan B pada dinas yang sama. Mereka berdua diduga melakukan pelanggaran dengan menyalahgunakan prosedur dalam mengurus tanda daftar usaha Pariwisata (Bali.tribunnews.com, 2017)

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, peneliti termotivasi untuk menguji mengenai minat melakukan *whistleblowing*. Untuk itu peneliti mengambil dengan judul penelitian “Pengaruh *Personal Cost*, Komitmen Organisasi, Sensitivitas Etis, dan *Machiavellian* Terhadap Minat Melakukan *Whistleblowing*”.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Apakah *personal cost* berpengaruh terhadap minat melakukan *whistleblowing*?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap minat melakukan *whistleblowing* ?
3. Bagaimana pengaruh sensitivitas etis terhadap minat melakukan *whistleblowing*?
4. Bagaimana pengaruh *Machiavellian* terhadap minat melakukan *whistleblowing*?

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *personal cost* terhadap minat melakukan *whistleblowing*.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap minat melakukan *whistleblowing*.
3. Untuk mengetahui pengaruh sensitivitas etis terhadap minat melakukan *whistleblowing*.
4. Untuk mengetahui pengaruh *Machiavellian* terhadap minat melakukan *whistleblowing*.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak yang berkaitan dengan penelitian ini, antara lain :

1. Bagi Mahasiswa

Untuk mengaplikasikan ilmu yang diperoleh dibangku kuliah dengan keadaan dan permasalahan yang muncul di lingkungan organisasi terutama dalam hal minat melakukan *whistleblowing*.

2. Bagi Organisasi

Penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan pemikiran bagi pihak organisasi sebagai bahan pertimbangan terutama dalam hal minat melakukan *whistleblowing*.

3. Bagi Fakultas/ Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi dan bacaan yang ditempatkan diperpustakaan dan sekaligus sebagai bahan referensi bagi mereka yang membutuhkan atau ingin meneliti lebih lanjut mengenai minat melakukan *whistleblowing*.

KAJIAN PUSTAKA

Teori Keagenan (*Agency Theory*)

Agency Theory atau teori keagenan menjelaskan tentang hubungan antara dua pihak yaitu prinsipal dan agen. Teori mengenai hubungan keagenan ini digunakan dalam rangka untuk memahami *corporate governance* lebih dalam. Pemisahan antara kepemilikan dan pengendalian perusahaan merupakan salah satu faktor yang memicu timbulnya konflik kepentingan yang disebut dengan konflik keagenan. Konflik keagenan yang timbul antara berbagai pihak yang memiliki beragam kepentingan dapat menyulitkan dan menghambat perusahaan di dalam mencapai kinerja yang positif guna menghasilkan nilai bagi perusahaan itu sendiri dan juga bagi pemegang saham (*shareholders*).

Eisenhardt (1989) menyatakan bahwa teori agensi menggunakan tiga asumsi sifat manusia yaitu : (1) manusia pada umumnya mementingkan diri sendiri (*self interest*), (2) manusia memiliki daya pikir terbatas mengenai persepsi masa mendatang (*bounded rationality*), dan (3) manusia selalu menghindari resiko (*riskaverse*). Berdasarkan asumsi sifat dasar manusia tersebut manajer sebagai manusia akan bertindak *opportunistic*, yaitu mengutamakan kepentingan

pribadinya. Mekanisme pengawasan yang dimaksud dalam teori agensi dapat dilakukan dengan memberikan mekanisme *corporate governance*. Penerapan *corporate governance* dapat memberikan kepercayaan terhadap kinerja manajemen dalam mengelola kekayaan pemilik (pemegang saham), sehingga dapat meminimalkan konflik kepentingan dan biaya keagenan (*agency cost*) (Susiana dan herawaty, 2007).

Whistleblowing

Whistleblowing merupakan pelaporan atau tindakan pengungkapan yang dilakukan oleh anggota organisasi atau salah satu pegawai yang (aktif maupun non aktif) yang mengenai pelanggaran. Jubb (1999) mengatakan bahwa *whistleblowing* dilakukan oleh anggota lain dalam suatu organisasi yang berusaha menutupi perilaku atau tindakan illegal atau perilaku tidak etis yang terjadi.

Personal Cost

Personal cost adalah salah satu alasan utama yang menyebabkan seseorang tidak ingin melaporkan dugaan pelanggaran karena mereka meyakini bahwa laporan mereka tidak akan ditindaklanjuti dan mereka akan mengalami retaliasi. Anggota yang dimaksud di dalam organisasinya berasal dari atasan, manajemen atau rekan kerjanya. (Schutlz et al, 1993 dalam Bagustianto, 2014).

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah sikap loyalitas pegawai terhadap organisasi dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasinya dengan alasan apapun (Yusuf, 2018). Komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif identifikasi dan keterlibatan individu dalam

organisasi tertentu yang dapat ditandai dengan tiga faktor yang terkait yaitu : (1), keyakinan yang kuat dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai – nilai organisasi. (2), kesediaan untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi. (3), keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Sensitivitas Etis

Falah (2006) menjelaskan bahwa kemampuan seorang profesional untuk berperilaku etis sangat dipengaruhi oleh sensitivitas individu. Kesadaran individu tersebut dapat dinilai melalui kemampuan untuk menyadari adanya nilai-nilai etis dalam suatu keputusan yang disebutkan sebagai sensitivitas etis.

