

**PENGARUH *PERSONAL COST*, KOMITMEN ORGANISASI,
SENSITIVITAS ETIS, *MACHIAVELLIAN* DAN TINGKAT
KESERIOUSAN KECURANGAN TERHADAP MINAT
MELAKUKAN *WHISTLEBLOWING*
(Studi Empiris Pada OPD Kabupaten Wonosobo)**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S-1**



Disusun Oleh :

Davin Gamma Fillian Permana

15.0102.0089

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
Tahun 2020**

**PENGARUH *PERSONAL COST*, KOMITMEN ORGANISASI,
SENSITIVITAS ETIS, *MACHIAVELLIAN* DAN TINGKAT
KESERIOUSAN KECURANGAN TERHADAP MINAT
MELAKUKAN *WHISTLEBLOWING*
(Studi Empiris Pada OPD Kabupaten Wonosobo)**

SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Magelang**



**Disusun Oleh:
Davin Gamma Fillian Permana
15.0102.0089**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
TAHUN 2020**

SKRIPSI

**PENGARUH *PERSONAL COST*, KOMITMEN ORGANISASI, SENSITIVITAS
ETIS, *MACHIAVELLIAN* DAN TINGKAT KESERiusAN KEcURANGAN
TERHADAP MINAT MELAKUKAN *WHISTLEBLOWING*
(Studi Empiris Pada OPD Kabupaten Wonosobo)**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Davin Gamma Fillian Permana

NPM 15.0102.0089

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal **21 Februari 2020**.....

Susunan Tim Penguji

Pembimbing



Barkah Susanto, S.E., M.Sc., Ak

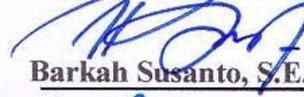
Pembimbing I



Yulinda Devi Pramita, S.E., M.Sc., Ak

Pembimbing II

Tim Penguji



Barkah Susanto, S.E., M.Sc., Ak

Ketua



Muji Mramani, S.E., M.Si, Ak., CA

Sekretaris



Veni Soraya Dewi, S.E., M.Si

Anggota

Skrripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana S1

Tanggal

09 MAR 2020



Dra. Marlina Kurnia, M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Davin Gamma Fillian Permana
NIM : 15.0102.0089
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Akuntansi

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul:

**PENGARUH *PERSONAL COST*, KOMITMEN ORGANISASI,
SENSITIVITAS ETIS, *MACHIAVELLIAN* DAN TINGKAT KESERiusAN
KECURANGAN TERHADAP MINAT MELAKUKAN
WHISTLEBLOWING
(Studi Empiris Pada OPD Kabupaten Wonosobo)**

adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari skripsi orang lain. Apabila kemudian hari pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaanya).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

MaceLanG Februari 2020
METERAI TEMPEL
52816AHF335874630
6000
ENAM RIBU RUPIAH
Davin Gamma Fillian P
NIM 15.0102.0089

RIWAYAT HIDUP

Nama : Davin Gamma Fillian Permana
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat,Tanggal Lahir : Wonosobo, 26 Agustus 1996
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat : Cangkring RT 04/06 Wadaslintang
Email : davin.gamma@gmail.com

Pendidikan:

Sekolah Dasar (2003-2009) : SD N 1 Wadaslintang
SMP (2009-2012) : SMP N 1 Wadaslintang
SMA (2012-2015) : SMA N 2 Wonosobo
Perguruan Tinggi (2015-2020) : S1 Program Studi Akuntansi Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Magelang

Pendidikan Non Formal:

- *Basic Listening and Speaking Course* di UMMagelang Language Center
- Pelatihan Dasar Keterampilan Komputer di UPT Pusat Komputer UMMagelang

Pengalaman Organisasi:

- Anggota dan Pengurus (HMA) (2015-2016)
 - Wakil Ketua Bem FEB (2017-2018)

Magelang, Februari 2020
Pembuat Pernyataan



Davin Gamma Fillian P
NIM 15.0102.0089

MOTTO

“Pendidikan merupakan senjata yang paling mematikan di dunia, karena dengan Pendidikan mampu mengubah dunia”

(Nelson Mandela)

“Pendidikan merupakan perlengkapan paling baik untuk hari tua.”

(Aristoteles)

“Lakukan yang terbaik, sehingga aku tak akan menyalahkan diriku sendiri atas segalanya”

(Magdalena Neuner)

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum wr. wb.

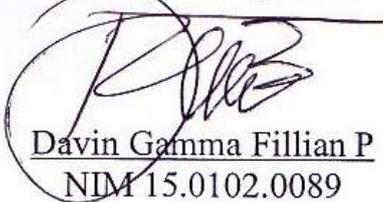
Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul ” **PENGARUH *PERSONAL COST*, KOMITMEN ORGANISASI, SENSITIVITAS ETIS, *MACHIAVELLIAN* DAN TINGKAT KESERiusAN KECURANGAN TERHADAP MINAT MELAKUKAN *WHISTLEBLOWING* (Studi Empiris Pada OPD Kabupaten Wonosobo.**” Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.

Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Suliswiyadi, Mag selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Magelang.
2. Dra. Marlina Kurnia, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.
3. Dr. Wawan Sadtyo Nugroho, SE., M.Si., Ak., CA. selaku Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang
4. Barkah Susanto, S.E., M.Sc, Ak selaku dosen pembimbing 1 yang telah mengorbankan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing serta memberikan dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.
5. Yulinda Devi Pramita, S.E., M.Sc selaku dosen pembimbing II yang telah mengorbankan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing serta memberikan dalam menyelesaikan laporan skripsi ini
6. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang yang telah memberikan ilmu dan pembelajaran selama proses perkuliahan berlangsung.

7. Orang tua tercinta dan kakak-kakak atas kasih sayang, doa, dukungan dan bimbingan yang diberikan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan
8. Perangkat OPD Kabupaten Wonosobo atas kesediaannya sebagai responden dalam penulisan skripsi ini.
9. Semua teman-teman dan pihak yang tidak bias disebutkan satu persatu atas bantuan dalam terselesainya penyusunan skripsi ini

Magelang, Februari 2020
Pembuat Pernyataan



Davin Gamma Fillian P
NIM 15.0102.0089

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Lembar Pengesahan	ii
Surat Pernyataan.....	iii
Riwayat Hidup	iv
Motto	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi.....	viii
Daftar Tabel	x
Daftar gambar.....	xi
Daftar lampiran	xii
Abstrak	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Kontribusi Penelitian.....	8
1. Manfaat teoritis :.....	8
2. Manfaat Praktis.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS	
A. Telaah Teori	9
1. Teori <i>Fraud Triangle</i>	9
2. <i>Theory of Planned Behavior</i>	10
B. Telaah penelitian sebelumnya	27
C. Perumusan Hipotesis	28
D. kerangka model penelitian	33
BAB III METODE PENELITIAN.....	
A. Populasi dan Sampel	34
1. Populasi	34
2. Sampel	34
3. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	35
B. Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel	35
1. Variabel Dependen	35
2. Variabel Independen.....	36

C. Metoda Analisis Data.....	41
1. Statistik Deskriptif.....	41
2. Uji Kualitas Data	41
D. Pengujian Hipotesis.....	43
1. Koefisien Determinasi (R^2)	43
2. Uji F.....	44
3. Uji t.....	45
BAB IV_HASIL DAN PEMBAHASAN	47
A. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.....	47
1. Sampel Penelitian dan Tingkat Pengembalian	47
2. Statistik Deskriptif Responden	47
3. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	49
4. Uji Kualitas Data	52
5. Uji Reliabilitas	54
6. Hasil Pengujian Hipotesis.....	55
7. Uji Koefisien Determinasi	57
8. Uji F.....	57
9. Uji t.....	58
B. Pembahasan Pengaruh.....	62
BAB V_KESIMPULAN	69
A. Kesimpulan	69
B. Keterbatasan Penelitian	70
C. Saran.....	70
DAFTAR PUSTAKA	72
LAMPIRAN.....	76

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Sebelumnya	27
Tabel 4. 1 Sampel Penelitian dan Tingkat Pengembalian.....	47
Tabel 4. 2 Profil Responden.....	48
Tabel 4. 3 <i>Statistik Descriptive</i>	49
Tabel 4. 4 Pengujian Validitas	52
Tabel 4. 5 <i>Cross Loading</i>	52
Tabel 4. 6 Pengujian Reliabilitas	54
Tabel 4. 7 Pengujian Linier Berganda.....	55
Tabel 4. 8 Determinasi	57
Tabel 4. 9 Uji F	57
Tabel 4. 10 Uji T	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konsep	33
Gambar 3. 1 Penerimaan Hipotesis Uji F.....	45
Gambar 3. 2 Penerimaan Hipotesis Positif	46
Gambar 3. 3 Penerimaan Hipotesis Negatif.....	46
Gambar 4. 1 Penerimaan Hipotesis Uji F.....	58
Gambar 4. 2 Penerimaan Hipotesis <i>Personal cost</i>	59
Gambar 4. 3 Penerimaan Hipotesis Komitmen Organisasi.....	60
Gambar 4. 4 Penerimaan Hipotesis Sensitivitas Etis	60
Gambar 4. 5 Penerimaan Hipotesis <i>Machiavellian</i>	61
Gambar 4. 6 Penerimaan Hipotesis Tingkat Keseriusan Kecurangan	61

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuisisioner Penelitian	77
Lampiran 2 : Daftar OPD Yang Menjadi Sampel.....	90
Lampiran 3 : <i>Descriptive Responden</i>	91
Lampiran 4: Tabulasi Data Mentah.....	95
Lampiran 5: Tabulasi Data Diolah.....	111
Lampiran 6: Statistik Deskriptif.....	125
Lampiran 7: Statistik Uji Validitas	126
Lampiran 8: Uji Reliabilitas.....	137
Lampiran 9: Analisis Regresi Linier Berganda.....	139
Lampiran 10: <i>Cross Loading</i>	141
Lampiran 11: Surat Ijin Riset.....	144
Lampiran 12 : Surat Rekomendasi Kesbangpol.....	145
Lampiran 13: Bukti Penyerahan Kuisisioner.....	146

ABSTRAK

**PENGARUH *PERSONAL COST*, KOMITMEN ORGANISASI,
SENSITIVITAS ETIS, *MACHIAVELLIAN* DAN TINGKAT KESERiusAN
KECURANGAN TERHADAP MINAT MELAKUKAN
WHISTLEBLOWING
(Studi Empiris Pada OPD Kabupaten Wonosobo)**

Oleh :

Davin Gamma Fillian Permana

Whistleblowing adalah Merupakan tindakan seorang pekerja yang memutuskan untuk melapor kepada kekuasaan internal atau eksternal tentang hal-hal ilegal dan tidak etis yang terjadi di lingkungan kerja atau organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *personal cost*, komitmen organisasi, sensitivitas etis, *Machiavellian*, dan Tingkat keseriusan kecurangan pada OPD Kabupaten Wonosobo. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuisisioner kepada 19 OPD di Kabupaten Wonosobo. Kuisisioner yang berjumlah 101 eksemplar, kuisisioner yang kembali berjumlah 98 eksemplar, dan kuisisioner yang sesuai dengan kriteria berjumlah 78 eksemplar. Metode pengambilan sampel yang digunakan yaitu *purposive sampling* dengan kriteria responden yang merupakan kepala dinas, kasubag keuangan, bendahara pengeluaran, bendahara penerimaan, dan staf keuangan yang telah bekerja lebih dari 1 tahun. Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *personal cost*, komitmen organisasi, *Machiavellian*, dan tingkat keseriusan kecurangan tidak berpengaruh pada minat melakukan *whistleblowing*, variabel sensitivitas etis berpengaruh positif terhadap minat melakukan *whistleblowing*.

