

**PENGARUH SIFAT *MACHIAVELLIAN*, LINGKUNGAN ETIKA,
LOCUS OF CONTROL, DAN TINGKAT KESERiusAN KESALAHAN
TERHADAP *WHISTLEBLOWING INTENTION* DENGAN
RETALIASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

ARTIKEL ILMIAH

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Penyelesaian
Program Pendidikan Sarjana
Program Studi Akuntansi



Oleh :

MAULANA REZA SYAHPUTRA
2016310240

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI PERBANAS

SURABAYA

2020

PENGESAHAN ARTIKEL ILMIAH

Nama : Maulana Reza Syahputra
Tempat, Tanggal Lahir : Bojonegoro, 10 November 1997
N.I.M : 2016310240
Program Studi : Akuntansi
Program Pendidikan : Sarjana
Konsentrasi : Audit dan Perpajakan
Judul : Pengaruh sifat *machiavellian*, lingkungan etika, *locus of control*, dan tingkat keseriusan kesalahan terhadap *whistleblowing intention* dengan retaliasi sebagai variabel moderasi

Disetujui dan diterima baik oleh :

Dosen Pembimbing,

Tanggal : 17 Juli 2020



(Dra. Joicenda Nahumury, M.Si., Ak., CA., CTA)

0701116402

Ketua Program Studi Sarjana Akuntansi,

Tanggal : 22 Juni 2020



(Dr. Nanang Shonhadji, S.E., Ak., M.Si., CA., CIBA., CMA)

0731087601

THE INFLUENCE OF MACHIAVELLIAN, ETHICAL ENVIRONMENT, LOCUS OF CONTROL, AND LEVEL OF SERIOUSNESS OF WRONGDOING TO THE WHISTLEBLOWING INTENTION AND RETALIATION AS A MODERATING VARIABLE

Maulana Reza Syahputra

STIE Perbanas Surabaya

Email : maulanarezasy10@gmail.com

Dra. Joicenda Nahumury, M.Si., Ak., CA., CTA

Email : joicendra@perbanas.ac.id

ABSTRACT

The purposes of the study are to find out the effect of machiavellian, ethical environment, locus of control, and level of seriousness of wrongdoing to the whistleblowing intention and retaliation as a moderating variable. The population of this research is employees who work at tax office KPP Karangpilang Surabaya, which amounts to 97 people, The research sample is the entire population. The data analysis is by using moderated regression analysis. The result showed that ethical environment and level of seriousness of wrongdoing have a positive significant effect on the whistleblowing intention. machiavellianism and locus of control not have effect on the whistleblowing intention. Furthermore, with retaliation as a moderation variable. Produce that retaliation does not moderate the influence of ethical environment against whistleblowing intention.

Keywords : machiavellian, ethical environment, locus of control, level of seriousness of wrongdoing , retaliation, whistleblowing intention

PENDAHULUAN

Tindak pidana korupsi didefinisikan Setiap tindakan melawan hukum melakukan perbuatan memperkaya diri atau orang lain atau suatu korporasi yang dapat merugikan keuangan negara atau perekonomian negara (UU no.31 Tahun 1999). Satuan Tugas Pemberantas Mafia Hukum menyebutkan ada lima wilayah rawan praktek korupsi. Lima wilayah rawan praktek korupsi ini antara lain Dewan Perwakilan Rakyat, lembaga penegak hukum, pelayanan publik, regulator atau perizinan, serta pengadaan barang dan jasa (Rosarian, 2019). Indonesia *Corruption Watch* (ICW) merilis daftar 10 lembaga yang paling banyak terlibat kasus korupsi sepanjang 2018, meliputi: Pemerintah kabupaten, Pemerintah desa, Pemerintah kota, Pemerintah provinsi, BUMN, Kementrian, BUMD, DPRD, Sekolah, dan Rumah Sakit (Gabrillin, 2019).

Ada beberapa upaya dalam pemberantasan korupsi, salah satunya adalah penerapan *whistleblowing system*. *Whistleblowing system* adalah sistem pelaporan pelanggaran yang memungkinkan peran aktif pegawai dan pihak eksternal organisasi untuk menyampaikan pengaduan mengenai tindakan pelanggaran dan dugaan pelanggaran (<http://wbs.bpkp.go.id/wbs/>). Seseorang (masih bekerja atau sudah berhenti di suatu organisasi) yang melaporkan praktik praktik ilegal, tidak bermoral, atau tidak sah yang terjadi didalam organisasi kepada para pihak di dalam maupun di luar organisasi, dengan harapan dapat memberikan pengaruh atas praktik praktik tersebut disebut *whistleblower* (Near dan Miceli, 1984 dalam Wilopo, 2006).

Di Indonesia tingkat kesadaran terhadap pentingnya sistem pelaporan dan jaminan

perlindungan terhadap *whistleblower* mulai meningkat seiring dengan berjalannya waktu. Banyaknya kasus-kasus kecurangan membuat para calon akuntan atau auditor tertarik untuk mendalami peran sebagai *whistleblower* (D. Purnamasari & Gunawan, 2016). Sebagian orang memandang *whistleblower* sebagai pengkhianat yang melanggar norma loyalitas organisasi, sebagian lainnya memandang *whistleblower* sebagai pelindung heroik terhadap nilai-nilai yang dianggap lebih penting dari loyalitas kepada organisasi (Rothschild & Miethe, 1999).

Dasgupta & Kesharwani (2010) menjelaskan ada tiga alasan yang mendorong seseorang memiliki niat melakukan *whistleblowing*. Pertama, perspektif altruistik seorang *whistleblower* yaitu adanya keinginan memperbaiki kesalahan yang merugikan kepentingan organisasi, anggota, dan masyarakat. Kedua, perspektif motivasi dan psikologi yaitu motivasi *whistleblower* mendapat manfaat atas tindakannya. Ketiga, harapan penghargaan yaitu organisasi menawarkan hadiah bila seorang pegawai mengungkap tindakan pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai lain.

Tindakan *whistleblowing* memiliki risiko. Risiko yang diterima para *whistleblower* dapat berupa teguran, rujukan ke psikiater, pemfitnahan, pengancaman, pengucilan serta tekanan mengundurkan diri, dan lain-lain (Elias, 2008). Respon atasan untuk menanggapi atau mengabaikan aduan pelanggaran sangat berpengaruh terhadap niat dan kecenderungan pegawai lain untuk melakukan *whistleblowing* (J.P. Near & Miceli, 1985).

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengembangkan penelitian yang sebelumnya dan untuk menguji serta menganalisis pengaruh sifat *machiavellian*,

lingkungan etika, *locus of control*, dan tingkat keseriusan kesalahan terhadap *whistleblowing intention* dengan retaliasi sebagai variable moderasi.

KERANGKA TEORITIS HIPOTESIS YANG DIPAKAI DAN HIPOTESIS

Whistleblowing Intention

Whistleblowing intention adalah suatu tindakan yang mungkin dilakukan individu untuk melaporkan suatu kesalahan atau perbuatan yang tidak etis (Miceli & Near, 1985). Menurut Chiu (2012) dalam Hakim et al. (2017) Niat melakukan *whistleblowing* didefinisikan sebagai kecenderungan seseorang untuk benar-benar terlibat langsung dalam tindakan *whistleblowing*. Elias (2008) mengatakan bahwa *Whistleblowing* tindakan yang diharapkan dapat mengurangi tindakan kecurangan. Naomi (2015) dalam Saputra (2017) Menjelaskan ada dua tipe *whistleblowing*, yang pertama, *whistleblowing* internal ketika seorang karyawan melaporkan suatu pelanggaran kepada pimpinan yang lebih tinggi dalam perusahaan. Yang kedua, *whistleblowing* eksternal ketika seorang karyawan membocorkan adanya kecurangan/penipuan dalam perusahaan kepada publik.

