



Pengaruh sifat *machiavellian* dan komitmen profesional terhadap intensi melakukan *whistleblowing*

Salsabila Ardedia Indra¹, Ratih Kusumastuti², Rahayu³

^{1,2,3}Universitas Jambi

¹Salsabilardedia29@gmail.com, ²Ratihkusumastuti@unja.ac.id, ³Rahayu_fe@unja.ac.id

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 12 Juni 2022

Disetujui 20 Juli 2022

Diterbitkan 25 Agustus 2022

Kata kunci:

Sifat machiavellian;
Komitmen profesional;
Intensi whistleblowing;
Dinas pemuda dan
olahraga; Kecurangan

Keywords :

Machiavellian nature;
Professional commitment;
Whistleblowing; Youth and
sports department; Fraud

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk meneliti penyebab atau faktor apa saja yang mempengaruhi seseorang untuk memiliki intensi melakukan whistleblowing. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah sifat Machiavellian dan komitmen profesional berpengaruh terhadap intensi melakukan whistleblowing di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jambi. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner yang disebar kepada karyawan yang bekerja di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jambi dan sampel penelitian berjumlah 118 karyawan yang bekerja di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jambi dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda yang menggunakan program spss. Hasil penelitian ini menunjukkan sifat machiavellian dan komitmen profesional berpengaruh terhadap intensi melakukan whistleblowing dan dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi sifat Machiavellian maka semakin tinggi pula intensi melakukan whistleblowing begitu juga dengan komitmen profesional, semakin tinggi komitmen profesional maka semakin tinggi pula intensi melakukan whistleblowing.

ABSTRACT

This study was conducted to examine the causes or factors that influence a person to have the intention of doing whistleblowing. This study aims to determine whether Machiavellian nature and professional commitment affect the intention to do whistleblowing at the Jambi Province Youth and Sports Office. The data used are primary data obtained through questionnaires distributed to employees who work at the Jambi Province Youth and Sports Office and the research sample is 118 employees who work at the Jambi Province Youth and Sports Office with the sampling technique using the saturated sampling method. The data analysis method used multiple linear regression analysis using the SPSS program. The results of this study indicate that the Machiavellian nature and professional commitment affect the intention to do whistleblowing and it can be concluded that the higher the Machiavellian nature, the higher the intention to do whistleblowing as well as professional commitment, the higher the professional commitment, the higher the intention to do whistleblowing.



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Program Studi Akuntansi, Institut Koperasi Indonesia.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY

(<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

PENDAHULUAN

Tindakan kecurangan atau *fraud* ialah suatu tindakan melawan hukum yang dilakukan oleh oknum-oknum dari dalam maupun diluar organisasi dengan maksud untuk mendapatkan keuntungan pribadi. Di Indonesia sendiri, kasus pelanggaran dan kecurangan masih sering terjadi didalam penyelenggaraan pemerintah. Banyaknya tindak kecurangan yang sering dilakukan menjadi tradisi di dalam pemerintahan Indonesia dan mengakibatkan banyaknya masyarakat yang tidak percaya dengan pemerintahan di Indonesia. (Assosiation of Certified Fraud Examiners, 2019) menunjukkan bahwa penyumbang terbesar kerugian yang dialami negara adalah tindakan fraud dalam bentuk korupsi sebesar 69,9% dan organisasi yang paling dirugikan adalah pemerintah sebesar 48,5%.

Transparency International memapar- kan mengenai Indeks Persepsi Korupsi (IPK), berdasarkan hasil survei terhadap 180 negara, Indonesia menerima hasil skor antara 38 dari 100 dengan peringkat 96 dari 180. Peneliti Divisi Investigasi Indonesia *Corruption Watch* (ICW, 2020) Wana Alamsyah mengatakan pada semester I tahun 2020 ICW menemukan 169 kasus korupsi dan 372 aktor yang ditetapkan menjadi tersangka berdasarkan latar belakang profesi dan modus korupsi yang paling sering dilakukan adalah penggelapan. Terdapat sebanyak 47 kasus penggelapan dengan nilai kerugian negara sebanyak Rp.233,7 miliar melibatkan 83 orang dengan berbagai latar belakang profesi, yang mana pelaku didominasi oleh Aparatur Sipil Negara (ASN), Kepala Desa dan Direktur/Karyawan

Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Rata-rata uang negara yang digelapkan oleh ASN sebesar Rp.1,4 miliar.