**Kata Kunci : *Personal Cost*, Komitmen Organisasi, Sensitivitas Etis,
Machiavellian dan *Whistleblowing***

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring berkembangnya perekonomian suatu negara, kecurangan yang akan terjadi negara tersebut akan lebih berkembang lagi. Supaya kecurangan yang terjadi tidak semakin buruk, maka perlu ditumbuhkan kesediaan masyarakat agar bersedia melaporkan jika mengetahui telah terjadi korupsi. seperti halnya pada suatu organisasi pemerintahan di Indonesia masih banyak terjadi tindakan kecurangan salah satunya adalah tindakan korupsi.

Tindakan korupsi selalu menimbulkan kerugian baik bagi organisasi maupun bagi negara, untuk itu korupsi perlu diberantas. Bibit korupsi kecil jika dibiarkan dapat menjadi sebuah kebiasaan buruk yang berbuah korupsi besar. Memberantas korupsi yang terjadi dalam suatu organisasi, harus dideteksi terlebih dahulu. Salah satu alat yang efektif digunakan untuk mendeteksi korupsi adalah dengan tindakan *Whistle-blowing*.

Whistleblowing adalah salah satu cara untuk memberantas tindakan korupsi yang sering terjadi di suatu organisasi atau negara. Orang yang melaporkan suatu kecurangan atau korupsi yang terjadi pada sebuah organisasi disebut dengan *whistle-blower* (Bouville, 2007). Pengembangan *whistleblowing* di Indonesia hadir dengan diterbitkannya Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran atau *Whistleblowing System* (WBS) oleh Komite Nasional Kebijakan *Governance* (KNKG) yang digunakan perusahaan dalam mengembangkan sistem pelaporan pelanggaran secara manual. Aturan implisit

tersirat dalam UU No.13 Tahun 2006 mengenai perlindungan saksi dan korban dan selanjutnya Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) Nomor 4 Tahun anonim, 9,1% pelanggan(ACFE Indonesia, 2016).

Keberadaan beberapa kasus korupsi dan *whistleblower* di Indonesia apabila dikaitkan dengan tingkat korupsi yang diukur dengan *Corruption Perception Index* (CPI) menunjukkan bahwa tahun 2017 Indonesia menempati posisi 96 dari 180 negara. Indonesia memiliki skor 37 pada tahun 2017 (dengan catatan: skor 0-10 sangat koruptif/*highly corrupt* dan skor 90-100 sangat bersih/*very clean*) (*Transparency International*, 2017). Perlunya tindakan kooperatif pemerintah, pelaku bisnis dan masyarakat dalam mencegah korupsi. Hal ini menunjukkan, masyarakat mulai peduli dengan tindakan *whistleblowing* yang efektif mengungkapkan skandal keuangan, korupsi dan kecurangan di Indonesia (Rustiarini *et al.*, 2015).

Di Indonesia, salah satu kasus kecurangan yang terungkap karena adanya *whistleblowing* yaitu kasus mafia pajak di institusi Kepolisian. *Whistleblowing* tersebut dilakukan oleh Kepala Badan Reserse dan Kriminal MABES POLRI yaitu Komisaris Jendral Susno Duadji. Kasus tersebut melibatkan seorang pegawai Direktorat Jenderal Pajak bernama Gayus Tambunan terkait dengan kasus pencucian uang dan penggelapan pajak (m.kompasiana.com: 2011).

Fenomena yang terjadi adalah kasus korupsi yang terjadi di Marga Dinas Pekerjaan Umum (DPU) Kabupaten Wonosobo yang diduga merugikan negara sebesar Rp 1,53 M, yang dilakukan oleh mantan Kepala Bidang Bina Marga Dinas Pekerjaan Umum yaitu Tejo Sudewo, kasus ini terkait dengan

korupsi proyek peningkatan sembilan paket jalan di kabupaten Wonosobo tahun anggaran 2011-2012. Kasus tersebut bersumber dari APBD Jateng, namun kecurangan yang dilakukan oleh tejo Sudewo ini baru diketahui oleh pemerintah setelah dirinya pensiun dari jabatannya pada tahun 2015, hal ini menyebabkan melemahnya kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah. *Whistleblowing* merupakan cara yang tepat untuk mencegah terjadinya kasus pelanggaran-pelanggaran akuntansi. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi minat seseorang menjadi seorang whistleblower. Faktor tersebut antara lain. (sumber: DetikNews.com)

Personal cost adalah pandangan pegawai terhadap risiko pembalasan/balas dendam atau sanksi dari anggota organisasi, yang dapat mengurangi minat pegawai untuk melaporkan *wrongdoing* (Schultz *et al.*, 1993) Risiko pembalasan ini dapat berupa penolakan dari rekan kerja, mutasi ke bagian lain, penolakan kenaikan gaji, penilaian kinerja yang tidak adil (dinilai memiliki kinerja yang rendah), bahkan bentuk yang ekstrim adalah pemberhentian kerja (Curtis, 2006). Tindakan pembalasan dendam dan sejenisnya, atau sanksi yang dijatuhkan atasan atau rekan kerja terhadap *whistleblower* dianggap menjadi faktor bagi pegawai untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. faktor yang mempengaruhi tindakan whistleblowing lain adalah komitmen organisasi.

Mowday *et al*(1979), mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif identifikasi dan rasa keterlibatan seorang individu dalam organisasi tertentu yang dapat ditandai dengan beberapa faktor terkait yaitu keyakinan yang kuat dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai

organisasi, kesediaan untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (loyalitas). Komitmen dapat meningkatkan keinginan seseorang untuk melakukan *whistleblowing* dan karyawan yang berkomitmen berorientasi untuk meningkatkan keamanan organisasi mereka dengan ditandai ingin membuat organisasi mereka terhindar dari kesalahan yang merugikan organisasi dengan melakukan tindakan *whistleblowing* (Hirschmann, 1972) faktor selanjutnya yang mempengaruhi seseorang melakukan whistle blowing adalah Sensitivitas etis.

Sensitivitas etis adalah kemampuan untuk mengetahui masalah - masalah etis yang terjadi (Shaub, 1989). Faktor yang penting dalam menilai perilaku etis adalah adanya kesadaran para individu bahwa mereka adalah agen moral. Seseorang yang memiliki sensitivitas etis yang tinggi akan menganggap kecurangan merupakan hal yang tidak etis dan perlu untuk dilaporkan, salah satunya dengan melakukan tindakan *whistleblowing*. Faktor selanjutnya yang mempengaruhi tindakan whistleblowing adalah *machiavellian*.

Chistie, R., & Geis(1970) mendefenisikan kepribadian *machiavellian* sebagai suatu kepribadian antisosial, yang tidak memperhatikan moralitas konvensional dan mempunyai komitmen ideologis yang rendah. Seseorang yang memiliki sifat *machiavellian* akan melakukan tindakan *whistleblowing* apabila merasa mendapatkan keuntungan baik secara material maupun kepuasan diri sendiri. Seseorang yang memiliki sifat *Machiavellian* yang tinggi cenderung membuat keputusan berdasarkan kepentingan diri sendiri,

maka seseorang yang memiliki sifat *machivellian* yang tinggi cenderung rendah terhadap intensi *whistleblowing*. Faktor selanjutnya yang mempengaruhi tindakan *whistleblowing* adalah. Tingkat keseriusan kecurangan.

Tingkat keseriusan kecurangan Anggota organisasi yang mengamati adanya dugaan *wrongdoing*/kecurangan akan lebih mungkin untuk melakukan *whistleblowing* jika *wrongdoing*/kecurangan tersebut serius (Miceli dan Near, 1985). Berarti semakin tinggi tingkat keseriusan kecurangan yang terjadi, semakin tinggi pula niat seseorang untuk melaporkan kecurangan tersebut. Karena kecurangan yang serius dianggap akan memberikan dampak kerugian yang besar bagi organisasi maupun masyarakat.

Penelitian mengenai *whistleblowing* telah sering dilakukan, namun masih terdapat inkonsistensi hasil dari penelitian. Setiawati (2016), menemukan pengaruh positif antara komitmen organisasi dengan niat melakukan tindakan *whistleblowing*. Sementara hasil berbeda ditemukan oleh Oktavia (2018), komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap minat *whistleblowing*. Marliza (2018), Rahmadani (2018) *personal cost* berpengaruh negatif terhadap minat *whistleblowing*. Hasil berbeda ditemukan oleh Sari (2015) *personal cost* berpengaruh positif terhadap minat *whistleblowing*, Alrizka (2014) *machiavellian* berpengaruh negatif terhadap minat melakukan *whistleblowing*, hasil berbeda ditemukan oleh Rifki (2018) *machiavellian* berpengaruh positif terhadap minat melakukan *whistleblowing*, Siti (2015)

tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap minat melakukan *whistleblowing*

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian (Oktavia, 2018), dengan menggunakan persamaan keseluruhan variabel. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu **Pertama** penelitian ini menambahkan variabel tingkat keseriusan kecurangan, dengan alasan penilaian materialitas dapat meningkatkan minat seseorang untuk menjadi *whistleblower*. Tingkat keseriusan kecurangan mampu memberikan prediksi mengenai seberapa dampak yang ditimbulkan oleh seseorang ketika melakukan kecurangan. Sehingga memunculkan minat dari individu untuk melakukan *whistleblowing*. (Liyandarachchi, 2009). **Kedua** penelitian ini dilaksanakan di kabupaten Wonosobo karena adanya tindakan korupsi yang melibatkan Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Wonosobo (sumber: DetikNews.com) berdasarkan penjelasan yang telah disampaikan diatas maka peneliti bermaksud mengajukan penelitian dengan judul pengaruh *personal cost*, komitmen organisasi, sensitivitas etis, *machiavellian* dan tingkat keseriusan kecurangan terhadap minat melakukan *whistleblowing*.