Sifat *machiavellian*

Suprihanto (2003) dalam Lestiono (2016) menjelaskan paham machiavelianis diajarkan oleh seorang ahli filsuf politik dari Italia bernama Niccolo Machiavelli (1469-1527). *Machiavellian* adalah suatu derajat kepribadian seorang individu dimana individu memandang sesuatu menurut gunanya atau pragmatisme yang membentuk suatu emosi tersendiri. Individu dengan sifat *machiavellian* yang tinggi cenderung mempertahankan jarak emosional dan yakin bahwa hasil lebih penting daripada proses.

Christie dan Geis (1970) dalam Nugraha et al. (2017) mendeskripsikan kepribadian *machiavellian* sebagai suatu kepribadian

antisosial, yang tidak memperhatikan moralitas konvensional dan mempunyai komitmen ideologis yang rendah. Individu yang memiliki sifat *machiavellain* lebih tinggi cenderung membuat keputusan berdasarkan pada kepentingan pribadi dan menggunakan penipuan serta manipulasi untuk mencapai tujuan mereka sehingga lebih cenderung mengabaikan norma etika saat dihadapkan dengan masalah moral (Suzila, 2018).

Lingkungan etika

Lingkungan etika suatu instansi dapat dilihat dari ada atau tidaknya kode etik yang berlaku serta penerapannya, etika tidak cukup hanya menentukan kewajiban-kewajiban, larangan-larangan, serta sanksi-sanksi saja, tetapi dibutuhkan juga langkah-langkah nyata yang sistematis serta dilaksanakan dengan penuh kesungguhan berupa partisipasi aktif dari seluruh pihak yang berada dalam organisasi tersebut (Suzila, 2018). Perilaku dan tindakan etis seseorang akan memberikan dampak pada orang lain dan lingkungannya termasuk lingkungan tempat ia bekerja begitu juga sebaliknya, lingkungan yang telah terbentuk disuatu instansi dapat mempengaruhi anggota. Lingkungan etika yang sudah menerapkan dengan baik kode etik dalam suatu instansi tentunya akan mencerminkan lingkungan etika yang kuat, dimana jika dihadapkan pada suatu permasalahan akan ditanggapi dengan cepat sesuai aturan yang ada. (Suzila, 2018). Dapat diartikan Lingkungan etika adalah situasi dalam suatu instansi yang memperlihatkan ada atau tidaknya penerapan kode etik yang berdampak pada pihak-pihak yang ada didalamnya.

Locus of control

Locus of control merupakan istilah dalam psikologi yang didefinisikan sebagai harapan umum atas reward atau hasil dalam kehidupan yang dikendalikan oleh tindakan sendiri (internal) atau oleh kekuatan orang lain (eksternal) (Spector,

1988). *Locus of control* adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia merasa dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya (Rotter, 1966).

Menurut Larsen (2010) *locus of control* menggambarkan seberapa jauh seseorang memandang hubungan antara perbuatan yang dilakukannya (*action*) dan hasilnya (*outcome*). Menurut Apriyanti et al (2014) *Locus of control* juga dapat diartikan sebagai pandangan seseorang mengenai keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan pekerjaannya, apakah hasil yang diperoleh ini merupakan pengaruh dari luar atau dari dalam dirinya sendiri.

Tingkat keseriusan kesalahan

Tingkat keseriusan kesalahan (*level of seriousness of wrongdoing*) atau dalam istilah lain tingkat kesalahan pelanggaran memiliki definisi yang di jelaskan oleh Jones (1991) dalam Odiatma & Hanif (2017) bahwa tingkat 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. Tingkat 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. Organisasi akan terkena dampak kerugian yang lebih besar dari *wrongdoing* yang lebih serius dibandingkan dari *wrongdoing* yang kurang serius (Winardi, 2015).

Retaliasi

Retaliasi atau tindakan balas dendam adalah sebuah perilaku yang ditunjukkan untuk mengembalikan tindakan yang pernah dilakukan seseorang (Nugraha et al., 2017). Retaliasi mungkin merupakan tindakan koersi (paksaan) untuk

membungkam *whistleblower* atau menghentikan tindakan *whistleblowing* (Manafe, 2015). Retaliasi mempunyai dampak negatif pada kecenderungan seseorang mengungkapkan tindakan salah organisasi (Near & Miceli, 1986). Kekhawatiran para *Whistleblower* terhadap retaliasi menyebabkan mereka cenderung untuk tidak melakukan *whistleblowing* (DuVal et al., 2001).

Retaliasi atau pembalasan adalah suatu gangguan yang terjadi pada seseorang karena seseorang tersebut melakukan tindakan penentangan, membuat pengaduan, bersaksi, berpartisipasi pada proses pengadilan atau hukum. Adanya pembalasan dapat juga berarti adanya tindakan intimidasi, gangguan, ancaman, dan diskriminatif terhadap orang lain. Retaliasi merupakan sebuah bentuk paksaan atau konsekuensi untuk para pelapor agar tetap menutup mulut ketika mengetahui sebuah kecurangan pada suatu organisasi (Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005).

Pengaruh sifat *machiavellian* terhadap *whistleblowing intention*

Machiavellian adalah suatu derajat kepribadian seorang individu dimana individu memandang sesuatu menurut gunanya atau pragmatisme yang membentuk suatu emosi tersendiri (Suprihanto, 2003 dalam Lestiono, 2016). Hasil penelitian yang dilakukan Dalton dan Radtke (2012: 162) seseorang yang memiliki sifat *machiavellian* yang tinggi perilakunya akan semakin tidak etis. Jeon (2017) mengungkapkan bahwa *Whistleblower* memainkan peran penting dalam membuka perilaku tidak etis di pemerintah dan membuat pemerintah lebih transparan dan *akuntable* kepada publik. Menurut Chiu (2012) dalam (Hakim et al., 2017) Niat melakukan *whistleblowing* didefinisikan sebagai kecenderungan seseorang untuk benar-benar terlibat langsung dalam tindakan *whistleblowing*.

Seorang yang memiliki sifat *machiavellian* cenderung melakukan *whistleblowing* atas dasar keinginan mengungkapkan kecurangan untuk mendapatkan keuntungan baik berupa ekonomi maupun kepuasan. Sifat *machiavellian* memiliki hubungan terhadap intensi *Whistleblowing*, semakin tinggi sifat *machiavellian* maka semakin tinggi intensi melakukan *whistleblowing* (Riandi, 2017). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nugraha *et al.* (2017), Riandi (2017) menunjukkan bahwa Sifat *machiavellian* berpengaruh positif terhadap *whistleblowing intention*. Penelitian lain menurut Fahlevi *et al.* (2017) menunjukkan sifat *machiavellian* tidak berpengaruh terhadap *whistleblowing intention*. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesisnya adalah :

H₁ : Sifat *Machiavellian* berpengaruh terhadap *whistleblowing intention*.