Terdapat beberapa kasus yang berkaitan dengan pelanggaran etika yang dilakukan oleh karyawan instansi pemerintahan, sebagai berikut: Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP) memperoleh hasil terkait dugaan tindak korupsi pengadaan peralatan dan perlengkapan atlet Jambi pada Pekan Olahraga XVII di Kalimantan Timur. Hasil pemeriksaan tim intelijen Kejati Jambi untuk kasus dugaan korupsi Dispora Jambi disimpulkan telah terjadi suatu tindakan yang melawan hukum. Kasus selanjutnya yang terjadi pada Sekretaris Dinas Pemuda dan Olahraga Jambi adalah dugaan korupsi pengadaan billboard Provinsi Jambi tahun 2012 yang merugikan negara sebesar Rp. 370 juta lebih.

Kasus pelanggaran etika yang telah disebutkan diatas dapat disimpulkan bahwa, ilmu pengetahuan tentang etika profesi sangat diperlukan pada karyawan yang bekerja disuatu instansi pemerintahan telah menjadi sorotan karena terbukti masih terdapat kecurangan dan mengabaikan standar profesi yang ada. Untuk melakukan penghambatan kecurangan yang terjadi dalam penyelenggaraan pemerintahan, salah satunya adalah melakukan whistleblowing. Whistleblowing dianggap sebagai cara yang tepat untuk mencegah terjadinya kasus kecurangan pada laporan keuangan yang akan merugikan organisasi maupun pihak lain (Rianti et al., 2017).

Whistleblowing merupakan sebuah tindakan mengungkapkan informasi dari sebuah organisasi privat maupun publik untuk membuka kasus-kasus korupsi yang rawan dipublikasi (Kumar dan Santoro, 2017). Orang yang melancarkan tindakan whistleblowing disebut dengan whistleblower. Keeradaan whistleblower menjadi sangat penting dalam pengungkapan kecurangan yang terjadi disebuah organisasi. Namun, perlindungan hukum bagi seorang whistleblower di Indonesia masih belum kuat. Seperti kasus yang terjadi pada RW mantan Direktur PT. Dutasari Citralaras yang merugikan saksi dilindungi oleh KPK (whistleblower) dalam perkara korupsi proyek hambalang, namun hal tersebut menjadi boomerang bagi RW karna dituduh sebagai pelaku pengguna faktur fiktif dan pencucian uang.

Undang-undang Dasar No 31 Tahun 2014 telah mengatur tentang perlindungan saksi dan korban dijelaskan bahwa pelapor merupakan pihak yang mengungkapkan pelanggaran hukum pidana maupun perdata kepada pihak berwenang. Pasal ini memiliki arti bahwa pihak yang melaporkan pelanggaran kepada pihak yang tidak memiliki otoritas hukum tidak dapat terlindungi meskipun kehadirannya termasuk penting untuk menegakkan keadilan. Kondisi inilah yang membuat para whistleblower bingung pada keinginannya untuk mengungkapkan perlakuan tidak etis yang terjadi dalam suatu organisasi. System pelaporan pelanggaran dapat berjalan efektif apabila ada komitmen dari seluruh anggota organisasi, termasuk perlindungan terhadap whistleblower. Komitmen inilah yang dibutuhkan untuk menjamin karyawan bebas dari risiko pembalasan yang dilakukan oleh organisasi baik dari atasannya maupun rekan kerjanya (Magnus-Mesner dan Viswesvaran, 2005).

Whistleblowing system adalah bagian dari sistem pengendalian internal dalam mencegah praktik penyimpangan dan kecurangan serta memperkuat pengendalian internal dalam mencegah praktik penyimpangan dan kecurangan serta memperkuat penerapan praktik good governance (KNKG, 2008). *Association..of Certified Fraud Examiner (ACFE) dan Global Economic Crime Survey (GECS)* menyimpulkan bahwa salah satu cara yang paling ampuh untuk mencegah dan memerangi praktik yang bertolak belakang dengan tata kelola pemerintahan yang baik melalui mekanisme pelaporan pelanggaran (*whistleblowing system*) keberhasilannya bisa dilihat dari banyaknya kecurangan yang berhasil ditemukan dan juga waktu pelaksanaannya yang relatif singkat dibandingkan dengan cara lainnya. Selain itu, pimpinan organisasi memiliki kesempatan untuk mengatasi permasalahan secara internal dulu, sebelum permasalahan tersebut menyebar luas keruang publik yang dapat mempengaruhi reputasi organisasi. Oleh karena itu, penyelenggaraan *whistleblowing system* yang efektif perlu digalakkan di setiap organisasi, baik di sektor swasta maupun sektor publik (KNKG, 2008).