B. Rumusan Masalah

Terkait dengan latar belakang yang diuraikan sebelumnya maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah *personal cost* berpengaruh terhadap minat melakukan *whistleblowing*?

2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap minat melakukan *whistleblowing*?
3. Apakah sensitivitas etis berpengaruh terhadap minat melakukan *whistleblowing*?
4. Apakah *machiavellian* berpengaruh terhadap minat melakukan *whistleblowing*?
5. Apakah tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh terhadap minat melakukan *whistleblowing*?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk menjawab pertanyaan rumusan masalah yaitu :

1. Untuk menganalisis dan menguji secara empiris pengaruh *personal cost* terhadap minat *whistleblowing*
2. Untuk menganalisis dan menguji secara empiris pengaruh komitmen organisasi terhadap minat *whistleblowing*
3. Untuk menganalisis dan menguji secara empiris pengaruh sensitivitas etis terhadap minat *whistleblowing*
4. untuk menganalisis dan menguji secara empiris pengaruh *machiavellian* terhadap minat *whistleblowing*
5. untuk menganalisis dan menguji secara empiris pengaruh tingkat keseriusan kecurangan terhadap minat *whistleblowing*.

D. Kontribusi Penelitian

1. Manfaat teoritis :

- a. Dari hasil penelitian diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi peneliti terhadap bukti empiris untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi minat melakukan *whistleblowing*.
- b. Dari hasil penelitian diharapkan dapat menambahkan sumber referensi yang dapat dijadikan pembanding bagi penelitian lain yang melakukan penelitian yang berkaitan dengan materi penelitian yang sama.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Wonosobo khususnya dan Organisasi Perangkat Daerah lain umumnya, penelitian ini dapat menjadikan suatu referensi maupun tinjauan secara nyata yang mendiskripsikan sejauh mana kinerja pemerintahan untuk menanggulangi kecurangan akuntansi.

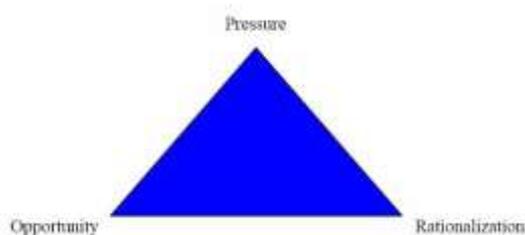
BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Telaah Teori

1. Teori *Fraud Triangle*

(Cressey, 1953) mengemukakan mengenai *fraud triangle* untuk menjelaskan alasan mengapa orang melakukan fraud. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, menemukan bahwa orang melakukan fraud ketika mereka memiliki masalah keuangan yang tidak bisa diselesaikan bersama tersebut bisa diselesaikan secara diam-diam dengan jabatan / pekerjaan yang mereka miliki dan mengubah pola pikir dari konsep mereka sebagai orang yang dipercayai memegang aset menjadi konsep mereka sebagai pengguna dari aset yang dipercayakan kepada mereka. Teori ini juga mengemukakan bahwa banyak dari pelanggar kepercayaan ini mengetahui bahwa tindakan yang mereka lakukan merupakan tindakan yang ilegal, tetapi mereka berusaha memunculkan pemikiran bahwa apa yang mereka lakukan merupakan tindakan yang wajar. Dari penjelasan di atas, diungkapkan bahwa ada 3 faktor yang mendukung seseorang melakukan fraud, yaitu pressure (dorongan), opportunity (peluang), dan rationalization (rasionalisasi). Sebagaimana tergambar berikut ini:



Pressure (tekanan) memiliki berbagai arti, diantaranya keadaan dimana kita merasa ditekan, kondisi yang berat saat kita menghadapi kesulitan, sesuatu yang dapat membuat kita meningkatkan perhatian dalam melakukan tindakan, meningkatkan ingatan dan kemampuan untuk mengingat. *Opportunity* adalah peluang / kesempatan yang dapat kita pahami sebagai situasi dan kondisi yang ada pada setiap orang atau individu. Situasi dan kondisi tersebut memungkinkan seseorang bisa berbuat atau melakukan kegiatan yang memungkinkan *fraud* terjadi. Biasanya disebabkan karena internal kontrol suatu organisasi yang lemah, kurangnya pengawasan, dan atau penyalahgunaan wewenang. *Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE) menyebutkan bahwa faktor ketiga terjadinya sebuah *fraud* adalah rasionalisasi. Secara garis besar rasionalisasi dapat diartikan sebagai tindakan yang mencari alasan pembenaran oleh orang-orang yang merasa dirinya terjebak dalam suatu keadaan yang buruk. Pelaku akan mencarialasan untuk membenarkan kejahatan untuk dirinya agar tindakan yang sudah dilakukannya dapat diterima oleh masyarakat.

2. Theory of Planned Behavior

Theory of Planned Behavior (TPB) adalah teori psikologi yang dikemukakan oleh (Ajzen, 1991) yang berusaha menjelaskan hubungan antara sikap dengan perilaku. Menurut (Ajzen, 1991), perilaku seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sangat dipengaruhi oleh minat. TPB membuktikan bahwa minat (*intention*) lebih akurat dalam memprediksi

perilaku aktual dan sekaligus dapat sebagai *proxy* yang menghubungkan antara sikap dan perilaku aktual.

Menurut Ajzen (1991), minat diasumsikan untuk menangkap faktor motivasi yang mempengaruhi sebuah perilaku, yang ditunjukkan oleh seberapa keras usaha yang direncanakan seorang individu untuk mencoba melakukan perilaku tersebut. Lebih lanjut TPB menjelaskan bahwa secara konsep minat memiliki tiga determinan yang saling independen. Determinan pertama adalah sikap terhadap perilaku (*attitude towards behaviour*), yaitu tingkatan dimana seseorang mengevaluasi atau menilai apakah perilaku tersebut menguntungkan (baik untuk dilakukan) atau tidak. Prediktor kedua adalah faktor sosial yang disebut norma subjektif (*subjective norm*), yang mengacu pada persepsi tekanan sosial yang dirasakan untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku. Prediktor yang ketiga adalah persepsi kontrol perilaku (*perceived behavioral control*), yang mengacu pada kemudahan atau kesulitan yang dihadapi untuk melakukan perilaku.

Tingkatan relatif dari ketiga determinan tersebut dapat berbeda-beda dalam berbagai perilaku dan situasi sehingga dalam pengaplikasiannya mungkin ditemukan bahwa hanya sikap yang berpengaruh pada minat, pada kondisi lain sikap dan persepsi kontrol perilaku cukup untuk menjelaskan minat, atau bahkan ketiga-tiganya berpengaruh. Dalam penelitian ini tidak semua determinan tersebut digunakan dalam pengujian, melainkan hanya sikap terhadap perilaku saja yang digunakan karena menurut peneliti faktor

ini paling menonjol perannya apabila dikaitkan dengan minat whistleblowing

theory of planned behavioral) dapat memiliki 2 fitur yaitu :

- a. Teori ini mengansumsi bahwa kontrol persepsi perilaku (*perceived behavioral control*) mempunyai implikasi motivasional terhadap minat. Orang – orang yang percaya bahwa mereka tidak mempunyai sumber-sumber daya yang ada atau tidak mempunyai kesempatan untuk melakukan perilaku tertentu mungkin tidak akan membentuk minat berperilaku yang kuat untuk melakukannya walaupun mereka mempunyai sikap yang positif terhadap perilakunya dan percaya bahwa orang lain akan menyetujui seandainya mereka melakukan perilaku tersebut. Dengan demikian diharapkan terjadi hubungan antara kontrol persepsi perilaku (*perceived behavioral control*) dengan minat yang tidak dimediasi oleh sikap dan norma subyektif. Di model ini ditunjukkan dengan panah yang mennghubungkan kontrol perilaku persepsian (*perceived behavioral control*) ke minat.
- b. Fitur kedua adalah kemungkinan hubungan langsung antara kontrol persepsi perilaku (*perceived behavioral control*) dengan perilaku. Di banyak contoh, kinerja dari suatu perilaku tergantung tidak hanya pada motivasi untuk melakukannya tetapi juga kontrol yang cukup terhadap perilaku yang dilakukan. Dengan demikian. Kontrol perilaku persepsian (*perceived behavioral control*) dapat mempengaruhi perilaku secara tidak langsung lewat minat, dan juga dapat memprediksi perilaku secara

langsung. Di model hubungan langsung ini ditunjukkan dengan panah yang menghubungkan kontrol persepsi perilaku (*perceived behavioral control*) langsung ke perilaku (*behavior*).

3. *Whistle-blowing*

a. Pengertian *whistleblowing*

Near dan Miceli mendefinisikan *Whistleblowing* sebagai pengungkapan oleh anggota organisasi (mantan atau yang masih menjadi anggota) atas suatu praktik-praktik ilegal, tidak bermoral, atau tanpa legitimasi dibawah kendali pimpinan kepada individu atau organisasi yang dapat menimbulkan efek tindakan perbaikan. Hoffman dan Robert (2008) mendefinisikan *whistleblowing* sebagai suatu pengungkapan oleh karyawan mengenai suatu pengungkapan oleh karyawan mengenai suatu informasi yang diyakini mengandung pelanggaran hukum, peraturan, pedoman praktis atau pernyataan professional, atau berkaitan dengan kesalahan prosedur, korupsi, penyalahgunaan wewenang, atau membahayakan public dan keselamatan tempat kerja. Berdasarkan pendapat diatas *Whistleblowing* adalah tindakan seorang pekerja yang memutuskan untuk melapor kepada kekuasaan internal atau eksternal tentang hal-hal ilegal dan tidak etis yang terjadi di lingkungan kerja atau organisasi.

b. Proses *Whistleblowing*

Near at al menjelaskan bahwa ada tiga pihak yang terlibat dalam proses *whistleblowing* yaitu pelapor (*whistleblower*), pelaku

pelanggaran, dan pihak yang dilaporkan. Secara umum, *whistleblowing* meliputi empat tahapan, yaitu:

- 1) *Whistleblower* potensial harus memutuskan apakah aktifitas yang disaksikan merupakan suatu pelanggaran, misalnya aktifitas ilegal, tidak bermoral atau tidak sah. Suatu aktifitas akan dianggap sebagai pelanggaran bila bertentangan dengan nilai-nilai dimiliki *whistleblower*, atau terhadap nilai-nilai lain organisasi.
- 2) *Whistleblower* harus mempertimbangkan beberapa alternatif ketika mengambil keputusan. *Whistleblower* harus mempertimbangkan apakah pelanggaran tersebut dapat dihentikan tanpa adanya pelaporan pelanggaran. *Whistleblower* harus menyadari siapa pihak berwenang yang harus mendapat laporan. *Whistleblower* juga harus mempertimbangkan, apakah ia akan mampu menanggung biaya keuangan dan situasi mental yang ditimbulkan atas adanya pelaporan pelanggaran. *Whistleblower* harus mempertimbangkan pula apakah akan mendapat dukungan mental dan finansial atas adanya pelaporan pelanggaran.
- 3) Ketika ada laporan *whistleblowing*, organisasi harus segera bertindak. Organisasi dapat memilih untuk menghentikan tindakan pelanggaran atau mungkin memilih membiarkan pelanggaran tersebut.
- 4) Organisasi harus memutuskan apa yang harus dilakukan terhadap *whistleblower*. Organisasi dapat memilih untuk mengabaikan

whistleblower, atau membungkam *whistleblower*, atau mendiskreditkan tuduhan yang dibuat *whistleblower*. Organisasi juga dapat memilih untuk menghukum atau memberi sanksi kepada pelaku pelanggaran

4. *Personal cost*

Schultz *et al.* (1993) mendefinisikan *personal cost* sebagai persepsi pegawai atas risiko pembalasan yang akan diterima dari anggota organisasi jika melaporkan suatu tindakan pelanggaran/kecurangan yang terjadi di dalam organisasinya. Beberapa pembalasan *personal cost* dapat terjadi dalam bentuk tidak berwujud (*intangible*). Anggota organisasi yang dimaksud dapat saja berasal dari manajemen, atasan, atau rekan kerja. Beberapa pembalasan dapat terjadi dalam bentuk tidak berwujud (*intangible*), misalnya penilaian kinerja yang tidak seimbang, hambatan kenaikan gaji, pemutusan kontrak kerja, atau dipindahkan ke posisi yang tidak diinginkan. Tindakan balasan lainnya mungkin termasuk langkah-langkah yang diambil organisasi untuk melemahkan proses pengaduan, isolasi whistle-blower, pencemaran karakter dan nama baik, mempersulit atau mempermalukan whistle-blower, pengecualian dalam rapat, penghapusan penghasilan tambahan, dan bentuk diskriminasi atau gangguan lainnya. Winardi juga menambahkan bahwa *personal cost* bukan hanya dampak tindakan balas dendam dari pelaku kecurangan, melainkan juga keputusan menjadi pelapor dianggap sebagai tindakan tidak etis,

misalnya melaporkan kecurangan atasan dianggap sebagai tindakan yang tidak etis karena menentang atasan.

5. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Mowday, Steers dan Porter (1979), mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif identifikasi dan keterlibatan individu dalam organisasi tertentu yang dapat ditandai dengan tiga faktor terkait yaitu: pertama, keyakinan yang kuat dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi; kedua, kesediaan untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi; dan ketiga, keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (loyalitas). Menurut Greenberg dan Baron (2003:160), komitmen organisasi adalah derajat dimana karyawan terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya, dimana didalamnya mengandung sikap kesetiaan dan kesediaan karyawan untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat karyawan tersebut bekerja. Menurut Luthans (2006), komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan tertentu juga penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Bedasarkan beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan komitmen organisasi adalah sikap atau bentuk perilaku seseorang terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas dan pencapaian visi, misi, nilai dan

tujuan organisasi. Seseorang dikatakan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, dapat dikenali dengan ciri-ciri antara lain kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

b. Dimensi Komitmen Organisasi

Terdapat tiga bentuk dimensi komitmen organisasi menurut (Allen dan Meyer, 1991)

1) Komitmen Afektif

Komitmen ini mengacu pada hubungan emosional anggota terhadap organisasi. Orang-orang ingin terus bekerja untuk organisasi tersebut karena mereka sependapat dengan tujuan dan nilai dalam organisasi tersebut. Orang-orang dengan tingkat komitmen afektif yang tinggi memiliki keinginan untuk tetap berada di organisasi karena mereka mendukung tujuan dari organisasi tersebut dan bersedia membantu untuk mencapai tujuan tersebut.

2) Komitmen Berkelanjutan

Komitmen ini mengacu pada keinginan pegawai untuk tetap tinggal di organisasi tersebut karena adanya perhitungan atau analisis tentang untung dan rugi dimana nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Semakin lama karyawan tinggal

dengan organisasi mereka, semakin mereka takut kehilangan apa yang telah mereka investasikan di dalam organisasi selama ini.

3) Komitmen Normatif

Komitmen ini mengacu pada perasaan pegawai dimana mereka diwajibkan untuk tetap berada di organisasinya karena adanya tekanan dari yang lain. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen normatif yang tinggi akan sangat memperhatikan apa yang dikatakan orang lain tentang mereka jika mereka meninggalkan organisasi tersebut. Mereka tidak ingin mengecewakan atasan mereka dan khawatir jika rekan kerja mereka berpikir buruk terhadap mereka karena pengunduran diri tersebut.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi

Terdapat tiga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu (Allen dan Meyer, 1990):

1) Karakteristik pribadi individu

Karakteristik pribadi terbagi kedalam dua variabel, yaitu variabel demografis dan variabel disposisional. Variabel demografis mencakup gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, dan lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi. Sedangkan variabel disposisional mencakup kepribadian dan nilai yang dimiliki anggota organisasi. Variabel disposisional ini memiliki hubungan yang lebih kuat dengan komitmen berorganisasi, karena adanya perbedaan pengalaman masing-masing anggota dalam organisasi tersebut.

2) Karakteristik organisasi

Yang termasuk dalam karakteristik organisasi itu sendiri yaitu: struktur organisasi, desain kebijaksanaan dalam organisasi dan bagaimana kebijaksanaan organisasi tersebut disosialisasikan.

3) Pengalaman organisasi

Sedangkan pengalaman berorganisasi tercakup ke dalam kepuasan dan motivasi anggota organisasi selama berada dalam organisasi, perannya dalam organisasi tersebut, dan hubungan antara anggota organisasi dengan supervisor atau pimpinannya.

d. Cara membangun komitmen organisasi

Sopiah (2008:159), terdapat beberapa langkah yang dapat dilakukan untuk membangun atau menumbuhkan komitmen organisasi seseorang, yaitu sebagai berikut :

- 1) ***Make it charismatic***. Jadikan visi dan misi organisasi sebagai sesuatu yang kharismatik, sesuatu yang dijadikan pijakan, dasar bagi setiap karyawan dalam berperilaku, bersikap dan bertindak.
- 2) ***Build the tradition***. Segala sesuatu yang baik di organisasi jadikanlah sebagai suatu tradisi yang terus-menerus dipelihara, dijaga oleh generasi berikutnya.
- 3) ***Have comprehensive grievance procedures***. Bila ada keluhan atau komplain dari pihak luar ataupun internal organisasi maka

organisasi harus memiliki prosedur untuk mengatasi keluhan tersebut secara menyeluruh.

- 4) ***Provide extensive two way communications.*** Jalinlah komunikasi dua arah di organisasi tanpa memandang rendah bawahan.
- 5) ***Create a sense of community.*** Jadikan semua unsur dalam organisasi sebagai suatu community di mana di dalamnya ada nilai-nilai kebersamaan, rasa memiliki, kerja sama, berbagi, dll.
- 6) ***Build value homogeneity.*** Membangun nilai-nilai yang didasarkan adanya kesamaan. Setiap anggota organisasi memiliki kesempatan yang sama, misalnya untuk promosi maka dasar yang digunakan untuk promosi adalah kemampuan, ketrampilan, minat, motivasi, kinerja, tanpa ada diskriminasi.
- 7) ***Share and share alike.*** sebaiknya organisasi membuat kebijakan dimana antara karyawan level bawah sampai yang paling atas tidak terlalu berbeda atau mencolok dalam kompensasi yang diterima, gaya hidup, penampilan fisik, dll.
- 8) ***Emphasize barnraising, cross utilization, and teamwork.*** Organisasi sebagai suatu community harus bekerja sama, saling berbagi, saling memberi manfaat dan memberikan kesempatan yang sama pada organisasi. Misalnya perlu adanya rotasi organisasi sehingga orang yang bekerja di tempat basah perlu juga ditempatkan di tempat yang kering. Semua organisasi merupakan

suatu tim kerja. Semuanya harus memberikan kontribusi yang maksimal demi keberhasilan organisasi.

- 9) ***Get together***. Adakan acara-acara yang melibatkan semua anggota organisasi sehingga kebersamaan bisa terjalin. Misalnya, sekali-kali produksi dihentikan dan semua karyawan terlibat dalam event rekreasi bersama keluarga, pertandingan olah raga, seni, dll. Yang dilakukan oleh semua anggota organisasi dan keluarganya.
- 10) ***Support employee development***. Hasil studi menunjukkan bahwa karyawan akan lebih memiliki komitmen terhadap organisasi bila organisasi memperhatikan perkembangan karir karyawan dalam jangka panjang.
- 11) ***Commit to actualizing***. Setiap karyawan diberikan kesempatan yang sama untuk mengaktualisasikan diri secara maksimal di organisasi sesuatu dengan kapasitas masing-masing.
- 12) ***Provide first year job challenge***. Karyawan masuk ke organisasi dengan membawa mimpi, harapannya, dan kebutuhannya. Beri bantuan yang konkret bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya dan mewujudkan impiannya.
- 13) ***Enrich and empower***. Ciptakan kondisi agar karyawan bekerja tidak secara monoton karena rutinitas akan menimbulkan perasaan bosan bagi karyawan. Hal ini tidak baik karena akan menurunkan kinerja karyawan.

- 14) ***Promote from within.*** Bila ada lowongan jabatan, sebaiknya kesempatan pertama diberikan kepada pihak intern perusahaan sebelum merekrut karyawan dari luar.
- 15) ***Provide developmental activities.*** Bila organisasi membuat kebijakan untuk merekrut karyawan dari dalam sebagai prioritas maka dengan sendirinya hal itu akan memotivasi karyawan untuk terus tumbuh dan berkembang personalnya, juga jabatannya.
- 16) ***The question of employee security.*** Bila karyawan merasa aman, baik fisik maupun psikis, maka komitmen akan muncul dengan sendirinya.
- 17) ***Commit to people first values.*** Membangun komitmen karyawan pada organisasi merupakan proses yang panjang dan tidak bisa dibentuk secara instan. Oleh karena itu perusahaan harus benar-benar memberikan perlakuan yang benar pada masa awal karyawan memasuki organisasi. Dengan demikian karyawan akan mempunyai persepsi positif terhadap organisasi.
- 18) ***Put in writing.*** Data-data tentang kebijakan, visi, misi, semboyan, filosofi, sejarah, strategi, dll. Organisasi sebaiknya dibuat dalam bentuk tulisan, bukan sekadar lisan.
- 19) ***Hire Right-Kind Managers.*** Bila pimpinan ingin menawarkan nilai-nilai, kebiasaan, aturan-aturan, disiplin, dll. Pada bawahannya, sebaiknya pimpinan sendiri memberikan teladan dalam bentuk sikap dan perilaku sehari-hari.