Pengaruh lingkungan etika terhadap *whistleblowing intention*

Lingkungan etika suatu instansi dapat dilihat dari ada atau tidaknya kode etik yang berlaku serta penerapannya, Etika tidak cukup hanya menentukan kewajiban-kewajiban, larangan-larangan, serta sanksi-sanksi saja, tetapi dibutuhkan juga langkah-langkah nyata yang sistematis serta dilaksanakan dengan penuh kesungguhan berupa partisipasi aktif dari seluruh pihak yang berada dalam organisasi tersebut (Suzila, 2018). Intensi *whistleblowing* adalah suatu tindakan yang mungkin dilakukan individu untuk melaporkan suatu kesalahan atau perbuatan yang tidak etis (Miceli & Near, 1985). Elias (2008) mengatakan bahwa *Whistleblowing* tindakan yang diharapkan dapat mengurangi tindakan kecurangan.

Lingkungan Etika berkaitan dengan *Whistleblowing Intentions*, semakin individu memahami kode etik maka keputusan yang diambil akan semakin adil dan bermoral, hal itu yang mendasari individu untuk mau mengungkapkan kecurangan (Nugraha *et al.*, 2017). Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Hariyani &

Putra (2018), Nugraha *et al.* (2017), dan Riandi (2017) menunjukkan bahwa Lingkungan Etika berpengaruh positif terhadap *Whistleblowing Intention*. Penelitian lain menurut Ahyaruddin & Asnawi (2017) menunjukkan Lingkungan Etika tidak berpengaruh terhadap *Whistleblowing Intention*. Berdasarkan penjelasan tersebut maka hipotesisnya adalah :

H2 : Lingkungan etika berpengaruh terhadap *whistleblowing intention*

Pengaruh *locus of control* terhadap *whistleblowing intention*

Locus of control menggambarkan seberapa jauh seseorang memandang hubungan antara perbuatan yang dilakukan (*action*) dengan akibat atau hasil (*outcome*). *Locus of control* adalah konsep yang menunjuk pada keyakinan individu mengenai sumber kendali akan peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidupnya. Elias (2008) mengatakan bahwa *Whistleblowing* tindakan yang diharapkan dapat mengurangi tindakan kecurangan. Menurut Chiu (2012) dalam Hakim *et al.* (2017) Niat melakukan *whistleblowing* didefinisikan sebagai kecenderungan seseorang untuk benar-benar terlibat langsung dalam tindakan *whistleblowing*.

Spector (1988) mengatakan bahwa individu dengan *locus of control* internal cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka daripada individu dengan *locus of control* eksternal. Selanjutnya, ia mengatakan bahwa individu dengan *locus of control* eksternal mungkin lebih tunduk pada otoritas. Hal ini mungkin menyebabkan mereka tidak akan melakukan tindakan *whistleblowing*. Berdasarkan penjelasan tersebut maka hipotesisnya adalah :

H3 : *Locus of control* berpengaruh terhadap *whistleblowing intention*

Pengaruh tingkat keseriusan kesalahan terhadap *whistleblowing intention*

Jones (1991) dalam Odiatma & Hanif (2017) bahwa Tingkat 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. Organisasi akan terkena dampak kerugian yang lebih besar dari *wrongdoing* yang lebih serius dibandingkan dari *wrongdoing* yang kurang serius (Winardi, 2015). Intensi *whistleblowing* adalah suatu tindakan yang mungkin dilakukan individu untuk melaporkan suatu kesalahan atau perbuatan yang tidak etis (Miceli & Near, 1985). Elias (2008) mengatakan bahwa *Whistleblowing* tindakan yang diharapkan dapat mengurangi tindakan kecurangan.

Ukuran keseriusan kecurangan dapat diteliti dalam berbagai macam, seperti yang dilakukan oleh Menk (2011) yang menerapkan konsep materialitas dalam konteks akuntansi sehingga keseriusan kecurangan diukur berdasarkan variasi besarnya nilai *wrongdoing/kecurangan*. Anggota organisasi yang mengamati adanya dugaan *wrongdoing/kecurangan* akan lebih mungkin untuk melakukan *whistleblowing* jika *wrongdoing/kecurangan* tersebut serius (Miceli & Near, 1985). Tingkat Keseriusan Kecurangan berkaitan dengan *Whistleblowing Intention*, semakin Tinggi Keseriusan Kecurangan yang dirasakan individu, maka semakin tinggi pula *Whistleblowing Intention* yang dirasakan individu. Berdasarkan penjelasan tersebut maka hipotesisnya adalah :

H4 : Tingkat keseriusan kesalahan berpengaruh terhadap *whistleblowing intention*

Pengaruh sifat *machiavellian* terhadap *whistleblowing intention* dengan retaliasi sebagai variable moderasi

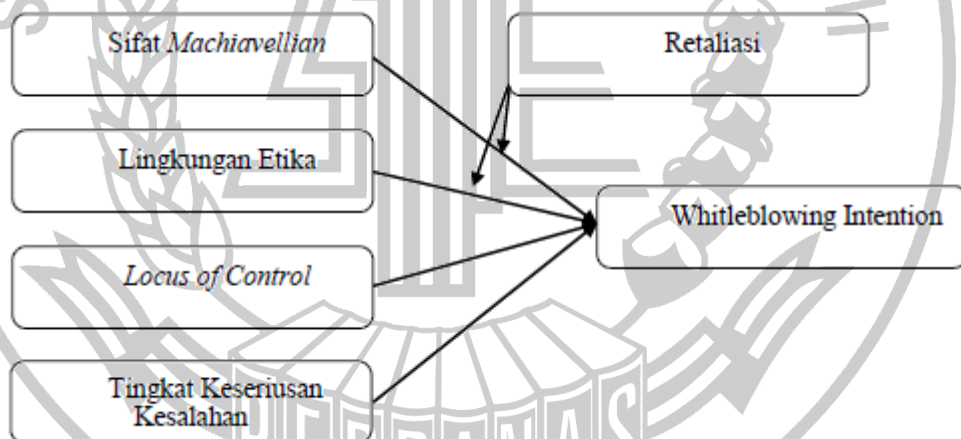
Tindakan auditor yang tidak mau melaporkan hasil temuan kecurangan adalah suatu tindakan yang bertentangan dengan profesionalisme seorang auditor.

Auditor seharusnya berani mengungkap temuan kecurangan yang telah dia temukan. Ketidakberanian tersebut dikarenakan adanya suatu retaliasi yang akan diterima oleh auditor. Retaliasi tersebut dapat berupa pemotongan gaji, pemecatan bahkan pengencaman yang akan diterima oleh auditor. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Mesmer-Magnus & Viswesvaran (2005) menyatakan bahwa retaliasi berhubungan negatif dengan intensi melakukan *whistleblowing*.

H5 : Sifat *machiavellian* berpengaruh terhadap *whistleblowing intention* dengan retaliasi sebagai variable moderasi

Pengaruh lingkungan etika terhadap *whistleblowing intention* dengan retaliasi sebagai variable moderasi

Kerangka pemikiran



Apabila lingkungan di suatu organisasi yang etis akan membuat perilaku setiap karyawan di organisasi tersebut berperilaku etis, namun jika terjadi sesuatu kecurangan atau pelanggaran yang terjadi di organisasi tersebut, maka akan menuntut setiap yang mengetahuinya untuk berperilaku etis berupa pengungkapan kecurangan atau pelanggaran tersebut, sehingga akan meningkatkan intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Jadi semakin tinggi lingkungan etis di suatu organisasi maka akan semakin meningkatkan intensi melakukan *whistleblowing*.