Keikutsertaan whistleblower terhadap efektifitas whistleblowing system, karena sistem akan percuma jika seorangpun tidak menggunakan untuk melaporkan adanya tindakan fraud. Sweeney (2008) berpendapat bahwa terungkapnya sebagian besar kasus fraud yang berlaku di sector pemerintahan maupun swasta dikarenakan adanya karyawan yang mengungkapkan kecurangan tersebut.

Ungkapan tersebut sejalan dengan Report to The Nation yang diterbitkan oleh Association of Certified Fraud Examiners (ACFE) setiap dua tahun sekali yang senantiasa menempatkan tips dalam rangking teratas sumber pengungkap kecurangan.

Penjelasan diatas dengan kasus tindak pelanggaran yang di ungkap oleh beberapa oknum, dapat disimpulkan bahwa intensi seseorang melakukan whistleblowing dapat diukur dari niat untuk melakukan whistleblowing, keinginan untuk mencoba whistleblowing, sistem whistleblowing tidak akan berjalan secara efektif jika secara internal tidak memungkinkan dilakukan tanpa adanya niat seseorang untuk melapor (Bastanto dan Nurkholis, 2013). Hal ini dikarenakan dengan melaporkan tindakan pelanggaran yang dilakukan oleh individu agar dapat menjadikan suatu sistem whistleblowing yang baik, transparan, akuntabel, dan bertanggung jawab akan membuat pegawai yakin untuk mengungkap kasus fraud yang terjadi (Purwantini, 2016). Ditemukan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi intensi seseorang untuk melakukan whistleblowing yang akan diuji pada penelitian ini, yaitu sifat Machiavellian dan komitmen profesional.

Komitmen pada umumnya dapat diartikan sebagai kekuatan identifikasi individu dan keterlibatannya dalam suatu organisasi atau profesi. Komitmen profesional adalah tingkat loyalitas kepada profesinya seperti pemahaman individu tersebut (Larkin, 2003). Seorang yang berkomitmen profesi meyakini dan menerima tujuan profesi serta memiliki keinginan untuk melakukan berbagai upaya demi mencapai tujuan profesi yang diminta. Penelitian yang dilakukan oleh Arif dkk., (2020) memperoleh hasil bahwa komitmen profesional berpengaruh positif terhadap intensi melakukan whistleblowing. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Gandamihardja dkk., 2014) memperoleh hasil bahwa komitmen profesional tidak berpengaruh terhadap intensi melakukan whistleblowing.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi seseorang untuk melakukan whistleblowing, yaitu sifat machiavellian. Sifat Machiavellian ini merupakan karakter yang akan melakukan aksi dengan memperhitungkan keuntungan ekonomi yang didapatkan sebagai landasan dalam bertindak (Dalton dan Radke, 2012). Sifat Machiavellian dapat mempengaruhi whistleblowing karna akan memberikan suatu organisasi informasi mengenai bagaimana cara yang lebih baik memberi insentif kepada individu tertentu untuk mengungkapkan sebuah pelanggaran yang tersembunyi (Murphy, 2012). Penelitian yang dilakukan oleh Bill Enus & David, (2019) memperoleh bahwa hasil penelitian sifat Machiavellian berpengaruh positif terhadap intensi melakukan whistleblowing sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Dewi & Fitrah, (2020) memperoleh hasil sifat Machiavellian tidak berpengaruh terhadap intensi melakukan whistleblowing.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini dilakukan untuk meneliti penyebab atau faktor apasaja yang mempengaruhi seseorang untuk memiliki intensi melakukan whistleblowing. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah sifat Machiavellian dan komitmen profesional berpengaruh terhadap intensi melakukan whistleblowing di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jambi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sifat *machiavellian*, dan komitmen profesional di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jambi terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah melalui survei dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Populasi yang diamati dalam penelitian ini adalah ASN dan PTT yang bekerja di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jambi berjumlah 140 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling* dengan menggunakan teknik sampling jenuh. V.Wiratna (2019) menyimpulkan bahwa sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel sebanyak 140 sampel.