Machiavellian

Sifat *Machiavellian* adalah suatu sifat kepribadian yang melibatkan keinginan untuk mencapai suatu tujuan. di sisi lain, *Machiavellian* bersifat adaptif dalam artian bahwa meskipun mereka sering melakukan hal-hal negatif atau berperilaku tidak etis, melanggar norma, dan sering memanipulasi untuk menyajikan hasil yang terbaik (Nasution, 2016). Namun tingginya tingkat sikap *Machiavellian* ini dapat direndam oleh faktor-faktor situasional yaitu ketika yang (1) berinteraksi secara langsung dengan individu lain, bukan secara tidak langsung. (2) ketika situasi mempunyai sedikit peraturan, yang memungkinkan kebebasan improvisasi, dan (3) bila keterlibatan emosional dengan detail-detail yang tidak relevan dengan keberhasilan mengganggu individu *Machiavellian* yang rendah (Robbins dan Judge, 2008:139).

Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya yang dipergunakan sebagai referensi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Giovanni (2017) penelitian ini berjudul pengaruh sifat *Machiavellian*, lingkungan etika dan *personal cost* terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Sampel dipilih menggunakan metode *purposive sampling* dan diperoleh 86 sampel. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *Machiavellian*, lingkungan etika dan *personal cost* berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.

Fany Audia (2017) penelitian ini berjudul pengaruh komitmen organisasi, orientasi etika idealisme dan orientasi etika retalivisme terhadap minat melakukan *whistleblowing*. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah diseluruh karyawan PT. telkomsel yang ada di seluruh cabang Provinsi Riau. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 76 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan orientasi etika idealisme berpengaruh positif terhadap minat melakukan *whistleblowing* sedangkan orientasi etika relativisme berpengaruh terhadap minat melakukan *whistleblowing*.

Esther (2018) penelitian ini berjudul *personal cost*, komitmen organisasi, sensitivitas etis dan *Machiavellian* terhadap minat melakukan *whistleblowing*. Sampel yang digunakan sebanyak 54 orang. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *personal cost* dan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap minat melakukan *whistleblowing*, sedangkan sensitivitas etis dan *Machiavellian* berpengaruh positif terhadap minat melakukan *whistleblowing*.

Arisna (2018) penelitian ini berjudul pengaruh orientasi etika relativisme, intensitas moral, komitmen organisasi, sifat *Machiavellian* dan tingkat keseriusan kecurangan terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* internal. Sampel diambil dengan metode *purposive sampling*, dan yang memenuhi kriteria pemilihan sampel. Sampel yang digunakan sebanyak 108 responden. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa orientasi etika relativisme, intensitas moral, komitmen organisasi, sifat *Machiavellian* dan tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* internal.

Hipotesis

Pengaruh *Personal Cost* Terhadap Minat Melakukan *Whistleblowing*.

Salah satunya yang menjadi pertimbangan bagi pegawai maupun di organisasi untuk melaporkan bahwa adanya pelanggaran tersebut yaitu adanya retaliasi memiliki hubungan negatif atau ancaman dari para pelaku dengan minat untuk melakukan *whistleblowing*. Hasil penelitian Giovanni (2017) dan Esther (2018) menemukan bahwa *personal cost* berpengaruh terhadap minat melakukan *whistleblowing*. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan adalah :

H₁: *Personal Cost* berpengaruh terhadap minat melakukan *whistleblowing*.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Minat Melakukan *Whistleblowing*.

Komitmen organisasi menunjukkan keyakinan yang kuat terhadap nilai sasaran yang ingin dicapai organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen

organisasi yang tinggi akan memandang positif dan merasakan dalam dirinya akan muncul rasa dalam organisasinya yang semakin tinggi sehingga ia tidak akan ragu untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Somers dan Casal (1994) menemukan bahwa karyawan/pegawai yang berkomitmen terhadap organisasi akan melakukan *whistleblowing*. Hasil penelitian Resi (2017), Fany (2018), dan Arisna (2018) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap minat melakukan *whistleblowing*. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan adalah :

H₂: Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap minat melakukan *whistleblowing*.

Pengaruh Sensitivitas Etis Terhadap Minat Melakukan *Whistleblowing*.

Semakin tinggi pemikiran sensitivitas etis individu maka semakin tinggi pula kecenderungan mereka menganggap *whistleblowing* menjadi suatu hal yang penting serta semakin tinggi pula kemungkinan mereka melakukan *whistleblowing*. Hasil penelitian Esther (2018) menemukan bahwa sensitivitas etis berpengaruh terhadap minat melakukan *whistleblowing*. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan adalah :

H₃: Sensitivitas Etis berpengaruh terhadap minat melakukan *whistleblowing*.

Pengaruh *Machiavellian* Terhadap Minat Melakukan *Whistleblowing*.