H6 : Lingkungan etika berpengaruh terhadap *whistleblowing intention* dengan retaliasi sebagai variable moderasi

METODE PENELITIAN

Klasifikasi Sampel

Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah pegawai kantor pelayanan pajak pertama Karangpilang Surabaya. Alasan pemilihan lokasi peneliti adalah karena rekomendasi dari pihak Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Timur 1. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan menggunakan metode sampling jenuh, yaitu memasukan seluruh populasi sebagai sampel.

Data Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, sumber data penelitian ini diperoleh melalui perantara bagian umum kantor pelayanan pajak pertama Karangpilang Surabaya. Data primer diperoleh peneliti dari pengisian kuisioner yang diisi dan dijawab oleh responden pegawai kantor pelayanan pajak pertama Karangpilang Surabaya.

Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang digunakan penelitian ini meliputi variable dependen yaitu *whistleblowing intention*, variable independen yaitu sifat *machiavellian*, lingkungan etika, *locus of control*, dan tingkat keseriusan kesalahan, dan variabel moderasi yaitu retaliasi.

Definisi Operasional Variabel

Whistleblowing intention (WI)

Whistleblowing intention adalah suatu tindakan yang mungkin dilakukan individu untuk melaporkan suatu kesalahan atau perbuatan yang tidak etis (Miceli & Near, 1985). Responden diminta untuk mengisi kuesioner dan memberikan pendapat mengenai pernyataan untuk menggambarkan seberapa besar kemungkinan responden menjadi seorang whistleblower yang terdiri dari 9 (sembilan) pernyataan. *Whistleblowing intention* diukur dengan menggunakan skala likert 4 poin, dari sangat tidak setuju(1), tidak setuju(2), setuju(3), hingga sangat setuju(4).

Sifat *machiavellian* (SM)

Christie & Geis (1970) dalam Nugraha et al. (2017) mendeskripsikan kepribadian *machiavellian* sebagai suatu kepribadian antisosial, yang tidak memperhatikan moralitas konvensional dan mempunyai komitmen ideologis yang rendah. Individu dengan sifat *machiavellian* yang tinggi cenderung mempertahankan jarak emosional dan yakin bahwa hasil lebih penting daripada proses (Suprihanto, 2003 dalam Lestiono, 2016).

Responden diminta untuk mengisi kuesioner dan memberikan pendapat mengenai pernyataan untuk menggambarkan seberapa besar sifat *Machiavellian* responden yang terdiri dari 9 (sembilan) pernyataan. Sifat *Machiavellian* diukur dengan menggunakan skala likert 4 poin, dari sangat tidak setuju(1), tidak setuju(2), setuju(3), hingga sangat setuju(4).

Lingkungan etika (LE)

Lingkungan etika dapat diartikan situasi dalam suatu instansi yang memperlihatkan

ada atau tidaknya penerapan kode etik yang berdampak pada pihak-pihak yang ada didalamnya (Suzila, 2018). Responden diminta untuk mengisi kuesioner dan memberikan pendapat mengenai pernyataan untuk menggambarkan seberapa kuat lingkungan Etika yang ada di lingkungan kerjanya yang terdiri dari 7 (tujuh) pernyataan. Lingkungan Etika diukur dengan menggunakan skala likert 4 poin, dari sangat tidak setuju(1), tidak setuju(2), setuju(3), hingga sangat setuju(4).

Locus of control (LOC)

Locus of control diartikan sebagai pandangan seseorang mengenai keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan pekerjaannya, apakah hasil yang diperoleh ini merupakan pengaruh dari luar atau dari dalam dirinya sendiri (Apriyanti et al, 2014). Responden diminta untuk mengisi kuesioner dan memberikan pendapat mengenai pernyataan untuk menggambarkan seberapa kuat *Locus of Control* pada diri responden yang terdiri dari 12 (duabelas) pernyataan. *Locus of Control* diukur dengan menggunakan skala likert 4 poin, dari sangat tidak setuju(1), tidak setuju(2), setuju(3), hingga sangat setuju(4).

Tingkat keseriusan kesalahan (TKK)

Tingkat keseriusan kesalahan adalah besar kerugian yang dapat dialami oleh individu/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 (Winardi, 2015). Responden diminta untuk mengisi kuesioner dan memberikan pendapat mengenai pernyataan untuk menggambarkan seberapa besar tingkat kecurangan menurut responden responden yang terdiri dari 7 (tujuh) pernyataan. Tingkat Keseriusan Kesalahan diukur dengan menggunakan skala likert 4 poin,

dari sangat tidak setuju(1), tidak setuju(2), setuju(3), hingga sangat setuju(4).

Retaliasi (RT)

Retaliasi atau pembalasan adalah suatu gangguan yang terjadi pada seseorang karena seseorang tersebut melakukan tindakan penentangan, membuat pengaduan, bersaksi, berpartisipasi pada proses pengadilan atau hukum (Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005). Responden diminta untuk mengisi kuesioner dan memberikan pendapat mengenai pernyataan untuk menggambarkan seberapa besar kemungkinan terjadinya retaliasi di tempat kerja yang terdiri dari 13 (tigabelas) pernyataan. Retaliasi diukur dengan menggunakan skala likert 4 poin, dari sangat tidak setuju(1), tidak setuju(2), setuju(3), hingga sangat setuju(4).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis

Hasil Persamaan Moderated Regression Analysis (MRA) 1

Hasil pengolahan data dengan menggunakan IBM SPSS *Statistic 26* ditunjukkan seperti berikut ini:

$$WI = 3,149 + 0,010 SM + 0,558 LE - 0,146 LOC + 0,554 TKK$$

Hasil Persamaan Moderated Regression Analysis (MRA) 2

Hasil pengolahan data dengan menggunakan IBM SPSS *Statistic 26* ditunjukkan seperti berikut ini:

$$WI = 3,112 + 0,007 SM + 0,560 LE - 0,147 LOC + 0,548 TKK + 0,005 RT$$

Hasil Persamaan Moderated Regression Analysis (MRA) 3

Hasil pengolahan data dengan menggunakan IBM SPSS *Statistic 26* ditunjukkan seperti berikut ini:

$$WI = - 2,555 - 0,736 SM + 1,149 LE - 0,171 LOC + 0,538 TKK + 0,270 RT + 0,020 SM*RT - 0,020 LE*RT$$

Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah model persamaan yang dibuat merupakan model yang fit atau tidak fit. Apabila nilai signifikan < 0.05, maka model regresi dikatakan fit.

Tabel 1

HASIL UJI F

ANOVA	
F	14,235
Sig.	0,000

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.23 menunjukkan nilai F hitung sebesar 14,235 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 atau nilai signifikansi > 0,05. Disimpulkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi *whistleblowing intention* atau dapat dikatakan bahwa sifat *machiavellian*, lingkungan etika, *locus of control*, dan tingkat keseriusan kesalahan secara

bersama-sama berpengaruh terhadap *whistleblowing intention*.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tujuan dari koefisien determinasi adalah untuk mengetahui prosentase perubahan variabel dependen (Y) yang disebabkan oleh variabel independen (X) (Sujarweni, 2015:164).