Skala pengukuran memakai skala Ordinal 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 5(sangatsetuju).Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu Whistleblowing (Y), sedangkan variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Sifat Machiavellian (X1) dan Komitmen Profesional (X2). Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan melakukan uji kualitas data (uji validitas dan uji reliabilitas), uji normalitas, uji asumsi klasik (uji multikolineartitas dan uji

heteroskedastisitas), dan uji hipotesis (uji t, dan uji koefisien determinan (R²)) dengan bantuan menggunakan program SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan kepada pegawai yang bekerja di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jambi. Adapun pegawai yang berpartisipasi dalam penelitian ini meliputi seluruh ASN dan PTT dengan jumlah 140 pegawai.

Tabel 1 Jumlah Sampel dan Pengembalian

| Penyebaran Kuesioner | Jumlah |
|------------------------------------|--------|
| Kuesioner yang telah disebar | 140 |
| Kuesioner yang telah kembali | 118 |
| Kuesioner yang telah tidak kembali | 22 |
| Kuesioner yang dapat diolah | 118 |
| Kuesioner yang tidak dapat diolah | 0 |
| Tingkat Pengembalian Kuesioner | 84,28% |

Sumber: Data primer yang Diolah, 2022

Keterangan pada tabel 4.1 memperoleh tingkat pengembalian kuesioner sebanyak 118 dengan persentase 84,28% dan terdapat 22 kuesioner atau 15,72% yang tidak kembali dikarenakan pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jambi beberapa berhalangan hadir saat pembagian kuesioner dilakukan.

Metode Analisis Data

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Tabel 2 Hasil Uji Statistik Deskriptif

| | Descriptive Statistics | | | | |
|---------------------------|------------------------|-----------|-----------|-----------|----------------|
| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| | Statistic | Statistic | Statistic | Statistic | Statistic |
| Total_X1 | 118 | 31 | 68 | 54.40 | 7.815 |
| Total_X2 | 118 | 20 | 48 | 35.67 | 5.926 |
| Total_Y | 118 | 9 | 25 | 19.71 | 3.547 |
| Valid N (listwise) | 118 | | | | |

Sumber: Data primer yang Diolah, 2022

Tabel 2 menunjukkan bahwa pada variabel sifat Machiavellian (X1) mendapat hasil minimum sebesar 31 dan maksimum sebesar 68, dengan rata-rata 54,40 dan standar deviasi sebesar 7,815. Variabel komitmen profesional (X2) mendapat hasil minimum sebesar 20 dan maksimum sebesar 48, dengan rata-rata 35,67 dan standar deviasi sebesar 5,926. Sedangkan, untuk variabel whistleblowing (Y) mendapat hasil minimum sebesar 9 dan hasil maksimal sebesar 25 dengan rata-rata hasil sebesar 19,71 dan standar deviasi sebesar 3,547. Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas jawaban responden untuk variabel sifat machiavellian, komitmen profesional, dan intensi melakukan whistleblowing.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas masing masing item pertanyaan memperoleh nilai rata-rata diatas 0,4 dan bernilai positif, sedangkan untuk hasil uji reliabilitas masing-masing item pertanyaan memiliki nilai Cronbach Alpha diatas 0,7. Dapat disimpulkan bahwa instrument dalam penelitian ini dianggap valid dan reliabel sehingga dapat digunakan untuk pengolahan data lebih lanjut.

Hasil Uji Asumsi Klasik
Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

| Model | Collinearity Statistics | |
|----------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| Total_X1 | .618 | 1.617 |
| Total_X2 | .618 | 1.617 |

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Data primer yang Diolah, 2022

Tabel 3 diatas terlihat bahwa nilai tolerance mendekati angka 1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) di angka 1,617 untuk setiap variabel, yang ditunjukkan dengan nilai *tolerance* sifat *machiavellian* 0,618 dan nilai VIF 1,617. Kemudian untuk variabel komitmen profesional dengan nilai *tolerance* 0,618 dan nilai VIF 1,617. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tidak terdapat masalah multiko dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Hasil uji Normalitas

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas menggunakan Uji Statistk Kolmogorov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | Unstandardized Residual |
|------------------------|-------------------------|
| N | 118 |
| Test Statistic | .075 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | .096 ^c |

a. Test distribution is Normal.