20) *Walk the talk*. Tindakan jauh lebih efektif dari sekedar kata-kata.

Bila pimpinan ingin karyawannya berbuat sesuatu maka sebaiknya pimpinan tersebut mulai berbuat sesuatu, tidak sekedar kata-kata atau berbicara.

6. Sensitivitas Etis

Sensitivitas Etis adalah kemampuan untuk mengetahui masalah-masalah etis yang terjadi. Lebih lanjut dijelaskan bahwa sensitivitas etis kemampuan untuk mengetahui bahwa suatu situasi memiliki makna etika ketika situasi itu dialami individu-individu. Faktor yang penting dalam menilai perilaku etis adalah adanya kesadaran para individu bahwa mereka adalah agen moral. Kesadaran individu tersebut dapat dinilai melalui kemampuan untuk menyadari adanya nilai-nilai etis dalam suatu keputusan yang disebutkan sebagai sensitivitas etis. Hunt dan Vitell (1986) dalam Lia (2011) Sensitivitas etika adalah salah satu bagian dari proses pengambilan keputusan moral, yang terdiri dari:

- a) Kesadaran moral (moral awareness). Mengenai moral alamiah dari situasi yang ada.
- b) Keputusan moral (moral judgement). Membuat suatu keputusan yang secara moral benar dalam keadaan itu.
- c) Maksud moral (moral intent). Memutuskan menempatkan suatu nilai dalam norma moral daripada norma yang lainnya.
- d) Aksi Moral (moral action). Melibatkan dalam perilaku moral.

Shaub et al. (1993), Khomsiyah dan Indriyantoro (1998) dalam Lia (2011) mengembangkan persepsi komponen etika pada penelitian Hunt dan Vitell dimana faktor-faktor yang mempengaruhi sensitivitas etika adalah lingkungan budaya dan pengalaman pribadi yang membentuk orientasi etika, lingkungan organisasi yang membentuk komitmen pada organisasi dan lingkungan profesi merupakan komitmen pada profesinya

7. *Machiavellian*

a. Pengertian *Machiavellian*

Paham Machiavelianis diajarkan oleh seorang ahli filsuf politik dari Italian bernama Niccolo Machiavelli (1469-1527). Christie dan Geis (1970) mendeskripsikan kepribadian *Machiavellian* sebagai suatu kepribadian antisosial, yang tidak memperhatikan moralitas konvensional dan mempunyai komitmen ideologis yang rendah. Dalton dan Radtke (2012) mendeskripsikan kepribadian *Machiavellian* sebagai pribadi yang menerima perilaku tidak etis seperti praktek pencurian dan kecurangan, Disini seorang *Machiavellian* mempunyai kecenderungan untuk mementingkan kepentingan sendiri, manipulatif dan agresif. Menariknya, *Machiavellian* merupakan hal yang biasa dan dapat diterima dalam persepsi profesi bisnis Disini, seorang *Machiavellian* mempunyai kecenderungan untuk mementingkan kepentingan sendiri, manipulatif dan agresif. Menariknya, *Machiavellian* merupakan hal yang biasa dan dapat diterima dalam persepsi profesi bisnis

b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi sifat Machevillian

Faktor-Faktor yang mempengaruhi sifat Machevillian menurut Chaplin (1995)

1) Afeksi

menjelaskan afeksi sebagai “satu kelas yang luas dari proses-proses mental, termasuk perasaan, emosi suasana hati, dan temperamen.

2) Komitmen ideologi rendah

Seringnya berubah-ubah pikiran dan tidak konsisten.

3) Ego

Egois berasal dari kata ego, ego yang berarti aku dalam bahasa Yunani. Seseorang yang disebut egois yaitu yang selalu mementingkan dirinya sendiri di atas kepentingan orang lain. Seseorang egois merupakan seseorang yang takut kehilangan apa yang dimiliki atau haknya. Sikap egois merupakan kelanjutan dari apa yang telah diterima selama ini.

4) Manipulatif

Pengertian manipulatif adalah suatu tindakan memanipulasi yang berasal dari kata dasar Manipulasi yang berarti sebuah proses rekayasa dengan melakukan penambahan, pensembunyian, penghilangan atau pengkaburan terhadap suatu bagian atau keseluruhan sebuah realitas, kenyataan, fakta-fakta ataupun data-data

5) Agresif

Perilaku agresif cenderung bersikap otoriter yang bermain perintah. Individu yang bertipe agresif selalu tidak mempertimbangkan kepentingan orang lain, yang ada hanya kepentingan pribadinya.

8. Tingkat keseriusan kecurangan

Margus (2005) mendefinisikan keseriusan kesalahan sebagai besaran konsekuensi yang berkaitan dengan sejumlah kerugian (atau keuntungan) yang diterima oleh korban (atau penerima manfaat) dari suatu perilaku moral yang dipertanyakan. Curtis (2006), mendefinisikan tingkat keseriusan kecurangan berupa seberapa besar *impact* (dampak) yang disebabkan oleh kecurangan tersebut. Near dan Miceli (1985) anggota organisasi yang mengetahui ataupun mengamati adanya tindakan *wrongdoing* atau kecurangan, terlebih lagi jika tindakan *wrongdoing* tersebut bersifat serius, maka ia akan lebih cenderung ingin melakukan tindakan *whistleblowing*. Keseriusan kesalahan dapat dinilai dari seberapa besar kerugian yang dapat dialami oleh organisasi. Individu cenderung melaporkan kesalahan yang bersifat serius daripada kesalahan yang tidak serius dikarenakan persepsi individu yang menyatakan bahwa organisasi akan mengalami kerugian yang lebih besar jika tidak segera dilaporkan. Selain itu individu juga merasa memiliki tanggungjawab untuk melindungi tempat kerja mereka dari bahaya dan ancaman kerugian.

Bagustianto (2012) menjelaskan bahwa tingkat keseriusan kecurangan antar anggota organisasi mungkin saja dapat berbeda antar satu dengan yang lainnya. Tergantung pandangan masing-masing dari anggota organisasi tersebut. Biasanya persepsi tingkat keseriusan kecurangan selain berkaitan dengan besar atau kecilnya nilai dari kecurangan tersebut, akan tetapi juga tidak dapat dipisahkan dari jenis kecurangan yang terjadi. Anggota organisasi mungkin akan memiliki reaksi yang berbeda terhadap setiap jenis kecurangan yang terjadi.

B. Telaah penelitian sebelumnya

Tabel 2. 1
penelitian sebelumnya

penelitian sebelumnya			
No	Nama	Penelitian	Hasil
1	(Oktavia, 2018)	Pengaruh <i>personal cost</i> , komitmen organisasi, sensitivitas etis, dan <i>machiavellian</i> terhadap minat melakukan <i>whistleblowing</i>	Pengaruh <i>personal cost</i> , komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap minat melakukan <i>whistleblowing</i> . sensitivitas etis, dan <i>machiavellian</i> berpengaruh positif terhadap minat melakukan <i>whistleblowing</i>
2	(Marliza 2018)	Pengaruh <i>personal cost of reporting</i> , komitmen organisasi, dan tingkat keseriusan kecurangan terhadap niat melakukan <i>whistleblowing</i>	<i>personal cost</i> berpengaruh negatif terhadap minat melakukan <i>whistleblowing</i> komitmen organisasi, sensitivitas etis, dan tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap minat melakukan <i>whistleblowing</i>
3	(Rahmadani, 2018)	Pengaruh orientasi etika, relativitisme,	<i>personal cost</i> berpengaruh negatif terhadap minat

		intensitas moral, komitmen organisasi, sifat <i>machiavellian</i> , dan tingkat keseriusan kecurangan terhadap intensi untuk melakukan <i>whistleblowing</i> internal.	melakukan <i>whistleblowing</i> . sifat <i>machiavellian</i> , dan tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap minat melakukan <i>whistleblowing</i>
4	(Wahyungsih, 2016)	Pengaruh pemberian <i>reward</i> , komitmen organisasi, gender, dan masa kerja terhadap <i>whistleblowing</i>	Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap <i>whistleblowing</i>
5	(Sari 2015)	Faktor yang Mempengaruhi Pegawai Negri Sipil Untuk Melakukan Tindakan <i>Whistleblowing</i> (Studi Empiris Pada BPK Sumatera Barat)	Komitmen organisasi, personal cost dan tingkat kesriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap minat <i>whistleblowing</i> .

C. Perumusan Hipotesis

1. Pengaruh *personal cost* terhadap minat melakukan *whistleblowing*

Schultz *et al.* (1993) mendefinisikan *personal cost* sebagai persepsi pegawai atas risiko pembalasan yang akan diterima dari anggota organisasi jika melaporkansuatu tindakan pelanggaran/kecurangan yang terjadi di dalam organisasinya.

Fraud Triangle theory (Cressey, 1953) menjelaskan bahwa ada 3 faktor yang mendukung seseorang melakukan tindakan kecurangan, yaitu *pressure* (dorongan), *opportunity* (peluang), dan *rationalization* (rasionalisasi). *Personal cost* menyebabkan timbulnya tekanan yang akan dialami oleh *whistleblower* apabila melakukan tindakan *whistleblowing*,

tekanan yang ditimbulkan dari *personal cost* dapat berupa mutasi kerja, diacuhkan di lingkungan kerja, maupun dikucikan dilingkungan kerja. Semakin tinggi *personal cost* yang akan diterima oleh *whistleblower* maka semakin rendah tingkat pegawai dalam suatu instansi pemerintahan untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

(Magnus *et al.*, 2005) *personal cost* berpengaruh negative dengan terhadap *whistleblowing*. Penelitian (Kaplan, 2001) juga menunjukkan bahwa *personal cost* berpengaruh negative terhadap *whistleblowing*.

H1: Personal Cost berpengaruh negatif terhadap minat melakukan whistleblowing.

c. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap minat melakukan *whistleblowing*

Mowday, Steers dan Porter (1979), mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif identifikasi dan keterlibatan individu dalam organisasi tertentu yang dapat ditandai dengan tiga faktor terkait yaitu: pertama, keyakinan yang kuat dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi; kedua, kesediaan untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi; dan ketiga, keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (loyalitas).