Tabel 2
HASIL UJI R² DAN UJI PARSIAL (UJI STATISTIK t)

Model	Unstandardized Coefficients	Sig.	t	Kesimpulan
	B			
(Contant)	3,149	0,518	0,650	
Sifat <i>Machiavellian</i>	0,010	0,955	0,057	
Lingkungan etika	0,558	0,004	2,990	
<i>Locus of control</i>	-0,146	0,144	-1,482	
Tingkat keseriusan kesalahan	0,554	0,011	2,629	
R square (R²)				0,473
(Contant)	3,112	0,529	0,633	
Sifat <i>Machiavellian</i>	0,007	0,967	0,041	
Lingkungan etika	0,560	0,005	2,929	
<i>Locus of control</i>	-0,147	0,148	-1,466	
Tingkat keseriusan kesalahan	0,548	0,020	2,397	
Retaliasi	0,005	0,941	0,074	
R square (R²)				0,463
(Contant)	-2,555	0,913	0,633	
Sifat <i>machiavellian</i>	-0,736	0,288	0,041	
Lingkungan etika	1,149	0,162	2,929	
<i>Locus of control</i>	-0,171	0,104	-1,466	
Tingkat keseriusan kesalahan	0,538	0,020	2,397	
Retaliasi	0,270	0,941	0,074	
Sifat <i>machiavellian</i> *Retaliasi	0,020			
Lingkungan etika*Retaliasi	-0,020			
R square (R²)				0,463

Sumber : Data diolah SPSS 26

Berdasarkan tabel 2 diperoleh nilai R² sebesar 0,473 atau 47,3%. Hal ini menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel sifat *machiavellian*, lingkungan etika, *locus of control*, dan tingkat keseriusan kesalahan terhadap *whistleblowing intention* sebesar 47,3% artinya variabel sifat *machiavellian*, lingkungan etika, *locus of control*, dan tingkat keseriusan kesalahan mampu menjelaskan sebesar 47,3% variabel *whistleblowing intention*. Sisanya sebesar 0,527 atau 52,7% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Nilai R² selanjutnya diperoleh sebesar 0,463 atau 46,3%. Hal ini menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel Sifat *Machiavellian*, Lingkungan

etika, *Locus of control*, Tingkat keseriusan kesalahan, dan Retaliasi terhadap *Whistleblowing intention* sebesar 46,3% artinya variabel Sifat *Machiavellian*, Lingkungan etika, *Locus of control*, Tingkat keseriusan kesalahan, dan Retaliasi mampu menjelaskan sebesar 46,3% variabel *whistleblowing intention*. Sisanya sebesar 0,537 atau 53,7% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Nilai R² yang terakhir sebesar 0,462 atau 46,2%. Hal ini menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel retaliasi dalam memoderasi variabel sifat *machiavellian* dan lingkungan etika terhadap *whistleblowing intention* sebesar 46,2% artinya variabel retaliasi mampu

memoderasi sifat machiavellian dan lingkungan etika sebesar 46,2% variabel *whistleblowing intention*. Sisanya sebesar 0,538 atau 53,8% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Uji Parsial (Uji Statistika t)

Tujuan dari uji t adalah untuk memastikan apakah variabel independen yang digunakan dalam penelitian memiliki pengaruh terhadap nilai variabel dependen. Tingkat signifikan yang digunakan sebesar 0,05. Jika nilai signifikan $\leq 0,05$, maka hipotesis diterima, hal ini berarti variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Namun, jika nilai signifikan $\geq 0,05$, maka hipotesis ditolak, hal ini berarti variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Ditunjukkan hasil pada tabel 2 bahwa variabel sifat machiavellian mendapatkan hasil signifikansi sebesar 0,955 yang artinya lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis H01 diterima atau variabel sifat machiavellian tidak berpengaruh terhadap *whistleblowing intention*.

Selanjutnya, variabel lingkungan etika mendapatkan hasil signifikansi sebesar 0,004 yang artinya lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis H12 diterima atau variabel lingkungan etika berpengaruh terhadap *whistleblowing intention*.

Variabel *locus of control* mendapatkan hasil signifikansi sebesar 0,144 yang artinya lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis H03 diterima atau variabel *locus of control* tidak berpengaruh terhadap *whistleblowing intention*.

Variabel independen keempat adalah variabel tingkat keseriusan kesalahan mendapatkan hasil signifikansi sebesar 0,011 yang artinya lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis

H14 diterima atau variabel tingkat keseriusan kesalahan berpengaruh terhadap *whistleblowing intention*.

Selanjutnya dilakukan pengujian variabel retaliasi memoderasi pengaruh sifat machiavellian terhadap *whistleblowing intention*. Hasil signifikansi sebesar 0,264 yang artinya lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis H05 diterima atau retaliasi tidak memoderasi pengaruh sifat machiavellian terhadap *whistleblowing intention*.

Terakhir dilakukan pengujian variabel retaliasi memoderasi pengaruh lingkungan etika terhadap *whistleblowing intention*. Hasil signifikansi sebesar 0,438 yang artinya lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis H06 diterima atau retaliasi tidak memoderasi pengaruh lingkungan etika terhadap *whistleblowing intention*.

Pengaruh Sifat machiavellian terhadap Whistleblowing Intention

Machiavellian adalah suatu derajat kepribadian seorang individu dimana individu memandang sesuatu menurut gunanya atau pragmatisme yang membentuk suatu emosi tersendiri (Suprihanto, 2003 dalam Lestiono, 2016). Whistleblowing intention didefinisikan sebagai kecenderungan seseorang untuk benar-benar terlibat langsung dalam tindakan *whistleblowing* (Chiu, 2012 dalam Hakim et al., 2017). Seorang yang memiliki sifat machiavellian cenderung melakukan *whistleblowing* atas dasar keinginan mengungkapkan kecurangan untuk mendapatkan keuntungan baik berupa ekonomi maupun kepuasan. Sifat machiavellian memiliki hubungan terhadap *whistleblowing intention*, semakin tinggi sifat machiavellian maka semakin tinggi intensi melakukan *whistleblowing* (Riandi, 2017).

Hasil pengujian menunjukkan sifat machiavellian tidak berpengaruh terhadap *whistleblowing intention* karena karakteristik individu-individu tidak

seluruhnya setuju bahwa dengan melaporkan suatu tindak kecurangan dapat mengatasi suatu permasalahan dan memberikan keuntungan bagi pelapor. Sifat *machiavellian* pada seorang individu tidak membuat mereka mau melakukan whistleblowing karena *machiavelianism* memandang suatu tindakan berdasarkan keuntungannya, sedangkan nilai keuntungan masing-masing individu berbeda. Hal tersebut sesuai dengan konsep sikap terhadap perilaku dalam *theory of planned behaviour*. Sifat *machiavellian* mempunyai kecenderungan yang negatif, setidaknya menunjukkan cara yang tidak etis untuk memanipulasi orang lain untuk mencapai tujuan seseorang (Hunt & Chonko, 1984).

Pengaruh Lingkungan Etika terhadap Whistleblowing Intention

Lingkungan etika adalah situasi dalam suatu instansi yang memperlihatkan ada atau tidaknya penerapan kode etik yang berdampak pada pihak-pihak yang ada didalamnya (Suzila, 2018). *Whistleblowing intention* didefinisikan sebagai kecenderungan seseorang untuk benar-benar terlibat langsung dalam tindakan *whistleblowing* (Chiu, 2012 dalam Hakim et al., 2017). Lingkungan Etika berkaitan dengan *Whistleblowing Intention*, semakin individu memahami kode etik maka keputusan yang diambil akan semakin adil dan bermoral, hal itu yang mendasari individu untuk mau mengungkapkan kecurangan (Nugraha et al., 2017).