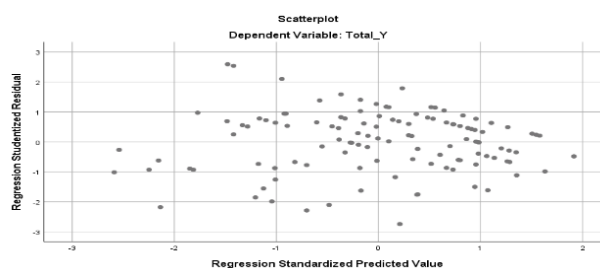
b. Calculated from data.

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4, hasil uji statistik *Kolmogorov-Sminorv* menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal. Hal ini dapat terlihat dari nilai probabilitas sebesar 0,096 yang mana hasil tersebut lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan model penelitian ini memenuhi uji asumsi klasik normalitas.

Hasil Uji Heteroskedasitas

Cara memprediksi ada atau tidaknya heteroskedasitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar *Scatterplot* pada gambar 1 dibawah ini:



Gambar 1 Grafik Scatterplot

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan gambar 1, grafik scatterplot menunjukkan bahwa data tersebut menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, tidak terjadi penggumpalan di sisi atas saja atau dibawah saja, dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedasitas pada model persamaan regresi.

Pengujian Hipotesis

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut hasil pengujian regresi linier berganda yang diujikan pada Tabel 5:

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Sifat Machiavellian dan Komitmen Profesional terhadap Intensi melakukan Whistleblowing

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 2.394 | 1.810 | | 1.323 | .189 |
| Total_X1 | .220 | .040 | .484 | 5.491 | .000 |
| Total_X2 | .151 | .053 | .252 | 2.854 | .005 |

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Data primer yang Diolah, 2022

Berdasarkan keterangan pada Tabel 5, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1.SM + \beta_2.KP + e$$

$$Y = 2.394 + 0.220 + 0.151 + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 2,394 memberikan arti bahwa apabila sifat Machiavellian (X1) dan komitmen profesional (X2) dianggap konstan, maka whistleblowing akan konstan sebesar 2,394.
2. Koefisien regresi variabel sifat Machiavellian (X1) sebesar 0,220 berarti setiap adanya penambahan 1 (karena bernilai positif) dari sifat machiavellian, maka dari itu nilai Y (whistleblowing) akan selalu bertambah sebanyak 0.220.
3. Koefisin regresi variabel komitmen profesional (X2) sebesar 0,151 berarti setiap adanya penambahan 1 (karena bernilai positif) dari komitmen profesional, maka dari itu nilai Y (whistleblowing) akan selalu bertambah sebanyak 0.151.

Hasil Uji Sifnifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Berikut merupakan hasil pengujian t yang disajikan dalam Tabel 4.7:

Tabel 6 Hasil Uji Statistik t

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 2.394 | 1.810 | | 1.323 | .189 |
| Total_X1 | .220 | .040 | .484 | 5.491 | .000 |
| Total_X2 | .151 | .053 | .252 | 2.854 | .005 |

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Data primer yang Diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 6 pengujian diatas dapat dilihat bahwa:

Pengujian koefisien regresi variabel sifat Machiavellian (X1) dan komitmen profesional (X2) mendapat taraf signifikansi <0,050 atau memperoleh hasil dibah 0,050 maka variabel sifat Machiavellian dan komitmen profesional berpengaruh positif terhadap intensi melakukan whistleblowing atau hipotesis pertama dan hipotesis kedua diterima.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

| Model Summary ^b | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square |
| 1 | .669 ^a | .448 | .438 |

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 7 diatas, diperoleh angka adjusted R square sebesar 0,438 atau sebesar 43,8%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen (sifat Machiavellian dan komitmen profesional) terhadap variabel dependen (whistleblowing) sebesar 43.8% sedangkan 56,2% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini seperti, personal cost (Vina Syafrudin dkk, 2020), lingkungan etika (Giovanni dkk, 2017) dan komitmen organisasi (Ayu Rosiana dkk, 2019).