Sifat *Machiavellian* adalah suatu keyakinan yang diyakini tentang hubungan personal, yang akan membentuk suatu kepribadian yang mendasari sikap terhadap

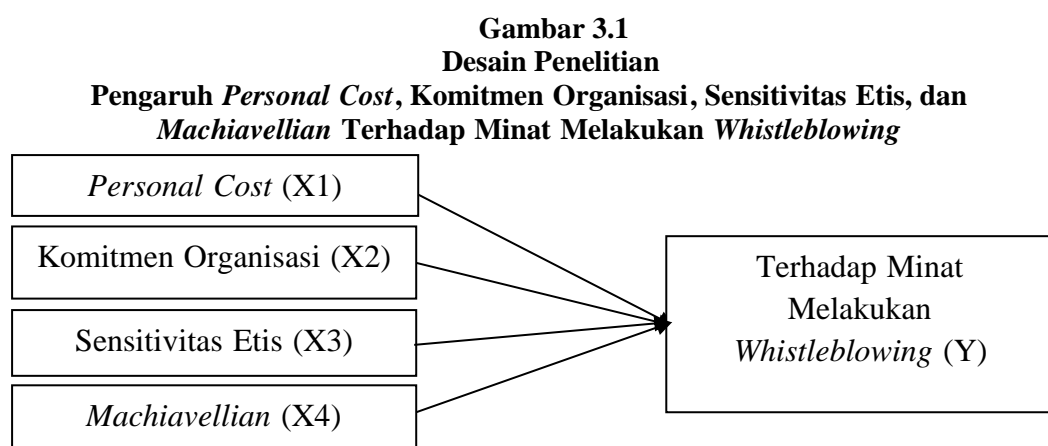
berhubungan dengan orang lain. Sehingga sifat *Machiavellian* yang tinggi maka cenderung rendah terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Hasil penelitian Giovani (2017), Esther (2018) dan Arisna (2018) menemukan bahwa *Machiavellian* berpengaruh terhadap minat melakukan *whistleblowing*. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan adalah :

H4: *Machiavellian* berpengaruh terhadap minat melakukan *whistleblowing*.

METODELOGI PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan menganalisis data bersifat kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013:13). Berikut pada gambar merupakan desain dalam penelitian ini :



Sumber : Hasil Pemikiran Peneliti (2019)

Variabel – variabel dalam penelitian ini dapat dikelompokan sebagai berikut :

1. Variabel terikat atau variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2013:59). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah minat melakukan *whistleblowing*.
2. Variabel bebas atau variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependent* (terikat) (Sugiyono, 2013:59). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *personal cost*, komitmen organisasi, sensitivitas etis, dan *Machiavellian*.

Adapun penjelasan dari masing-masing variabel diatas yaitu :

Variabel pertama adalah *whistleblowing* (Y) merupakan seberapa keras usaha yang direncanakan seorang individu untuk mencoba melakukan tindakan minat melakukan *whistleblowing*. Dalam penelitian ini peneliti tidak mengembangkan sendiri pertanyaan dalam kuesionernya melainkan menggunakan kuesioner yang telah ada dan mengadaptasi dari kuesioner yang penelitian sebelumnya. Semua pertanyaan diukur dengan menggunakan skala *likert* 1 sampai 5 dengan keterangan skala (1) sangat tidak setuju, (2) tidak setuju, (3) netral, (4) setuju dan (5) sangat setuju.

Variabel kedua adalah *personal cost* (X₁) merupakan alasan utama yang menyebabkan seseorang tidak ingin melaporkan dugaan pelanggaran karena mereka meyakini bahwa mereka akan diretaliasi. Variabel ini menggunakan pengukuran skala *likert* 1 sampai 5. Skala 1 mempresentasikan “sangat rendah” dan skala 5 mempresentasikan “sangat tinggi”. Dimana variabel ini menggunakan

3 kasus pelanggaran atau kecurangan penyalahgunaan anggaran yang terkait dengan *personal cost* yang setiap kasusnya berbeda – beda.

Variabel ketiga adalah komitmen organisasi (X_2) merupakan suatu sikap yang refleksi tingkat loyalitas seseorang anggota organisasi terhadap organisasinya. Variabel ini diukur menggunakan beberapa pertanyaan-pertanyaan (indikator) yang telah dilakukan dalam penelitian sebelumnya. Setiap responden akan diminta untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan tersebut dengan menggunakan skala *likert* 1 sampai 5 yaitu dengan keterangan skala (1) sangat tidak setuju, skala (2) tidak setuju, skala (3) netral, skala (4) setuju, skala (5) sangat setuju.

Variabel keempat adalah sensitivitas etis (X_3) merupakan kemampuan untuk mengetahui masalah-masalah etis yang telah terjadi. Variabel sensitivitas etis diukur dengan menggunakan model kuesioner dalam bentuk kasus cerita. Dimana masing-masing responden tersebut akan disajikan 4 kasus dalam bentuk cerita yang berkaitan dengan indikator sensitivitas etis. Untuk penilaian indikasi kasus tersebut dimulai dari : (1) sangat tidak penting, (2) tidak penting, (3) ragu-ragu, (4) penting dan (5) sangat penting.

Variabel kelima adalah *Machiavellian* (X_5) merupakan suatu keyakinan/persepsi yang diyakini tentang hubungan personal akan membentuk suatu kepribadian yang mendasari sikap berhubungan dengan orang lain. Variabel ini diukur dengan menggunakan kuesioner dalam bentuk pertanyaan dalam tabel. Setiap tabel responden diarahkan untuk menilai 10 pertanyaan-pertanyaan yang telah disediakan dalam tabel tersebut. Penilaian ini dimulai dari indikasi

pertanyaan yaitu : (1) sangat tidak setuju, (2) tidak setuju, (3) kurang setuju, (4) setuju dan (5) sangat setuju.

Populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013:115). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil yang bekerja sebanyak 2.182 orang yang ada dipemerintahan Kabupaten Gianyar yang berjumlah 25 OPD yang bekerja di Dinas Pemerintahan. Menurut Sugiyono (2013:116), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *nonprobability sampling* dengan teknik metode *purposive sampling*, yaitu metode pengambilan/penentuan sampel sesuai dengan kriteria tertentu (Sugiyono, 2013:122). Kriteria yang dijadikan dasar pemilihan anggota sampel pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Seluruh Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di OPD Kabupaten Gianyar.
- 2) Pegawai Negeri Sipil di OPD Kabupaten Gianyar yang menduduki jabatan yaitu pejabat setingkat kepala dinas, sekretaris OPD, kantor camat/kepala camat, badan dan subbagian/bendahara khususnya pada bagian keuangan di OPD Kabupaten Gianyar.

Untuk menjaga agar sampel yang digunakan mempresentasikan populasi, maka jumlah sampel dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan rumus *slovin* pada nilai kritis sebesar 0,10.

$$\text{Rumus : } n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{2.182}{1 + 2.182 \cdot (0,10)^2} = 95,61$$

Keterangan :

n = Anggota Sampel

N = Anggota Populasi

e = Batas ketelitian yang digunakan (10%)

Berdasarkan perhitungan diatas maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 95,61 yang dibulatkan menjadi 95 responden. Dengan demikianlah jumlah sampel penelitian sebanyak 95 orang.

Teknik Analisis

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2013:119).

Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang memberikan gambaran atau mendeskripsikan suatu data yang menjadi sebuah informasi yang jelas dan mudah untuk dipahami (Ghozali, 2013:19). Analisis statistik yang digunakan dalam

penelitian ini adalah nilai rata-rata (*mean*), maksimum, minimum dan standar deviasi dari variabel-variabel penelitian tersebut.

Uji Instrumen

Uji kualitas data penelitian adalah pengukuran variabel dengan menggunakan instrumen kuesioner harus dilakukan pengujian kualitas terhadap data penelitian. Adapun uji instrumen penelitian yang dilakukan adalah :

1. Uji reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur/menguji konsisten suatu jawaban responden yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali,2013:48).
2. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu instrumen dikatakan valid, apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan mengungkapkan data variabel yang diteliti secara tepat (Ghozali, 2013:52).

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji layak tidaknya model analisis regresi yang digunakan dalam penelitian uji asumsi klasik ini meliputi :

1. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak.
2. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam ada hubungan atau korelasi diantara variabel bebas pada model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (Ghozali,

2013:103). Untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya uji multikolinearitas dalam penelitian ini model regresi dengan melihat perhitungan nilai *tolerance* dan VIF (*varian inflation faktor*).

- Uji heterokedastisitas bertujuan untuk apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji glejser.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda digunakan untuk mengetahui atau memperoleh gambaran mengenai pengaruh *personal cost*, komitmen organisasi, sensitivitas etis dan *Machiavellian* terhadap minat melakukan *whistleblowing*. Model analisis regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan :

- | | | | |
|---------------------------------|---|----------------|------------------------|
| Y | = Minat melakukan <i>whistleblowing</i> | X ₁ | = <i>Personal Cost</i> |
| α | = Variabel/bilangan konstanta | X ₂ | = Komitmen Organisasi |
| β ₁ - β ₄ | = Koefisien Regresi | X ₃ | = Sensitivitas Etis |
| e | = erro | X ₄ | = <i>Machiavellian</i> |

Uji Kelayakan Model (*Goodness of Fit Model*)

1. Uji koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur atau melihat seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Sugiyono, 2010:169). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.
2. Uji statistik F (Uji F) bertujuan untuk mengetahui atau menguji kelayakan model apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat (Ghozali, 2013:98).
3. Uji Hipotesis (Uji t) bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Gozhali, 2016:97). Penguji hipotesis dilakukan dengan membandingkan tingkat signifikan masing-masing variabel bebas α (0,05).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskripsif Variabel

Hasil analisis statistik deskriptif dapat dilihat dalam Tabel 4.1 berikut ini :

Tabel 4.1 Hasil Uji Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	95	6.00	30.00	20.4526	4.12509
X2	95	14.00	25.00	18.3579	2.64943
X3	95	4.00	20.00	15.0421	2.57201
X4	95	10.00	32.00	21.8105	4.96647
Y	95	5.00	25.00	15.9684	4.23374
Valid N (listwise)	95				

Sumber : Hasil Olahan SPSS, 2020 (Lampiran 5)

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan statistik deskriptif dari masing-masing variabel penelitian. Pada *personal cost* menunjukkan nilai minimum 6,00, nilai

maksimum 30,00, rata-rata (*mean*) 20,452 dengan standar deviasi 4,125. Variabel komitmen organisasi menunjukkan nilai minimum 14,00, nilai maksimum 25,00, rata-rata (*mean*) 18.357 dengan standar deviasi 2,649. Variabel sensitivitas etis menunjukkan nilai minimum 4,00, nilai maksimum 20,00, rata-rata (*mean*) 15,042 dengan standar deviasi 2,572. Variabel *Machiavellian* menunjukkan nilai minimum 10,00, nilai maksimum 32,00, rata-rata (*mean*) 21,810 dengan standar deviasi 4,966. Sedangkan variabel minat *whistleblowing* menunjukkan nilai minimum 5,00, nilai maksimum 25,00, rata-rata (*mean*) 15,968 dengan standar deviasi 4,233.