Hasil pengujian menunjukkan berpengaruh positif terhadap *whistleblowing intention* karena karakteristik individu-individu menerapkan kode etik yang ada dalam perusahaan sebagai perilaku etis. Adanya lingkungan etika yang baik dalam instansi dicerminkan dengan penerapan kode etik dan slogan-slogan integritas yang ada di kantor KPP. Kode etik yang baik dalam suatu perusahaan membuat pegawai semakin berani dalam melakukan whistleblowing untuk mengungkap suatu kecurangan. Hal itu didasarkan pada

konsep norma subjektif dalam *theory of planned behaviour*. Lingkungan etika yang sudah menerapkan dengan baik kode etik dalam suatu instansi tentunya akan mencerminkan lingkungan etika yang kuat, dimana jika dihadapkan pada suatu permasalahan akan ditanggapi dengan cepat sesuai aturan yang ada. (Suzila, 2018).

Pengaruh Locus Of Control terhadap Whistleblowing intention

Locus of control didefinisikan sebagai harapan umum atas reward atau hasil dalam kehidupan yang dikendalikan oleh tindakan sendiri (internal) atau oleh kekuatan orang lain (eksternal) (Spector, 1988). *Whistleblowing intention* didefinisikan sebagai kecenderungan seseorang untuk benar-benar terlibat langsung dalam tindakan *whistleblowing* (Chiu, 2012 dalam Hakim et al., 2017). Individu dengan *locus of control* internal cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka daripada individu dengan *locus of control* eksternal. Individu dengan *locus of control* eksternal sering kali lebih tunduk pada otoritas. Hal ini yang menyebabkan *Locus of control* eksternal tidak akan melakukan tindakan *whistleblowing* (Spector, 1988).

Hasil pengujian menunjukkan tidak berpengaruh terhadap *whistleblowing intention* karena karakteristik individu-individu berbeda-beda dalam bersikap terhadap suatu perilaku. Seseorang yang memiliki *locus of control* internal belum tentu mau melakukan whistleblowing karena mereka beranggapan setelah melakukan pelaporan belum tentu mendapatkan apa yang diharapkannya yang sesuai dengan konsep sikap terhadap perilaku dalam *theory of planned behaviour*. *locus of control* menggambarkan seberapa jauh seseorang memandang hubungan antara perbuatan yang dilakukannya (*action*) dan hasilnya (*outcome*) (Larsen, 2010).

Pengaruh Tingkat keseriusan kesalahan terhadap *Whistleblowing intention*.

Tingkat keseriusan kesalahan adalah besaran konsekuensi yang berkaitan dengan sejumlah kerugian (atau keuntungan) yang diterima oleh korban (atau penerima manfaat) dari suatu perilaku moral yang dipertanyakan (Jones, 1991 dalam Odiatma & Hanif, 2017). *Whistleblowing intention* didefinisikan sebagai kecenderungan seseorang untuk benar-benar terlibat langsung dalam tindakan *whistleblowing* (Chiu, 2012 dalam Hakim et al., 2017). Tingkat keseriusan kecurangan berkaitan dengan *whistleblowing intention*, semakin tinggi keseriusan kecurangan yang dirasakan individu, maka semakin tinggi pula *whistleblowing intention* yang dirasakan individu (Miceli & Near, 1985).

Hasil pengujian menunjukkan tingkat keseriusan kesalahan berpengaruh signifikan positif terhadap *whistleblowing intention* karena karakteristik individu-individu mempersepsikan bahwa jika kecurangan itu semakin berat, individu tersebut akan melaporkan kecurangan tersebut atau melakukan *whistleblowing intention* yang sesuai dengan konsep persepsi control perilaku dalam *theory of planned behaviour*. 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 (Odiatma & Hanif, 2017).

Pengaruh Sifat *machiavellian* terhadap *Whistleblowing intention* dengan Retaliasi sebagai pemoderasi.

Hipotesis kelima dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah retaliasi memoderasi sifat *machiavellian* terhadap *whistleblowing intention*. Hasil pengaruh sifat *machiavellian* terhadap *whistleblowing intention* tidak menunjukkan hasil signifikansi kurang

dari 0,05, maka baik dengan atau pun tanpa retaliasi, sifat *machiavellian* tidak berpengaruh terhadap *whistleblowing intention*.

Pengaruh Lingkungan etika terhadap *Whistleblowing intention* dengan Retaliasi sebagai pemoderasi.

Hipotesis keenam dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah retaliasi memoderasi lingkungan etika terhadap *whistleblowing intention*. Hasil persamaan MRA 2 menjelaskan bahwa nilai sig. dari variabel *locus of control* adalah sebesar 0,941 yang artinya adalah variabel retaliasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *whistleblowing intention*.

Selanjutnya, berdasarkan pengujian hipotesis diperoleh bahwa retaliasi tidak memoderasi pengaruh lingkungan etika terhadap *whistleblowing intention* karena signifikansi dari persamaan MRA 3 moderasi retaliasi variabel lingkungan etika terhadap *whistleblowing intention* sebesar 0,438 yang artinya lebih besar dari 0,05.

Hasil hipotesis kedua menyatakan bahwa variabel lingkungan etika yang berpengaruh signifikan terhadap *whistleblowing intention* karena nilai sig. 0,004 yang lebih kecil dari 0,05 dengan kesesuaian terhadap penjelasan *theory of planned behaviour* yang menjelaskan norma subjektif seseorang dalam menjelaskan suatu perilaku. Walau demikian, karena variabel retaliasi tidak berpengaruh terhadap *whistleblowing intention*, maka retaliasi tidak memperkuat atau memperlemah adanya lingkungan etika dalam instansi/perusahaan terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*.

KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

Penelitian ini dapat disimpulkan

1. Variabel sifat *machiavellian* tidak berpengaruh terhadap *whistleblowing intention*. Berdasarkan uraian tersebut

- maka hipotesis 1 penelitian ini ditolak. Sifat *machiavellian* yang ada pada diri seseorang tidak memengaruhi dirinya untuk mau menjadi whistleblower. Seseorang perlu memikirkan dampak lain selain rasa ego pada diri seseorang untuk mau menjadi whistleblower. Perlu melihat perilaku etis yang ada di lingkungan untuk mau melaporkan suatu kecurangan yang terjadi.
2. Variabel lingkungan etika memiliki pengaruh secara signifikan terhadap *whistleblowing intention*. Berdasarkan pernyataan tersebut, maka hipotesis 2 diterima. lingkungan etika mempengaruhi seseorang dalam perannya untuk menjadi *whistleblower*. Perusahaan yang menerapkan lingkungan etika secara menyeluruh, para karyawannya juga akan mempertimbangkan jika ingin mengadukan karyawan lain yang melakukan kecurangan. Hal ini berkaitan dengan kerjasama dalam pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan.
 3. Variabel *locus of control* tidak mempunyai pengaruh terhadap *whistleblowing intention*. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis 3 penelitian ini ditolak. *locus of control* yang tinggi tidak mempengaruhi seseorang untuk menjadi *whistleblower*. Hal tersebut dapat terjadi karena keyakinan individu yang rendah untuk dapat merubah lingkungannya. Mereka tidak yakin jika menjadi *whistleblower*, akan dapat membuat pengaruh baik pada diri individu tersebut.
 4. Variabel tingkat keseriusan kesalahan memiliki pengaruh terhadap *whistleblowing intention*. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis 4 penelitian ini diterima. Keseriusan kesalahan atau kecurangan terjadi berpengaruh seseorang untuk mau melaporkannya. Keseriusan itu dapat dilihat dari nilai materialitas atau seberapa dampak yang ditimpulkan dari kesalahan atau kecurangan yang terjadi.
 5. Pengujian variabel retaliasi yang memoderasi pengaruh sifat *machiavellian* terhadap *whistleblowing intention* tidak dapat disimpulkan karena hasil pengaruh sifat *machiavellian* terhadap *whistleblowing intention* tidak menunjukkan hasil signifikansi kurang dari 0.05, maka baik dengan atau pun tanpa retaliasi, sifat *machiavellian* tidak berpengaruh terhadap *whistleblowing intention*.
 6. Variabel retaliasi tidak memoderasi pengaruh lingkungan etika terhadap *whistleblowing intention*. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis 6 ditolak. Jadi, retaliasi atau keinginan adanya balas dendam atau pencegahan tindakan *whistleblowing* lebih lemah pengaruhnya dibanding lingkungan etika. Adanya retaliasi tidak memperlemah atau memperkuat hubungan lingkungan etika terhadap *whistleblowing intention*.
- Penelitian ini dilakukan untuk mengukur dan mengetahui pengaruh sifat *machiavellian*, lingkungan etika, *locus of control*, dan tingkat keseriusan kesalahan terhadap *whistleblowing intention* dengan retaliasi sebagai variabel moderasi dengan kontribusi dari Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Karangpilang Surabaya. Selama dilakukannya penelitian ini, peneliti menyadari bahwa terdapat keterbatasan dalam penelitian ini. Waktu penyebaran kuisisioner dilaksanakan pada bulan Desember yang merupakan bulan bagi pegawai KPP untuk melakukan penyuluhan terkait pelaporan pajak sehingga ada beberapa pegawai yang tidak berada dikantor selain itu penyebaran hanya dilakukan dalam 10 hari kerja..
- Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka peneliti memberikan saran