PEMBAHASAN

Pengaruh antara Sifat Machiavellian Terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing

Hasil penelitian mendukung hipotesis pertama yaitu, terdapat pengaruh antara sifat machiavellian terhadap intensi melakukan whistleblowing. Hal ini didukung oleh hasil uji t yang dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS 25, diperoleh nilai t hitung variabel sifat Machiavellian (X1) sebesar 5,491 sehingga nilai t hitung lebih besar dari pada nilai t tabel, yaitu 1,98045. Sementara untuk nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,000 ($< 0,05$) dan memperoleh nilai koefisien regresi yang menunjukkan hasil positif sebesar 0,220, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel independen sifat machiavellian (X1) berpengaruh terhadap variabel dependen whistleblowing (Y) atau hipotesis pertama diterima.

Seorang yang memiliki sifat *machiavellian* akan cenderung melakukan *whistleblowing* atas dasar keinginannya untuk mengungkapkan kecurangan demi mendapatkan kepuasan untuk diri sendiri atau keuntungan ekonomi. Di sisi lain seseorang yang memiliki sifat Machiavellian mereka tidak memiliki suatu alasan untuk bertindak yang meyakinkan mereka bahwa yang ia lakukan itu benar, seperti seorang Machiavellian melakukan pengungkapan kecurang demi melindungi perusahaan dari tindakan kecurangan tanpa mementingkan dampak apa saja yang terjadi pada dirinya maupun orang yang dilaporkannya atau memang dari dalam dirinya yang melihat adanya kecurangan langsung memiliki niat untuk melaporkan tanpa mengharapkan apapun. Sehingga semakin tinggi sifat Machiavellian yang dimiliki maka semakin tinggi pula niat untuk melakukan whistleblowing yang diperkuat dengan sebanyak 33,79% responden yang menjawab setuju di variabel sifat Machiavellian.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bill Enus & David, (2019) yang memperoleh hasil sifat Machiavellian berpengaruh terhadap intensi melakukan whistleblowing. Bill Enus & David, (2019) juga menyatakan bahwa semakin tinggi sifat machiavellian maka perilaku etis seseorang individu akan semakin rendah, sebaliknya semakin rendah sifat Machiavellian maka semakin tinggi perilaku etis seseorang tersebut. Namun, hasil ini berlawanan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi & Fitrah, (2020) yang memperoleh kesimpulan bahwa sifat Machiavellian tidak berpengaruh terhadap niat melakukan whistleblowing.

Pengaruh antara Komitmen Profesional Terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing

Hasil penelitian mendukung hipotesis kedua yaitu, terdapat pengaruh antara komitmen profesional terhadap intensi melakukan whistleblowing. Hal ini didukung oleh hasil uji t yang dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS 25, diperoleh nilai t hitung variabel komitmen profesional (X2) sebesar 2,854 sehingga nilai t hitung lebih besar dari pada nilai t tabel, yaitu 1,98045. Sementara untuk nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,005 ($< 0,05$) dan memperoleh nilai koefisien regresi yang menunjukkan hasil positif sebesar 0,151, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel independen komitmen profesional (X2) berpengaruh terhadap variabel dependen whistleblowing (Y) atau hipotesis kedua diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen profesional berpengaruh terhadap intensi melakukan whistleblowing, melalui indikator dedikasi terhadap profesi, tanggung jawab profesional, kebutuhan untuk mandiri, percaya pada pengaturan sendiri, dan perkumpulan profesi. Komitmen profesional memerlukan kepatuhan terhadap nilai dan norma yang ditetapkan oleh standar profesional yang ada, oleh karena itu individu harus bertindak secara profesional (Taufik Nugraha, 2017). Hasil pengujian ini menggambarkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen profesional yang dimiliki oleh individu maka semakin tinggi pula intensi individu tersebut untuk melakukan whistleblowing. Hal ini diperkuat dengan sebanyak 33,48% responden yang menjawab setuju di variabel komitmen profesional.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arif dkk., (2020) yang memperoleh hasil komitmen profesional berpengaruh terhadap intensi melakukan whistleblowing. Arif dkk., (2020) menyatakan bahwa seseorang dapat terdorong untuk berkomitmen terhadap profesinya.