Theory of Planned Behavior (TPB) adalah teori psikologi yang dikemukakan oleh (Ajzen, 1991) yang berusaha menjelaskan hubungan antara sikap dengan perilaku. Komitmen organisasi merupakan sikap yang dimiliki oleh pegawai untuk senantiasa berkontribusi dan mempunyai perilaku memiliki organisasi. Komitmen organisasi mendorong pegawai untuk melakukan tindakan berupa perilaku melaporkan tindakan

kecurangan yang terjadi dalam organisasi. Semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai maka semakin tinggi pula perilaku pegawai dalam melakukan tindakan *whistleblowing*.

Penelitian yang dilakukan (Curtis *et al.*, 2010) komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *whistleblowing*. (Rahmadai 2018), komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *whistleblowing*.

H2: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap minat melakukan whistleblowing.

d. Pengaruh Sensitivitas Etis terhadap minat melakukan *whistleblowing*

Hunt dan Vitell (1986) Sensitivitas etika adalah salah satu bagian dari proses pengambilan keputusan moral, yang terdiri dari: Kesadaran moral (moral awareness), Keputusan moral (moral judgement), moral (moral intent) dan Aksi Moral (moral action).

Theory of Planned Behavior (TPB) adalah teori psikologi yang dikemukakan oleh (Ajzen, 1991) yang berusaha menjelaskan hubungan antara sikap dengan perilaku. Sensitivitas etis merupakan kemampuan untuk mengakui sifat dasar etika dari sebuah keputusan. Seseorang dengan sikap sensitivitas tinggi mampu mempertimbangkan dirinya sebagai agen moral, sehingga dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab atau aktivitasnya senantiasa akan selalu bertanggungjawab etis terhadap profesinya. Semakin tinggi tingkat pemikiran etis seseorang semakin mampu mengidentifikasi serta mengetahui perilaku yang kurang pantas. Dengan demikian, apabila sensitivitas etis individu semakin tinggi maka semakin tinggi pula seseorang pegawai untuk melakukan *whistleblowing*.

Oktavia (2018), Yulianto (2013), sensitivitas etis berpengaruh positif dengan minat melakukan *whistleblowing*. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah:

H3: Sensitivitas etis berpengaruh positif terhadap minat melakukan whistleblowing.

e. Pengaruh *Machiavellian* terhadap minat melakukan *whistleblowing*

Dalton dan Radtke (2012) mendeskripsikan *Machiavellian* sebagai pribadi yang menerima perilaku tidak etis seperti praktek pencurian dan kecurangan, seorang *Machiavellian* mempunyai kecenderungan untuk mementingkan kepentingan sendiri, manipulatif dan agresif

Theory of Planned Behavior (TPB) adalah teori psikologi yang dikemukakan oleh (Ajzen, 1991) yang berusaha menjelaskan hubungan antara sikap dengan perilaku. *Machiavellian* merupakan sikap yang mementingkan kepentingan diri sendiri pegawai yang memiliki sifat *machiavellian* cenderung melakukan *whistleblowing* atas dasar keinginan untuk mengungkapkan kecurangan untuk mendapatkan keuntungan baik berupa ekonomi, kepuasan maupun untuk dihargai dan diakui. Semakin tinggi sifat *machiavellian* pegawai maka semakin tinggi minat pegawai melakukan *whistleblowing*.

Oktavia (2018), Radke (2012), *machiavellian* berpengaruh positif terhadap *whistleblowing*. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah :

H4: Machiavellian berpengaruh positif terhadap minat melakukan whistleblowing.

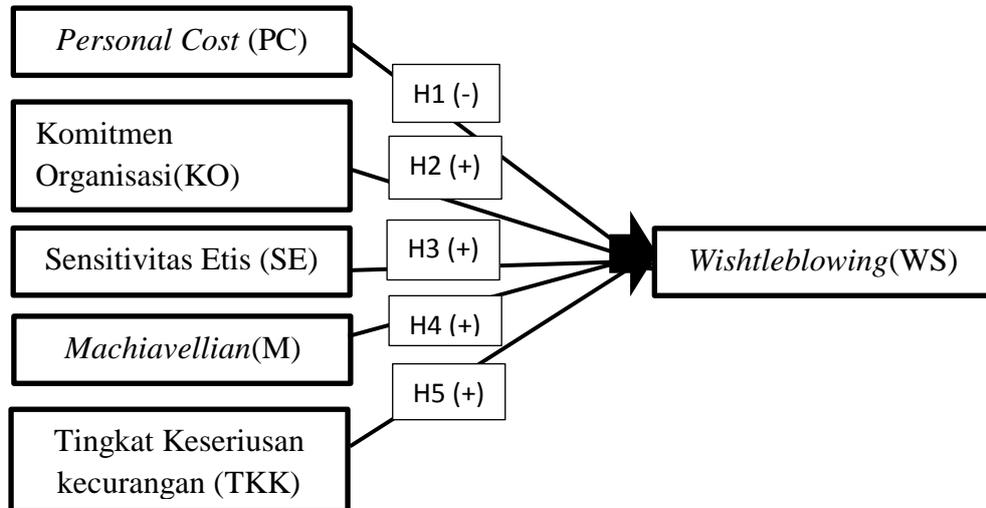
f. Pengaruh tingkat keseriusan kecurangan terhadap minat melakukan *whistleblowing*

Curtis (2006), mendefinisikan tingkat keseriusan kecurangan berupa seberapa besar *impact*(dampak) yang disebabkan oleh kecurangan tersebut. *Theory of Planned Behavior* (TPB) adalah teori psikologi yang dikemukakan oleh (Ajzen, 1991) yang berusaha menjelaskan hubungan antara sikap dengan perilaku. Seseorang akan cenderung melaporkan kecurangan yang terjadi jika menimbulkan kerugian keuangan yang signifikan, atau ia justru akan melaporkan kecurangan yang memberikan dampak negatif pada lebih dari satu orang.

Logikanya, jika seseorang melihat dampak yang sangat negatif dari sebuah pelanggaran yang ada di sekitarnya, maka kemungkinan orang tersebut untuk melakukan pelaporan juga menjadi tinggi. Jika masalah dianggap serius, individu tersebut berkemungkinan akan melakukan pelaporan untuk meminimalisir kemungkinan kerugian yang diterima organisasi dan kerugian yang mungkin juga melibatkan diri individu tersebut. menyebabkan sikap seseorang berusaha untuk melaporkan sebuah kecurangan yang terjadi dalam organisasi. Sehingga tingkat keseriusan kecurangan mendorong perilaku pegawai untuk melakukan *whistle blowing*.

Marliza (2018), Tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap minat *whistleblowing*.

H5. Tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap minat melakukan *whistleblowing*

D. kerangka model penelitian

Gambar 2. 1
Kerangka Pemikiran

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai OPD yang ada di pemerintahan daerah Kabupaten Wonosobo yaitu sebanyak 19 OPD yang terdiri dari 14 dinas dan 5 badan.

2. Sampel

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* dengan cara *non-probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel tidak dipilih secara acak. Kriteria sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Kepala dinas, kepala sub bagian keuangan, bendahara pengeluaran dan penerimaan, pejabat penatausahaan keuangan dan pembukuan keuangan yang merupakan pihak yang terlibat dalam partisipasi penyusunan anggaran.
- b. Penjabat struktural yang menjabat minimal satu tahun dengan pertimbangan bahwa masa kerja selama satu tahun cukup untuk

menilai kinerja pada organisasi perangkat daerah tersebut, sehingga hasilnya lebih valid

3. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

a. Jenis data dan sumber data

Penelitian ini sumber data yang digunakan adalah data primer. Data primer yaitu data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli dan data dikumpulkan secara khusus untuk menjawab pertanyaan penelitian yang sesuai dengan keinginan peneliti.

b. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan teknik survei penelitian lapangan (*field research*) yaitu dengan memberikan kuesioner yang langsung disebar kepada kriteria responden di OPD Kabupaten Wonosobo, dengan pertimbangan bahwa metode survey langsung lebih efektif dan mengurangi risiko tidak kembalinya kuesioner yang telah disebar.

B. Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel

1. Variabel Dependen

a. *Whistleblowing* (W)

Whistleblowing adalah tindakan dari seorang pegawai (atau mantan pegawai) untuk mengungkapkan apa yang ia percaya sebagai perilaku ilegal atau tidak etis kepada manajemen yang lebih tinggi/manajemen puncak (*internal whistleblowing*) atau kepada otoritas/pihak berwenang di luar organisasi maupun kepada publik

(*external whistleblowing*) (Bouville, 2007). Indikator variabel *whistleblowing* dari penelitian (Sulistomo, 2012), yaitu :

- 1) Niat untuk melakukan tindakan whistleblowing
- 2) Keinginan untuk mencoba melakukan tindakan whistleblowing
- 3) Rencana untuk melakukan whistleblowing
- 4) Usaha keras untuk melakukan internal whistleblowing
- 5) Usaha keras untuk melakukan eksternal whistleblowing
- 6) Whistleblowing Sistem

Variabel *whistleblowing* diukur dengan menggunakan skala *likert* 5 poin, yaitu Penilaian dimulai dari indikasi pernyataan (1) Sangat Tidak Setuju , (2) Tidak Setuju,(3) Netral, (4) Setuju, Dan (5) Sangat Setuju, yang terdiri dari 5 item pernyataan

2. Variabel Independen

a. *Personal Cost (PC)*

Personal cost adalah pandangan pegawai terhadap risiko pembalasan/balas dendam atau sanksi dari anggota organisasi, yang dapat mengurangi minat pegawai untuk melaporkan kecurangan (Schultz *et al.*, 1993). Risiko pembalasan ini dapat berupa penolakan dari rekan kerja, mutasi ke bagian lain, penolakan kenaikan gaji, penilaian kinerja yang tidak adil (dinilai memiliki kinerja yang rendah), bahkan bentuk yang ekstrim adalah pemberhentian kerja (Curtis, 2006)

Indikator untuk mengukur komitmen organisasi dari penelitian (Rahmadani 2018), yaitu :

- 1) Pengucilan ditempat kerja
- 2) Pemindahan bagian kerja
- 3) Mutasi kerja
- 4) Perlambatan jabatan
- 5) Penilaian kinerja yang tidak sesuai
- 6) pemecatan

Variabel *personal cost* diukur dengan menggunakan skala *likert* 5 poin, yaitu Penilaian dimulai dari indikasi pernyataan (1) Sangat Tidak Setuju , (2) Tidak Setuju,(3) Netral, (4) Setuju, Dan (5) Sangat Setuju, yang terdiri dari 6 item pernyataan

b. Komitmen Organisasi (KO)

komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif identifikasi dan rasa keterlibatan seorang individu dalam organisasi tertentu yang dapat ditandai dengan beberapa faktor terkait yaitu keyakinan yang kuat dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kesediaan untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (loyalitas). Komitmen dapat meningkatkan keinginan seseorang untuk melakukan *whistleblowing* dan karyawan yang berkomitmen berorientasi untuk meningkatkan keamanan organisasi mereka dengan ditandai ingin membuat organisasi mereka terhindar dari kesalahan

yang merugikan organisasi dengan melakukan tindakan *whistleblowing* (Hirschmann, 1972).