yang mungkin dapat digunakan sebagai pertimbangan. Saran untuk penelitian selanjutnya dalam pemilihan waktu penyebaran kuisioner diutamakan pada waktu yang tepat yaitu saat para karyawan sedang tenggang dipertengahan tahun.

DAFTAR RUJUKAN

- Ahmad, S., Smith, G., Ismail, Z., Ahmad, S. A., & Smith, M. (2012). Internal Whistle-Blowing Intentions: A Study of Demographic and Individual Factors. *Journal of Modern Accounting and Auditing*, 8(11), 1632–1645.
- Ahyaruddin, M., & Asnawi, M. (2017). Pengaruh Moral Reasoning dan Ethical Environment Terhadap Kecenderungan Untuk Melakukan Whistleblowing. *Jurnal Akuntansi & Ekonomika*, 7(1).
- Ajzan, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211.
- Alleyne, P., Soverall, W. C., Broome, T., & Pierce, A. (2017). Perceptions, predictors and consequences of whistleblowing among accounting employees in Barbados. *Meditari Accountancy Research*, 25(2), 241–267.
- Andon, P., Free, C., Jidin, R., Monroe, G. S., & Turner, M. J. (2018). The Impact of Financial Incentives and Perceptions of Seriousness on Whistleblowing Intention. *Journal of Business Ethics*, 151(1), 165–178.
- Apriyanti, Taufik, T., & Hasan, M. (2014). Pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan perilaku etis terhadap kinerja auditor pemerintah (Studi Empiris pada BPK-RI dan BPKP Perwakilan Provinsi Riau). *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 1(2).
- Bagustianto, R. (2015). Faktor-faktor yang mempengaruhi minat pegawai negeri sipil (PNS) untuk melakukan tindakan whistleblowing (Studi pada PNS BPK RI). *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 19(2), 276–295.
- Bakar, F. D., Hidayati, N., & Amin, M. (2019). Pengaruh komitmen, locus of control, dan sosialisasi antisipatif mahasiswa terhadap whistleblowing. *E-JRA*, 8(2), 93–107.
- Brief, A. P., & Motowidlo, S. J. (1986). Prosocial Organizational Behaviors. *Academy of Management Review*, 11(4), 710–725.
- Curtis, M. B. (2006). Are audit-related ethical decisions dependent upon mood? *Journal of Business Ethics*, 68(2), 191–209.
- Dalton, D., & Radtke, R. R. (2013). The Joint Effects of Machiavellianism and Ethical Environment on Whistleblowing. *Journal of Business Ethics*, 117(1), 153–172.
- Dasgupta, S., & Kesharwani, A. (2010). Whistleblowing: A Survey of Literature. *IUP Journal of Corporate Governance*, 9(4), 57–70.
- DuVal, G., Sartorius, L., Clarridge, B., Gensler, G., & Danis, M. (2001). What triggers requests for ethics consultations? *Western Journal of Medicine*, 175(1), 24–30.
- Efendi, A., & Nuraini. (2019). Pengaruh Perlindungan Hukum, Orientasi Etika Idealisme, Orientasi Etika Relativisme dan Retaliasi Terhadap Intensi Whistleblowing. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi (JIMEKA)*, 4(3), 504–519.
- Elias, R. (2008). Auditing students' professional commitment and anticipatory socialization and their relationship to whistleblowing. *Managerial Auditing Journal*, 23(3), 283–294.
- Fahlevi, A., Carolina, A., & Kusufi, M. S.

- (2017). Pengaruh sifat *machiavellian*, *self efficiency*, *personal cost* dan komitmen profesional terhadap intensi *whistleblowing*.
- Fathiyah, F., Mufidah, M., & Masnun, M. (2019). *Whistleblowing* dan Niat Melaksanakannya Mahasiswa. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 3(2), 150–158.
- Gabrillin, A. (2019). Daftar 10 Lembaga Paling Banyak Terlibat Korupsi Sepanjang 2018. Kompas.Com. <https://nasional.kompas.com/read/2019/02/08/13455821/daftar-10-lembaga-paling-banyak-terlibat-korupsi-sepanjang-2018?page=all>
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23, Edisi 8. *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Hakim, T. I. R., Subroto, B., & Andayani, W. (2017). Faktor Situasional dan Demografis sebagai Prediktor Niat Individu untuk Melakukan *Whistleblowing*. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, 3(2), 124–133.
- Hariyani, E., & Putra, A. A. (2018). Pengaruh Komitmen Profesional, Lingkungan Etika, Intensitas Moral, *Personal Cost* Terhadap Intensi Untuk Melakukan *Whistleblowing* Internal. *Jurnal Akuntansi, Keuangan Dan Bisnis*, 11(2), 17–26.
- Hariyani, E., Rianti, D., & Nasir, A. (2016). Pengaruh komitmen profesional auditor terhadap intensi melakukan *whistleblowing* dengan retaliasi sebagai variabel moderating (Studi Empiris Pada BRI Provinsi Riau). *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4(1), 1531–1543.
- Hunt, S. D., & Chonko, L. B. (1984). *Marketing and Machiavellianism*. *Journal of Marketing*, 48(3), 30.
- Jeon, S. H. (2017). *Where to report wrongdoings? Exploring the determinants of internal versus external whistleblowing*. *International Review of Public Administration*, 22(2), 153–171.
- JW Graham. (1986). *Principled organizational dissent: A theoretical essay*. *Research in Organizational Behavior*, 8, 1–52.
- Kementrian Keuangan. (2016). *Menteri Keuangan Melakukan Simulasi Aplikasi Whistleblowing System (WiSe)*. <http://www.itjen.kemenkeu.go.id/baca/48>
- Keraf, S. A. (1988). Etika Bisnis Tuntutan dan Relevansinya. *Tep. Apx.*, 60(8), 27–30.
- Kusuma, H. (2018). Ditjen Pajak “Bersih-bersih” Korupsi, Begini Caranya. <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-3899009/ditjen-pajak-bersih-bersih-korupsi-begini-caranya>
- Larsen, R. J. (2010). *Personality psychology: Domains of knowledge about human nature*.
- Lestari, R., & Yaya, R. (2017). *Whistleblowing* dan faktor-faktor yang memengaruhi niat melaksanakannya oleh aparatur sipil negara. *Jurnal Akuntansi*, 21(3), 336–350.
- Lestiono, E. (2016). Pengaruh *Locus Of Control*, *Sifat Machiavellian* dan Komitmen Profesional Terhadap Perilaku Auditor dalam Situasi Konflik Audit. UNISBA.
- Manafe, M. W. N. (2015). Pengaruh Penalaran Moral, Retaliasi dan Gender Terhadap Kecenderungan *Whistleblowing* Internal. *Wahana Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 18, 113–123.
- Menk, K. B. (2011). *the Impact of Materiality, Personality Traits, and Ethical Position on Whistle-Blowing*