Hal ini menunjukkan komitmen terhadap profesi membuat seseorang meyakini dan menerima tujuan profesinya. Berbeda dengan hasil penelitian ini yang berlawanan dengan penelitian Gandamihardja dkk., (2014) yang memperoleh hasil bahwa komitmen profesional tidak berpengaruh terhadap intensi melakukan whistleblowing.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sifat Machiavellian dan komitmen profesional terhadap intensi melakukan whistleblowing. Responden dalam penelitian ini 140 responden yang bekerja sebagai ASN dan PTT di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jambi. Berdasarkan data yang telah terkumpul dengan jumlah 118 kuesioner yang kembali dan berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti, peneliti menetapkan kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah:

1. Sifat Machiavellian berpengaruh terhadap intensi melakukan whistleblowing (X1) atau hipotesis pertama diterima. Hasil pengujian ini menggambarkan bahwa semakin tinggi sifat machiavellian yang dimiliki oleh individu maka semakin tinggi pula intensi individu tersebut untuk melakukan whistleblowing.
2. Komitmen Profesional berpengaruh terhadap intensi melakukan whistleblowing (X2) atau hipotesis kedua diterima Hasil pengujian ini menggambarkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen profesional yang dimiliki oleh individu maka semakin tinggi pula intensi individu tersebut untuk melakukan whistleblowing.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif, B., Siti Nur, H., & Junaedi, Y. (2020). Komitmen profesional dan sensitivitas etis dalam intensi melakukan whistleblowing. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 4(4), 522–543. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i4.4524>
- Bill Enus, M., & David, A. A. P. (2019). Sifat machiavillan, komitmen profesional mahasiswa terhadap intensi kecurangan dengan jenis kelamin sebagai variabel moderasi. *AFRE (Accounting and Financial Review)*, 2(2). <https://doi.org/10.26905/afr.v2i2.3727>
- Bugustianto, R & Nurkholis 2012 ‘Faktor-faktor yang mempengaruhi minat pegawai negeri sipil (pns) untuk melakukan tindakan whistleblowing (Studi Pada PNS BPK RI)’ *Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, Vp.19, No.2, pp: 276-295. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2015.v19.i2.91>
- Christie, R. & Geiz F. L. (1970). *Studies in machiavellianism*. New York. NY:Academic Press
- Dalton, D. W. A more comprehensive whistleblower model: An expansion of the Schultz et al., (1993) model. A Dissertation In Business Administration-Accounting.2010
- Dewi, N. K. A. R., & Dewi, I. G. A. A. P. (2019). Pengaruh profesionalisme, komitmen organisasi dan sensitivitas etika terhadap intensi dalam melakukan whistleblowing: studi kasus pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (Bpkad) Provinsi Bali. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Bisnis*, 4(1), 1. <https://doi.org/10.38043/jiab.v4i1.2141>
- Dewi, S., & Fitrah, M. (2020). Pengaruh sifat machiavellian, lingkungan etika, komitmen organisasi, dan tingkat keseriusan kecurangan terhadap niat melakukan whistleblowing (Studi Empiris pada BPKAD di Kota Padang). *MENARA Ilmu*, XIV(01), 24–39.
- Gandamihardja, V. K., Gunawan, H., Maemunah, M., Suma, B., Duta, B., Co, E., Brothers, L., & Com, W. (2014). Pengaruh komitmen profesional dan intensitas moral terhadap intensi melakukan whistleblowing (Studi Auditor Internal yang Bekerja di BUMN). *Prosding Akuntansi*, 2(2460–6561), 271–278.
- Elias, R. Z. (2008). Auditing students, professional xommitment and antipatory socialization and their relationship to whistleblowing. *Managerial Auditing Journal*, 23 (3), 238-294
- Feldman, R. S. (2015). *Essentials of understanding psychology*. McGraw-Hill Educaton
- Icek Ajzen. (1991). *The theory of planned behavior*.