Indikator untuk mengukur komitmen organisasi dari penelitian (Rahmadani, 2018), yaitu :

- 1) Tindak *whistleblowing* merupakan rasa peduli dengan organisasi
- 2) Keterkaitan/keterlibatan dengan organisasi (Job Involvement)
- 3) Motivasi untuk berkinerja
- 4) Kecenderungan untuk tinggal atau pergi (intent to remain or leave)
- 5) Loyalitas
- 6) Rasa bangga pada organisasi
- 7) Kepuasan kerja secara umum (general job satisfaction)
- 8) *Whistleblowing* adalah hal positif yang harus dilakukan untuk menjaga keselamatan organisasi
- 9) Persepsi bahwa organisasi ini berarti besar dalam hidup pegawai

Variabel komitmen organisasi diukur dengan skala *likert* 5 poin, yaitu Penilaian dimulai dari indikasi pernyataan (1) Sangat Tidak Setuju , (2) Tidak Setuju, (3) Netral, (4) Setuju, Dan (5) Sangat Setuju, yang terdiri dari 10 item pernyataan

c. **Sensitivitas Etis (SE)**

Sensitivitas etis adalah kemampuan untuk mengetahui masalah - masalah etis yang terjadi (Shaub, 1989). Faktor yang penting dalam menilai perilaku etis adalah adanya kesadaran para individu bahwa mereka adalah agen moral. Seseorang yang memiliki sensitivitas etis

yang tinggi akan menganggap kecurangan merupakan hal yang tidak etis dan perlu untuk dilaporkan, salah satunya dengan melakukan tindakan *whistleblowing*.

Indikator untuk mengukur sensitivitas etis dari penelitian (Oktavia, 2018), yaitu :

- 1) Penilaian etika
- 2) Tindak mentolelir kesalahan
- 3) Moralitas

Variabel diukur dengan menggunakan skala *likert* yang ,5 poin, yaitu Penilaian dimulai dari indikasi pernyataan (1) Sangat Tidak Setuju , (2) Tidak Setuju,(3) Netral, (4) Setuju, Dan (5) Sangat Setuju, yang terdiri dari 4 kasus sebagai indikator

d. *Machiavellian* (M)

Machiavellian sebagai suatu kepribadian antisosial, yang tidak memperhatikan moralitas konvensional dan mempunyai komitmen ideologis yang rendah. Seseorang yang memiliki sifat *machiavellian* akan melakukan tindakan *whistleblowing* apabila merasa mendapatkan keuntungan baik secara material maupun kepuasan diri sendiri. Seseorang yang memiliki sifat *Machiavellian* yang tinggi cenderung membuat keputusan berdasarkan kepentingan diri sendiri, maka seseorang yang memiliki sifat *machivellian* yang tinggi cenderung rendah terhadap intensi *whistleblowing*.

Indikator untuk mengukur variabel *machiavallian* diambil dari penelitian (Rahmadani, 2018) sebagai berikut :

- 1) Afeksi
- 2) Komitmen ideologis rendah
- 3) Agresif
- 4) Manipulatif
- 5) Egois

Variabel diukur dengan skala *likert* 5 poin, yaitu Penilaian dimulai dari indikasi pernyataan (1) Sangat Tidak Setuju , (2) Tidak Setuju,(3) Netral, (4) Setuju, Dan (5) Sangat Setuju, yang terdiri dari 10 item pernyataan

e. Tingkat Keseriusan Kecurangan(TKK)

Margus (2005) mendefinisikan keseriusan kesalahan sebagai besaran konsekuensi yang berkaitan dengan sejumlah kerugian (atau keuntungan) yang diterima oleh korban (atau penerima manfaat) dari suatu perilaku moral yang dipertanyakan.

Indikator untuk mengukur variabel tingkat keseriusan kecurangan diambil dari penelitian (rahmadani, 2018), sebagai berikut :

- 1) Tingkat keseriusan perilaku korupsi dengan pertimbangan materialitas
- 2) melaporkan whistleblowing

Variabel diukur dengan skala *likert* 5 poin, Penilaian dimulai dari indikasi pernyataan (1) Sangat Tidak Setuju , (2) Tidak Setuju,(3)

Netral, (4) Setuju, Dan (5) Sangat Setuju, yang terdiri dari 7item pernyataan

C. Metoda Analisis Data

1. Statistik Deskriptif

(Sugiyono, 2013) menyatakan bahwa statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan mendiskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Statistik deskriptif ini digunakan untuk memberikan gambaran mengenai responden penelitian (nama responden, jenis kelamin, umur, jenjang pendidikan, tingkat jabatan dan lama masa kerja). Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range dan sebagainya (Ghozali, 2016:19).

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid dan tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016:52). Menguji validitas instrumen kuesioner penelitian ini menggunakan uji validitas dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). *Confirmatory Factor Analysis* digunakan untuk menguji apakah suatu variabel mempunyai

unidimensionalitas atau apakah indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah variabel. Analisis faktor konfirmatori dapat menguji apakah indikator benar-benar merupakan indikator dari variabel tersebut. Analisis faktor konfirmatori akan mengelompokkan masing-masing indikator ke dalam beberapa faktor (Ghozali, 2013).

Asumsi yang mendasari dapat tidaknya digunakan analisis faktor adalah data matrik harus memiliki korelasi yang cukup (*sufficient correlation*). Uji *Bartlett of Sphericity* merupakan uji statistik untuk menentukan ada tidaknya korelasi antara variabel. Semakin besar sampel menyebabkan bartlett test semakin sensitif untuk mendeteksi adanya korelasi antara variabel. Alat uji lain yang digunakan untuk mengukur tingkat inkorelasi antar variabel dan dapat tidaknya dilakukan analisis faktor adalah *Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO NSA). Nilai KMO bervariasi dari 0 sampai dengan 1. Nilai yang dikehendaki harus $> 0,50$ untuk dapat dilakukan analisis faktor (Ghozali, 2013).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016:47). Pengujian dilakukan dengan menghitung *cronbach's alpha*

dari masing-masing instrumen dalam suatu variabel. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *CronbachAlpha* > 0.70 (Ghozali, 2013).

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi berganda yang di formulasikan sebagai berikut (Ghozali, 2016):

$$W = \alpha + \beta_1 PC + \beta_2 KO + \beta_3 SE + \beta_4 M + \beta_5 TKK + e$$

Keterangan :

W	= <i>whistleblowing</i>
PC	= <i>personal cost</i>
KO	= Komitmen Organisasi
SE	= Sensitivitas etis
M	= <i>Machiavellian</i>
TKK	= Tingkat Keseriusan Kecurangan
α	= Nilai intersep (konstan)
$\beta_{1,2,3,4}$	= Koefisien Regresi
ϵ	= <i>Error</i> (tingkat kesalahan)

D. Pengujian Hipotesis

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi R^2 untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model penelitian dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013). Nilai koefisien determinasi R^2 adalah antara nol sampai 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai R^2 mendekati 1 berarti variabel

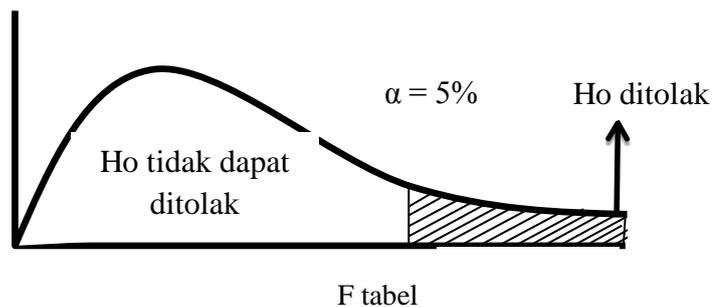
independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi (R^2) adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model (Ghozali, 2016:95). Oleh karena itu penelitian ini menggunakan *adjusted* R^2 berkisar antara 0 dan 1. Jika nilai *adjusted* R^2 semakin mendekati 1 maka semakin baik kemampuan model.

2. Uji F

(Ghozali, 2013) Uji statistik F digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual (*goodness of fit*). Uji F menguji apakah variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen secara baik atau untuk menguji apakah model yang digunakan telah *fix* atau tidak. Menentukan F tabel digunakan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan pembilang (df_1) = k dan derajat kebebasan penyebut (df_2) = n - k - 1., dimana k adalah jumlah variabel bebas. Pengujian dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan kriteria:

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau $p\ value < \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, artinya model yang digunakan bagus (*fit*).
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, atau $p\ value > \alpha = 0,05$, maka H_0 diterima atau H_a tidak diterima, artinya model yang digunakan tidak bagus (*tidak fit*).



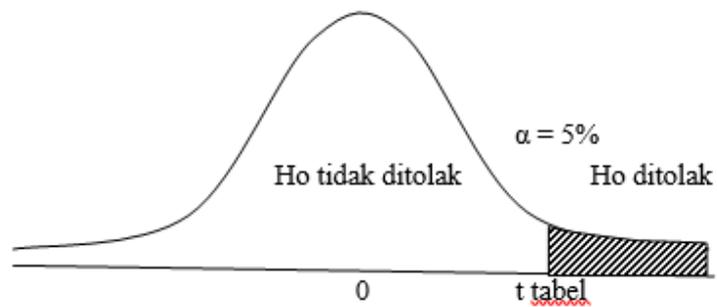
Gambar 3. 1
Penerimaan hipotesis uji F

3. Uji t

Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013). Tujuan pengujian dengan uji t adalah untuk mengetahui koefisien regresi signifikan atau tidak, uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel. Menentukan nilai t tabel digunakan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan $df = n - 1$. Kriteria pengujian adalah:

a. Hipotesis Positif

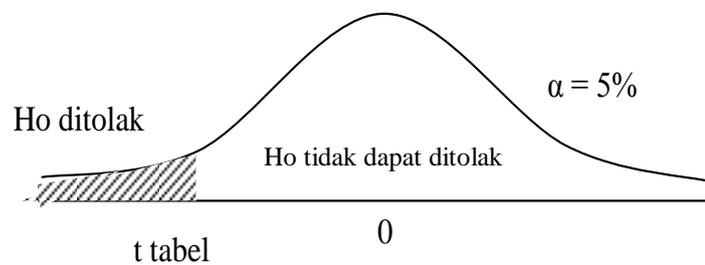
- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau $p\ value < \alpha = 0,05$ maka h_0 ditolak dan h_a diterima berarti variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, atau $p\ value > \alpha = 0,05$ maka h_0 diterima dan h_a tidak diterima berarti variabel independen tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.