- Intentions*. 97.
- Mesmer-Magnus, J. R., & Viswesvaran, C. (2005). *Whistleblowing in organizations: An examination of correlates of whistleblowing intentions, actions, and retaliation*. *Journal of Business Ethics*, 62(3), 277–297.
- Miceli, M. P., & Near, J. P. (1985). *Characteristics of Organizational Climate and Perceived Wrongdoing Associated With Whistle-Blowing Decisions*. *Personnel Psychology*, 38(3), 525–544.
- Napitupulu, G. B., & Bernawati, Y. (2016). Pengaruh Faktor Organisasional, Faktor Individual, Dan Faktor Demografi Terhadap Intensi Whistleblowing. *Simposium Nasional Akuntansi XIX*, 1–24.
- Near, J.P., & Miceli, M. P. (1985). *Organizational dissidence: The case of whistle-blowing*. *Journal of Business Ethics*, 4(1), 1–16.
- Near, Janet P., & Miceli, M. P. (1986). *Retaliation Against Whistle Blowers. Predictors and Effects*. *Journal of Applied Psychology*, 71(1), 137–145.
- Nugraha, T., Azlina, N., & Julita. (2017). Pengaruh komitmen profesional, lingkungan etika, sifat *machiavellian* dan *personal cost* terhadap intensi *whistleblowing* dengan retaliasi sebagai variabel moderating (Studi Empiris pada Perusahaan Perbankan yang berada di Kota Pekanbaru). *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4(1), 2030–2044.
- Odiatma, F., & Hanif, R. A. (2017). Pengaruh *Personal Cost Reporting* , Status Wrong Doer dan Tingkat Keseriusan Kesalahan Terhadap *Whistleblowing Intention*. *Jurnal Politeknik Caltex Riau*, 10(1), 11–20.
- Purnamasari, D., & Gunawan, P. (2016). Pengaruh Sensitivitas Etis , *Professional Identity* , dan *Locus of Control* terhadap *Whistleblowing Intention*. *Prosiding Akuntansi ISSN: 2460-6561*, 955–963.
- Purnamasari, V., & Chrismastuti, A. (2006). Dampak *Reinforcement Contingency* Terhadap Hubungan Sifat *Machiavellian* dan Perkembangan Moral. *Simposium Nasional Akuntansi 9*, 1–25.
- Putri, P. A., & Laksito, H. (2013). Pengaruh Lingkungan Etika, Pengalaman Auditor Dan Tekanan Ketaatan Terhadap Kualitas Audit Judgment. *Pengaruh Lingkungan Etika, Pengalaman Auditor Dan Tekanan Ketaatan Terhadap Kualitas Audit Judgment*, 383–393.
- Raharjo, F. D. (2017). Faktor Yang Mempengaruhi Pelaporan *Whistleblowing* internal Dengan Tingkat Pendidikan Sebagai Variabel Moderasi Persepsi Karyawan Di Pt. Krakatau Steel (Persero) Tbk. *Media Riset Akuntansi, Auditing Dan Informasi*, 15(2), 103.
- Rehg, M. T., Miceli, M. P., Near, J. P., & Van Scotter, J. R. (2008). *Antecedents and outcomes of retaliation against whistleblowers: Gender differences and power relationships*. *Organization Science*, 19(2), 221–240.
- Riandi, G. (2017). Pengaruh sifat *machiavellian*, lingkungan etika dan *personal cost* terhadap intensi melakukan *whistleblowing* (Studi Empiris Pada Bank BRI Provinsi Riau). *JOM Fekon*, 4(1), 2538–2550.
- Ridho, M. S., & Rini, R. (2016). Pengaruh komitmen profesional, *locus of control*, keseriusan pelanggaran dan suku bangsa terhadap intensi *whistleblowing* (Studi Empiris pada Pemerintahan Daerah DKI Jakarta). *Equity*, 19(1), 38.
- Robbins, S. P. (1996). *Perilaku Organisasi*,

- Konsep, Kontroversi, Aplikasi (1st ed.). Prenhallindo.
- Rosarian, F. (2019). Lima Wilayah Rawan Korupsi Versi Satgas. Tempo.Co. <https://nasional.tempo.co/read/371026/lima-wilayah-rawan-korupsi-versi-satgas/full&view=ok>
- Rothschild, J., & Miethe, T. D. (1999). *Whistle-blower disclosures and management retaliation: The battle to control information about organization corruption. Work and Occupations*, 26(1), 107–128.
- Rotter, J. B. (1966). *Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. Psychological Monographs*, 80(1), 609.
- Saputra, B. (2017). Pengaruh *Retaliation* dan Gender Terhadap Niat Melakukan *Whistle Blowing*. 1233–1254.
- Schultz-Jr., Joseph J., Johnson, Douglas A., Morris, Deigan dan Dyrnes, S. (1993). *An Investigation of The Reporting of Questionable Acts in an International Setting. Journal of Accounting Research*, 31, 75–103.
- Semendawai, A. H., Santoso, F., Wagiman, W., Omas, B. I., & Susilaningtias, S. M. W. (2011). *Memahami Whistleblower*. Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (LPSK).
- Spector, P. E. (1988). *Development of the Work Locus of Control Scale. Journal of Occupational Psychology*, 61(4), 335–340.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi (VOL 1)*. PUSTAKABARUPRESS.
- Susanti, V. A. (2017). *The Influence of Ethical Consideration and Locus of Control on Managers Evaluation Judgment at The Adverse Condition. Widya Journal of Management and Accounting*, 3(1).
- Suzila. (2018). Pengaruh sifat machiavellian dan lingkungan etika terhadap niat melakukan *whistleblowing* (Studi eksperimentasi pada SKPD di Lubuk Sikaping, Kabupaten Pasaman). *Jurnal Akuntansi*, 6(3), 1–11.
- Utami, I. W., & Nugrahaningsih, W. (2015). Pancasila Sebagai Sumber Hukum Bagi Anti Korupsi Dan Menjunjung Hak Asasi Manusia. *Serambi Hukum*, 8(02), 190–201.
- Wilopo, R. (2006). Faktor-Faktor Yang Bepengaruh Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor: Studi Pada Kantor Akuntan Publik Di Jawa Timur. *Berkala Ilmiah Akuntansi Dan Teknologi Informasi*.
- Winardi, R. D. (2015). *the Influence of Individual and Situational Factors on Lower-Level Civil Servants' Whistle-Blowing Intention in Indonesia. Jurnal Ekonomi & Bisnis Indonesia (Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Gadjah Mada)*, 28(3), 361–376.