Hasil Uji Instrumen

1) Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut ini :

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
<i>Personal Cost</i> (X1)	0,712	Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	0,634	Reliabel
Sensitivitas Etis (X3)	0,746	Reliabel
<i>Machiavellian</i> (X4)	0,762	Reliabel
Minat <i>Whistleblowing</i> (Y)	0,934	Reliabel

Sumber : Hasil Olahan SPSS, 2020 (Lampiran 6)

Uji reliabilitas dilakukan kepada 95 orang responden dengan *cronbach alpha* dari masing-masing variabel. Instrumen yang dipakai dalam variabel dikatakan handal atau reliabel apabila memiliki *cronbach alpha* lebih dari 0,60 (Nunnaly, 1994 dalam Ghozali, 2006). Pada Tabel 4.6 menunjukkan variabel *personal cost* sebesar 0,712, komitmen organisasi sebesar 0,634, sensitivitas etis sebesar 0,746, *machiavellian* sebesar 0,762 dan minat *whistleblowing* sebesar 0,934. Dengan

demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen dalam penelitian ini adalah reliabel karena dari angka *cronbach alpha* tersebut dapat dilihat bahwa variabel ini memiliki nilai *cronbach alpha* diatas 0,60.

2) Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut ini :

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Kode Instrumen	Nilai <i>Pearson correlation</i>	Keputusan
1.	<i>Personal Cost</i>	X1. 1	0,751	Valid
		X1. 2	0,614	Valid
		X1. 3	0,663	Valid
		X1. 4	0,622	Valid
		X1. 5	0,558	Valid
		X1. 6	0,653	Valid
2.	Komitmen Organisasi	X2. 1	0,416	Valid
		X2. 2	0,668	Valid
		X2. 3	0,685	Valid
		X2. 4	0,782	Valid
		X2. 5	0,601	Valid
3.	Sensitivitas Etis	X3. 1	0,797	Valid
		X3. 2	0,778	Valid
		X3. 3	0,736	Valid
		X3. 4	0,708	Valid
4.	<i>Machiavellian</i>	X4. 1	0,534	Valid
		X4. 2	0,593	Valid
		X4. 3	0,577	Valid
		X4. 4	0,474	Valid
		X4. 5	0,556	Valid
		X4. 6	0,681	Valid
		X4. 7	0,609	Valid
		X4. 8	0,527	Valid
		X4. 9	0,693	Valid
		X4. 10	0,541	Valid
5.	Minat Melakukan <i>Whistleblowing</i>	Y1	0.865	Valid
		Y2	0.934	Valid
		Y3	0.937	Valid
		Y4	0.921	Valid
		Y5	0.812	Valid

Sumber : Hasil Olahan SPSS, 2020 (Lampiran 6)

Uji validitas dilakukan kepada 95 orang responden dengan cara mengkorelasikan antar skor item instrumen dengan skor total seluruh item pertanyaan. Batas minimum dianggap memenuhi syarat validitas apabila $r = 0,3$.

Hasil perhitungan nilai *pearson correlation* dari tiap-tiap butir pernyataan dalam kuisisioner yang diperoleh dengan bantuan *SPSS 21 for Windows* menunjukkan bahwa perhitungan nilai *pearson correlation* dari tiap-tiap butir pertanyaan besarnya di atas 0,3. Hal ini berarti semua butir pernyataan dalam kuisisioner tersebut dapat dikatakan valid.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1) Hasil Uji Normalitas

Hasil pengujian normalitas berdasarkan uji *Kolmogorov Smirnov* dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut ini :

Tabel 4.4 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		95
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.79599385
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.064
	Negative	-.057
Kolmogorov-Smirnov Z		.619
Asymp. Sig. (2-tailed)		.838

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Olahan SPSS, 2020 (Lampiran 7)

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov* yang biasa disebut dengan K-S yang tersedia dalam program *SPSS 21.00 For Windows*. Pada hasil uji statistik terlihat nilai signifikansi dari *unstandardized residual* lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,912 sehingga dapat disimpulkan data yang digunakan dalam penelitian ini sudah terdistribusi normal.

2) Hasil Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut ini :

Tabel 4.5 Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandar dized Coefficients		Standar dized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-1.939	4.481		-.433	.666		
1 X1	.143	.102	.140	1.400	.165	.898	1.114
X2	.101	.180	.063	.564	.574	.707	1.414
X3	.437	.181	.265	2.409	.018	.736	1.359
X4	.300	.087	.352	3.447	.001	.856	1.168

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Olahan SPSS, 2020 (Lampiran 7)

Uji Multikolinearitas melihat nilai *tolerance* atau *variance inflation factor* (VIF). Jika *tolerance* lebih dari 10% atau VIF kurang dari 10 maka dikatakan tidak ada multikolinearitas. Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan uji multikolinearitas, nilai *tolerance* semua variabel lebih besar dari 10% (X1=0.898; X2=0.707; X3=0.736; X4=0.856) dan nilai VIF lebih kecil dari 10 (X1=1.114; X2=1.414; X3=1.359; X4=0.168) yang berarti sudah tidak terdapat multikolinearitas antar variabel independen.