- Jones, Daniel Nelson & Phaulus, Delroy. 2009. *Individual differences in social behaviour*. New York: Guildford
- Joneta, C., Anugerah, R., & Susilatri, S. (2016). Pengaruh komitmen profesional dan pertimbangan etis terhadap intensi melakukan whistleblowing: locus of control sebagai variabel moderasi. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 3(1), 735–748.
- Kalbers, Lawrence P. dan Forgaty, Timothy J. “Professionalism and its consequences: A Study of Internal Auditors”. *Auditing: A Journal of Practice and Theory*, 14: 64-86. Ohio. 1995
- Komite Nasional Kebijakan Governance, K. (2018). *Pedoman sistem pelaporan pelanggaran - SPP (Whistleblowing System - WBS)*. www.governance-indonesia.com
- Kumar, M., & Santoro, D. (2017) “A justification of whistleblowing”. *Philosophy dan Social Criticism*, 43(7), 669-684.
- Larkin, Joseph M. “Does Gender Affect Auditor CPAs“ Performance?”, *The Women CPA*, Spring, pp. 20-21.1990.
- Lee, G., & Fargher, N. (2013). "Companies use of whistle blowing to detect fraud: An examination of corporate whistle- blowing policies". *Journal Business Ethics*, 114(2), 283–295. <https://doi.org/10.1007/s>.
- Mahmudah, H. (2018). Pengaruh komitmen profesi, sosialisasi antisipatif mahasiswa akuntansi dan ethical climate principle terhadap niat whistleblowing. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 15(2), 165–176. <https://doi.org/10.31849/jieb.v15i2.1161>
- Mela, N. F., Zarefar, A., & Andreas. (2016). The relationship of professional commitment of auditing student and anticipatory socialization toward whistleblowing intention. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 219, 507–512. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.027>
- Mesmer-Magnus, J. R. & Chockalingan Viswesvaran. (2005). “Whistleblowing in organization: an examination of correlates of whistleblowing intentions, action, and retaliation.” *Journal of Business Ethics*, 277-297.
- Mowday, R.T., Steers, R.M., & Porter, L.W. “*The measurement of organizational commitment*”. *Journal of Vocational Behavior*. 11:224-247.1979
- Muflag, M. R. P. (2017). Intensi melakukan whistleblowing pada internal auditor pemerintah (studi empiris pada inspektorat Kota Padang dan Provinsi Sumatera Barat), 1–20. Retrieved from <http://www.albayan.ae>.
- Pemerintah Republik Indonesia. (2014). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2014 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2006 Tentang Perlindungan Saksi dan Korban, (3), 1-37.
- Pertiwi, I. F. P., Prasasti, I. N., & Fahma, Z. (2018). Pengaruh dukungan organisasi menjembatani faktor internal dalam individu ke intensi tindakan whistleblowing. *Inferensi: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, 11(2), 391–408. <https://doi.org/10.18326/infsl3.v11i2.391-408>
- Purwantini, A. H. (2016). Pengaruh komitmen profesional, pertimbangan etis, dan komponen perilaku terencana terhadap intensi whistleblowing internal. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi Syariah*, 4(1).
- Ratih, K., Ghozali, I., & Fuad. (2016). Auditor professional commitment and performance: An ethical issue role. *Risk Governance and Control: Financial Markets and Institutions*, 6(4SpecialIssue),540–548. <https://doi.org/10.22495/rgcv6i4siart13>
- Ridho, M. S., & Rini, R. (2016). Pengaruh komitmen profesional, locus of control, keseriusan pelanggaran dan suku bangsa terhadap intensi whistleblowing (Studi Empiris pada Pemerintahan Daerah DKI Jakarta). *Equity*, 19(1), 38. <https://doi.org/10.34209/equ.v19i1.474>
- Rodiyah, S. (2015). Pengaruh sifat machiavellian, lingkungan etika dan personal cost terhadap intensi melakukan whistleblowing. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.

- Setyadi, E. J. (2008). *Hubungan antara komitmen profesional dan sosialisasi antisipatif dengan orientasi etika mahasiswa akuntansi (Studi pada Perguruan Tinggi di Jawa Tengah)* (Doctoral dissertation, program Pascasarjana Universitas Diponegoro).
- Suzila, S. (2018). Pengaruh sifat machiavellian dan lingkungan etika terhadap niat untuk melakukan whistleblowing (Studi Eksperimen Pada SKPD Di Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman). *Jurnal Akuntansi Universitas Padang*, Vol. 6 Nomor 3 September 2018.
- Sweeney, P. (2008). "Hotlines helpful for blowing the whistle." *Financial Executive*, 28-31.
- Syafrudin, V., Lismawati, L., & Aprila, N. (2020). Pengaruh sifat machiavelliane, personal cost, dan komitmen profesional terhadap niat untuk melakukan whistleblowing pada *Jurnal Fairness*, 10, 195–208. <https://ejournal.unib.ac.id/index.php/fairness/article/view/15268>
- Taufiq Nugraha. (2017). Pengaruh komitmen profesional, lingkungan etika, sifat machiavellian dan personal cost terhadap intensi melakukan whistleblowing dengan retaliasi sebagai variabel moderating. *JOM Fekon*, 4(1).
- Transparency International*. 2021. *Corruption perceptions Index 2021*. (Online), (<https://www.transparency.org/en/cpi/2021>).