Gambar 3. 2
Penerimaan Hipotesis positif

b. Hipotesis Negatif

- 1) H_0 ditolak jika $-t$ hitung $< -t$ tabel atau p value $< \alpha = 0,05$, artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- 2) H_0 diterima jika $-t$ hitung $> -t$ tabel atau p value $> \alpha = 0,05$, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.



Gambar 3. 3
Penerimaan Hipotesis Negatif

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *personal cost*, komitmen organisasi, sensitivitas etis, *machiavellian*, tingkat keseriusan kecurangan terhadap minat *whistle-blowing*. Sampel yang diambil yaitu OPD Kabupaten Wonosobo sebanyak 14 dinas dan 5 badan, teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *purposive sampling* dan diperoleh 78 kuesioner yang dapat diolah. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil *Adjusted R Square* menunjukkan bahwa variabel *personal cost*, komitmen organisasi, sensitivitas etis, *machiavellian*, tingkat keseriusan kecurangan terhadap minat *whistle-blowing* sebesar 11,4% sedangkan sisanya 88,6% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak diteliti atau diluar model regresi penelitian ini.
2. Hasil uji statistik F menunjukkan bahwa F hitung lebih besar dari F tabel yang artinya model yang digunakan sudah bagus.
3. Hasil uji t menunjukkan bahwa *Machiavellian*, *Personal Cost*, Komitmen Organisasi dan Tingkat Keseriusan Kecurangan tidak berpengaruh terhadap minat *whistle-blowing* pada OPD Kabupaten Wonosobo.
4. Sensitivitas Etis berpengaruh positif terhadap minat *whistle-blowing*. Hasil pengujian menunjukkan, sensitivitas etis sangat berpengaruh terhadap

kecurangan akuntansi yang mungkin timbul pada organisasi, dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pegawai negeri sipil Kabupaten Wonosobo lebih mengutamakan etika dalam melakukan pekerjaannya, sehingga semakin tinggi sensitivitas etis, maka semakin tinggi minat seseorang tersebut melakukan *whistle-blowing*..

B. Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini memiliki keterbatasan yang dapat menyebabkan penarikan kesimpulan yang kurang sempurna karena sampel yang digunakan hanya di 14 Dinas dan 5 Badan se-Kabupaten Wonosobo sehingga penelitian ini belum dapat digeneralisasi di seluruh Kabupaten lain.
2. Pengolahan data pada penelitian ini berdasarkan jawaban dari responden pada kuesioner yang disebar. Hal tersebut akan menimbulkan masalah jika persepsi responden berbeda dengan keadaan yang sebenarnya. Serta hasil penelitian ini hanya didasarkan pada data secara tertulis dari kuesioner.
3. Penelitian ini memiliki keterbatasan variabel, dimana variabel yang diteliti hanya *personal cost*, komitmen organisasi, sensitivitas etis, *machiavellian*, tingkat keseriusan kecurangan. Sedangkan masih ada variabel lain yang perlu ditinjau kembali yang mempengaruhi minat PNS melakukan *whistle-blowing*.

C. Saran

1. Keterbatasan sampel yang digunakan maka penelitian selanjutnya dapat memperluas jumlah sampel dengan cara menambahkan Kecamatan

maupun OPD pada Kabupaten se-Karisidenan Kedu agar lebih mudah untuk menggeneralisasikan hasil penelitian dan perlu dilakukan penelitian ulang dengan aspek-aspek yang sama untuk mengetahui konsistensi hasil dari penelitian sebelumnya.

2. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk memperbaiki terlebih dahulu kuesioner yang digunakan dalam penelitian sehingga kuesioner yang akan digunakan selanjutnya memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang tinggi
3. Penelitian selanjutnya perlu menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi minat PNS melakukan tindakan *whistle-blowing* seperti *whistle-blowing system*, *reward*, dan pengendalian internal.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdilla, Z. F. N. (2017). *The influence of gender, religiosity and retaliation on whistleblowing intention*.
- ACFE (Association of Certified Fraud Examiners) Indonesia. (2016). *Survai Fraud Indonesia chapter #111*. Jakarta: ACFE Indonesia Chapter.
- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behaviour. *Organizational Behaviour and Human Decision Pocessed*, 50, 179–211.
- Allen, N.J., dan Meyer, J.P. 1990. *The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to organization*. Journal of occupational psychology.
- Allen, N.J., and Meyer, J.P. 1991. *A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment*, Human Resource Management Review, Volume 1, Number 1.
- Bagustianto, R. & N. (2015). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Feb*, 3.
- Bouville, M. (2007). Whistle-Blowing and Morality. *Journal of Bussines Ethics* 2008, 81, 579–585.
- Christie, R. dan F. I. G. (1970). *Scale Construction. Studies in Machiavellianism*. New York: Academic Press.
- Cressey, D. R. (1953). *Other People's Money*. Montclair, NJ: Patterson Smith.
- Curtis, B Marry and Taylor, E. . (2010). An Examination Of The Layers Workplace Influence In Ethical Judgement: Whistleblowing Likelihood and Perseverance in Public Accounting". *Journal of Business Ethics*, 93, 21–37.
- Curtis, M. B. (2006). Are Audit-related Ethical Decisions Dependent upon Mood? *Journal of Business Ethics*, 68, 191–209.
- Diniastri, E. (2010). *Korupsi, Whistleblowing dan Etika Organisasi*. Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya.
- Elias, R. (2008). “Auditing students” Professional commitment and anticipatory socialization and their relationship to whistleblowing. *Managerial Auditing Journal*, 23, 283–294.

- Falah, S. (2006). *“Pengaruh Budaya Organisasi dan Orientasi Etika terhadap Sensitivitas Etis”*. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (8th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. 2003. *Behaviour in Organizations, Understanding and Managing The Human Side of Work. Third Edition*. Massachusetts: Allinand Bacon.
- Hirschmann, A. (1972). *Exit, voice and loyalty*. Harvard University Press.
- Hoffman, B. J. (2009). Exercises and Dimensions are the Currency of Assessment Centers. *Personel Psychology*, 64, 351–395.
- Joy, A. B. (2014). *Retaliation: Case study on prevention strategies*. Faculty of Emeritus and Author, University Of California Davis.
- Kaplan, S. E. dan S. M. W. (2001). An Examination of Auditors’ Reporting Intentions When Another Auditor is Offered Client Employment. *A Journal of Practice and Theory*, 20, 45–63.
- Keenan, J. P. (1995). *Whistleblowing and the first-level manager: determinants of feeling obliged to blow the whistle*. School of business- management institute. University of Wisconsin-madison.
- Liyanarachchi, G. dan N. C. (2009). The Impact of Moral Reasoning and Retaliation on Whistle Blowing: New Zealand Evindence. *Journal of Business Ethics*, 89, 37–57
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku organisasi, Edisi 10*. Yogyakarta: Andi.
- Magnus, Mesmer dan Viswesvaran, C. (2005). Whistleblowing in Organizations: An Examination of Correlates of Whistleblowing Intentions, Actions, and Retaliation. *Journal of Business Ethics*, 62, 277–297.
- Manafe, M. W. N. (2015). Pengaruh Penalaran Moral, Retaliasi dan Gender Terhadap Kecenderungan Whistleblowing Internal. *Wahana Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 18, 113–123.
- Mas’ud, F. (2004). *“Survai Diagnosis Organisasional”*. Universitas Diponegoro.

- Miceli, M. P., Near, J. P., dan Dworkin, T. M. (2008). *Whistle-blowing in organizations*. New York: Routledge
- Mowday, R.T., Porter LW., dan Steers, R. . (1979). Employee-Organizational Linkages. *The JOM FEB, 1 Edisi 1*.
- Munir, S. & M. S. (2010). Examining Locus of Control (LOC) as a Determinant of Organizational Commitment among University Professors in Pakistan 2152- 1034. *Journal of Business Studies Quarterly ISSN, 1 (3)*, 78–93.
- Oktavia, E. (2018). Pengaruh Personal Cost, Komitmen Organisasi, Sensitivitas Etis, dan Machiavellian terhadap minat melakukan Whistleblowing. *JOM FEB, 1 Edisi 1*.
- Rahmadani, A. (2018). Pengaruh Orientasi Etika Relativisme, Intensitas Moral, Komitmen Organisasi, Sifat Machiavellian Dna Tingkat Keseriusan Kecurangan Terhadap Intensi Untuk Melakukan Whistleblowing Internal (Studi Empiris Pada OPD Kabupaten Rokan Hilir). *Jom Feb, 1*, 1–15.
- Rustiarini, Ni Wayan dan Sunarsih, N. M. (2015). *Fraud dan Whistleblowing: Pengungkapan kecurangan akuntansi oleh auditor pemerintah*. Denpasar: Universitas Mahasarasawati.
- Saputra, B. (2018). Pengaruh Retaliation dan Gender Terhadap Niat Melakukan Whistle Blowing. *Jurnal WRA, 6 No 2*.
- Schultz-Jr., J. J., D. A. Johnson., D. M. dan S. D. (1993). An Investigation of The Reporting of Questionable Acts in an International Setting. *Journal of Accounting Research, 31*, 75–103.
- Shaub, M. K. (1989). *An Empirical Examination of The Determinants of Auditors s Ethical Sensitivity*. Texas Tech University.
- Shaub, M.K., Don W. Finn and Paul Munter (1993). “The Effects of Auditors” Ethical Orientation on Commitment and Ethical Sensitivity“. *Behavioral Research in Accounting*. Vol. 5, 145-169.
- Sims, Randi L dan Keenan, J. P. (1998). *Predictors of External Whistleblowing: Organizational and Intrapersonal Variables*. Nova Southeastern University
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV.
- Sulistomo, A. (2012). *Persepsi Mahasiswa Akuntansi Terhadap Pengungkapan Kecurangan*. Universitas Diponegoro.

Wahyungsih, W. (2016). *Pengaruh Pemberian Rewad, Komitmen Organisasi, Gender dan Masa Kerja terhadap Whistleblowing*.

Wirosari, Taufiequr R dan Fanani, Z. (2017). *Pengaruh umur, gender, dan pendidikan terhadap perilaku risiko auditor dalam konteks audit atas laporan keuangan*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Airlangga.

Yulianto, R. D. A. (2015). *Pengaruh Orientasi Etika, Komitmen Profesional, Dan Sensitivitas Etis Terhadap Whistleblowing*.