3) Hasil Uji Heterokedastisitas

Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut ini :

Tabel 4.6 Hasil Uji Heterokedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2.331	2.454		-.950	.345
1 X1	.080	.056	.149	1.432	.156
X2	.177	.098	.211	1.805	.074
X3	.073	.099	.084	.733	.466
X4	-.028	.048	-.062	-.579	.564

a. Dependent Variable: Abs_Ut

Sumber : Hasil Olahan SPSS 2020, (Lampiran 7)

Pengujian Heteroskedastisitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji *Glejser*. Metode ini dilakukan dengan meregresi nilai *absolut residual* dengan variabel bebas. Jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 maka dikatakan model bebas dari heteroskedastisitas. Pada hasil uji statistik terlihat bahwa seluruh variabel bebas memiliki signifikansi lebih besar dari 0,05 atau sebesar $X_1=0.156$; $X_2=0.074$; $X_3=0.466$; $X_4=0.564$ sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil uji analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 4.7 berikut ini :

Tabel 4.7 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1.939	4.481		-.433	.666
X1	.143	.102	.140	1.400	.165
1 X2	.101	.180	.063	.564	.574
X3	.437	.181	.265	2.409	.018
X4	.300	.087	.352	3.447	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Olahan SPSS, 2020 (Lampiran 8)

Dari persamaan diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

$$Y = -1,939 + 0,143X_1 + 0,101X_2 + 0,437X_3 + 0,300X_4$$

$\alpha = -1,939$ artinya jika nilai seluruh variabel bebas (X_1, X_2, X_3, X_4) sama dengan nol,

maka nilai minat melakukan whistleblowing sebesar 1,939.

$\beta_1 = 0,143$ artinya jika *personal cost* (X_1) bertambah 1 satuan maka minat melakukan *whistleblowing* (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,143 satuan dengan asumsi variabel bebas lain konstan.

$\beta_2 = 0,101$ artinya jika komitmen organisasi (X_2) meningkat 1 satuan maka minat melakukan *whistleblowing* (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,101 satuan dengan asumsi variabel bebas lain konstan.

$\beta_3 = 0,437$ artinya jika sensitivitas etis (X_3) bertambah 1 satuan maka minat melakukan *whistleblowing* (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,437 satuan dengan asumsi variabel bebas lain konstan.

$\beta_4 = 0,300$ artinya jika *Machiavellian* (X_4) bertambah 1 satuan maka minat melakukan *whistleblowing* (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,300 satuan dengan asumsi variabel bebas lain konstan.

Uji Kelayakan Model (*Goodness of Fit Model*)

1) Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji Koefisien Determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.8 berikut ini :

Tabel 4.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.443 ^a	.196	.160	3.87943

a. Predictors: (Constant), X4, X1, X3, X2

Sumber : Hasil Olahan SPSS, 2020 (Lampiran 9)

Berdasarkan tabel 4.8 dari hasil regresi dapat diketahui angka *Adjusted R-Square* menunjukkan koefisien determinasi atau peranan *variance* (variabel independen dalam hubungan dengan variabel dependen). Angka *Adjusted R-Square* sebesar 0.160 menunjukkan bahwa 16% variabel independen dijelaskan

oleh variabel dependen, sedangkan sisanya sebesar 84% dijelaskan oleh variabel atau faktor lain.

2) Uji F

Hasil uji F dapat dilihat pada Tabel 4.9 berikut ini :

Tabel 4.9 Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	330.406	4	82.601	5.488	.001 ^b
Residual	1354.500	90	15.050		
Total	1684.905	94			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X4, X1, X3, X2

Sumber : Hasil Olahan SPSS, 2020 (Lampiran 9)

Uji Anova atau *F-test* menghasilkan F_{hitung} sebesar 5.488 dengan tingkat signifikansi 0,001. Nilai *F-test* digunakan untuk melihat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen yaitu sebesar 5.488 dengan signifikansi 0,001. Karena probabilitas signifikan lebih kecil dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Hal ini berarti bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini adalah layak.

3) Pengujian Hipotesis (Uji Statistik t)

Berdasarkan hasil regresi diperoleh hasil uji t yaitu untuk variabel X1 memberikan nilai koefisien parameter 0.143 dengan tingkat signifikansi 0.165, sehingga dengan tingkat signifikan diatas 0,05 dapat disimpulkan bahwa variabel X1 tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Untuk variabel X2 memberikan nilai koefisien parameter 0.101 dengan tingkat signifikansi 0,574, sehingga dengan tingkat signifikan diatas 0,05 dapat disimpulkan bahwa variabel X2 tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Untuk variabel X3

memberikan nilai koefisien parameter 0.437 dengan tingkat signifikansi 0,018, sehingga dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 dapat disimpulkan bahwa variabel X3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y. Untuk variabel X4 memberikan nilai koefisien parameter 0.300 dengan tingkat signifikansi 0,001, sehingga dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 dapat disimpulkan bahwa variabel X4 berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh *Personal Cost* Terhadap Minat Melakukan *Whistleblowing*.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, menunjukkan bahwa *personal cost* tidak berpengaruh signifikan terhadap minat melakukan *whistleblowing* atau dengan kata lain hipotesis pertama ditolak. Hal ini mungkin disebabkan oleh adanya persepsi pegawai di organisasi perangkat daerah sebagai *whistleblower* potensial bahwa dampak kerugian secara fisik, ekonomi dan psikologis berpengaruh dalam pembuatan keputusan etis. Niat pegawai untuk melaporkan adanya pelanggaran adalah lebih rendah karena tingkat *personal cost* yang tinggi menyebabkan *whistleblower* potensial lebih baik diam karena mempertimbangkan retaliasi dari orang-orang di dalam organisasi yang menentang tindakan pelaporan. Pegawai merasa *whistleblowing* diperlukan namun mereka tidak dapat melakukannya dikarenakan besar risiko atau ancaman yang akan ditanggung serta sulitnya mencari pekerjaan di masa depan untuk pekerjaan yang sama. Terlebih jika jaminan hukum mengenai *whistleblowing* belum tegas. Hasil penelitian ini didukung oleh Intan Setyawati (2015) yang menyatakan bahwa *personal cost* tidak

berpengaruh signifikan terhadap minat melakukan *whistleblowing* dan penelitian Refaoni (2019) menyatakan bahwa *personal cost* tidak berpengaruh positif terhadap minat melakukan *whistleblowing*. Selain itu penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian Wahyu Refky Prayogi (2020) dan hasil penelitian Dewi Sutrisni (2018) dimana *personal cost* tidak berpengaruh terhadap minat melakukan *whistleblowing*.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Minat Melakukan *Whistleblowing*.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua, menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap minat melakukan *whistleblowing* atau dengan kata lain hipotesis kedua ditolak. Hal ini disebabkan karena adanya pegawai yang kurang bisa menunjukkan sikap atau perilaku yang positif terhadap organisasi perangkat daerah, seperti mempunyai kemampuan yang kecil untuk berkreasi serta hanya menuntut perangkat organisasi dalam pemenuhan haknya saja. Komitmen organisasi bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap organisasi meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada serta tekad dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat meningkatkan keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan dirinya sendiri.

Hal ini mungkin juga disebabkan adanya tingkat komitmen organisasi para pegawai yang tergolong rendah. Adanya komitmen yang rendah ini menjadikan para pegawai berperilaku tidak peduli untuk dapat menjaga kondisi organisasi agar selalu harmonis. Lebih lanjut mereka beranggapan jika citra organisasi yang

mereka tempati buruk bahkan hancur, mereka justru tidak merasa takut kehilangan organisasi dan pekerjaannya, sehingga mereka cenderung tidak peduli dengan tindakan penyelamatan organisasi yang salah satunya dapat dilakukan dengan memutuskan melakukan *whistleblowing*. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Ersya Risky Iftikar (2018) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap *whistleblowing* dan penelitian Rohmaida Lestari (2017) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Selain itu penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian Maulid Ulil Barkah (2020) dimana komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *whistleblowing*.

Pengaruh Sensitivitas Etis Terhadap Minat Melakukan *Whistleblowing*.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga, menunjukkan bahwa sensitivitas etis berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat melakukan *whistleblowing* atau dengan kata lain hipotesis ketiga diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin besar tingkat sensitivitas etis maka akan semakin besar pula tingkat minat melakukan *whistleblowing*. Sensitivitas etis artinya seseorang dengan kemampuan untuk mengetahui masalah-masalah etis yang terjadi. Hal ini juga mengindikasikan bahwa seorang pegawai yang memiliki sensitivitas etis yang tinggi akan cenderung meningkatkan minat melakukan *whistleblowing*. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Desy Purnamasari (2016) yang menyatakan bahwa sensitivitas etis berpengaruh signifikan terhadap minat *whistleblowing*. Hasil penelitian Esther Oktavia (2018) juga searah dengan hasil penelitian ini

dimana bahwa sensitivitas etis berpengaruh positif terhadap minat melakukan *whistleblowing*.

Pengaruh *Machiavellian* Terhadap Minat Melakukan Whistleblowing.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keempat, menunjukkan bahwa sifat *machiavellian* berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat melakukan *whistleblowing* atau dengan kata lain hipotesis keempat diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa seorang pegawai yang memiliki sikap *machiavellian* akan cenderung mempertimbangkan tindakan *whistleblowing* karena dia beranggapan hal itu akan menguntungkan pribadinya. Artinya *machiavellian* memiliki pengaruh terhadap minat melakukan *whistleblowing*. ini terlihat jika seorang pegawai memiliki sifat *machiavellian* yang tinggi maka akan meningkatkan minat melakukan *whistleblowing*. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Taufiq Nugraha (2017) yang menyatakan bahwa sifat *machiavellian* berpengaruh terhadap *whistleblowing*. Penelitian lain dari Zusila (2018) juga menyatakan sifat *machiavellian* berpengaruh signifikan terhadap minat *whistleblowing*. Hasil penelitian Esther (2018) juga searah dengan hasil penelitian ini dimana bahwa sifat *machiavellian* berpengaruh positif terhadap minat melakukan *whistleblowing*. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian Giovanni (2017) dan Arisna (2018) yang menyatakan bahwa sifat *machiavellian* berpengaruh terhadap minat *whistleblowing*.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

- 1) *Personal cost* tidak berpengaruh signifikan terhadap minat melakukan *whistleblowing*. Hal ini menunjukkan bahwa adanya persepsi niat pegawai untuk melaporkan adanya pelanggaran adalah lebih rendah karena tingkat *personal cost* yang tinggi menyebabkan *whistleblower* potensial lebih baik diam karena mempertimbangkan retaliasi dari orang-orang di dalam organisasi yang menentang tindakan pelaporan.
- 2) Komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap minat melakukan *whistleblowing*. Hal ini menunjukkan bahwa adanya tingkat komitmen organisasi para pegawai yang tergolong rendah. Adanya komitmen yang rendah ini menjadikan para pegawai berperilaku tidak peduli untuk dapat menjaga kondisi organisasi agar selalu harmonis.
- 3) Sensitivitas etis berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat melakukan *whistleblowing*. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin besar tingkat sensitivitas etis maka akan semakin besar pula tingkat minat melakukan *whistleblowing*.
- 4) Sifat *machiavellian* berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat melakukan *whistleblowing*. Hal ini mengindikasikan bahwa seorang pegawai yang memiliki sikap *machiavellian* akan cenderung mempertimbangkan tindakan *whistleblowing* karena dia beranggapan hal itu akan menguntungkan pribadinya.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka penulis memberi saran antara lain sebagai berikut :

- 1) Penelitian kedepannya, diharapkan dapat menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi minat melakukan *whistleblowing* dan memperluas objek penelitian yang berbeda.
- 2) Selain menggunakan kuesioner secara tertulis bisa ditambahkan dengan menggunakan wawancara yang dapat menambah informasi untuk menguatkan hasil penelitian.
- 3) Penelitian kedepannya diharapkan, menggunakan sampel yang lebih banyak lagi dan juga ditambah dengan pegawai yang bekerja dilapangan agar dapat menunjang hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Arisna Rahmadani. 2018. Pengaruh Orientasi Etika Relativisme, Intensitas Moral, Komitmen Organisasi, *Sifat Machiavellian* dan Tingkat Keseriusan Kecurangan Terhadap Intensi Untuk Melakukan *Whistleblowing* Internal. JOM Feb. Vol. 1 (1).
- Bagustianto, Rizki & Nurkholis. 2015. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing (Studi Pada PNS BPK RI)*. Simposium Nasional Akuntansi 18. 16-19 September 2015. Medan.
- Bali.tribunnews.com. 2017. Dua Oknum Pejabat Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Gianyar Kena OTT Polda Bali.

Dalton, Derek dan Robin R. Radtke. *The joint Effects of Machiavellian and Ethical Environment whistleblowing*". Spriager Science+Bussiness Media Dordrecht. 2012.

Dewi Sutrisna. 2018. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pengelola Keuangan Melakukan Tindakan *Whistleblowing*. Jurnal Akuntansi. Universitas Bengkulu. ISSN: 2303-0356

Esther Oktavia. 2018. *Pengaruh Personal Cost*, Komitmen Organisasi, Sensitivitas Etis dan *Machiavellian* Terhadap Minat Melakukan Whistleblowing. JOM Feb, Vol. 1 (1).

Fany Audia. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi, Orientasi Etika Idealisme dan Orientasi Etika Retalivisme Terhadap Minat Melakukan *Whisrleblowing*. JOM Fekon. Vol.4. (2). .

Giovanni Riandi. 2017. Pengaruh *Sifat Machiavellian*, Lingkungan Etika dan *Personal Cost* Terhadap Intensi Melakukan *Whistleblowing*. JOM Fekon. Vol.4 (1).

Indonesia *Corruption Watch*, *Perlambatan Pemberantasan Korupsi*. Diakses tanggal 25 Mei 2019.

Intan Setyawati. 2015. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Niat Untuk Melakukan *Whistleblowing* Internal. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Universitas Pekalongan. Vol.17.2. September (2015) ISSN: 1693-0908.

Jubb, P. B. 1999. Whistleblowing : A restrictive Definitation and Interpretation, *Journal of Business Ethics*. 21: 77-94.

Maulid Ulil Barkah. 2020. Pengaruh Komitmen Organisasi, Intensitas Moral dan Sosialisasi Antisipatif Terhadap Tindakan *Whistleblowing*. JMM, Universitas Telkom. Vol.4.(2). Februari (2020) ISSN: 2614-0365.

Near, J. P. & Miceli, M. P, 1985, *Organizational dissidence: The case of whistleblowing*, *Journal of Business Ethics*, 4:1-16.

Robbins Sp, dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Buku 2*, Jakarta: Salemba Empat Hal 100.

Refaoni Aida (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil Untuk Melakukan Tindakan *Whistleblowing*. JEA, Universitas Negeri Padang. Vol.1.4. November (2019) ISSN: 2656-3649.

Schultz, J. J. D. A. Johnson, D. Morris, and S. Dyrnes. (1993). *An Investigation of the Reporting of Questionable Acts in an International Setting*. *Journal of Accounting Research* 31 (Supplement); 75-103.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

Sulistomo. 2012. Persepsi Mahasiswa Akuntansi Terhadap Niat Untuk Mengungkapkan Kecurangan.

Wahyu Refky Prayogi. 2020. Pengaruh Komitmen Profesional, *Personal Cost*, dan *Moral Reasoning* Terhadap Niat Seseorang Untuk Melakukan Tindakan *Whistleblowing*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. Vol.2.(1).

Yusuf, M. R. (2018). *Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi*. Makasar: Nas Media Pustaka.