

**PENGARUH MACHIAVELLIANISME, KOLEKTIVISME, PERSONAL
COST DAN ETHICAL CLIMATE TERHADAP NIAT UNTUK
MELAKUKAN WHISTLEBLOWING INTERNAL.
(Studi kasus pada PT. Waskita Karya Tbk)**



SKRIPSI

Oleh:

Nama : Septian Kurnia

No. Mahasiswa : 17312301

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

YOGYAKARTA

2021

**PENGARUH MACHIAVELLIANISME, KOLEKTIVISME, PERSONAL
COST DAN ETHICAL CLIMATE TERHADAP NIAT UNTUK
MELAKUKAN WHISTLEBLOWING INTERNAL.**

(Studi kasus pada PT. Waskita Karya Tbk)

SKRIPSI

Disusun dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai derajat
Sarjana Strata-1 Program Studi Akuntansi pada Fakultas Bisnis dan Ekonomika

U II

Oleh:

Nama: Septian Kurnia

No. Mahasiswa: 17312301

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2021

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

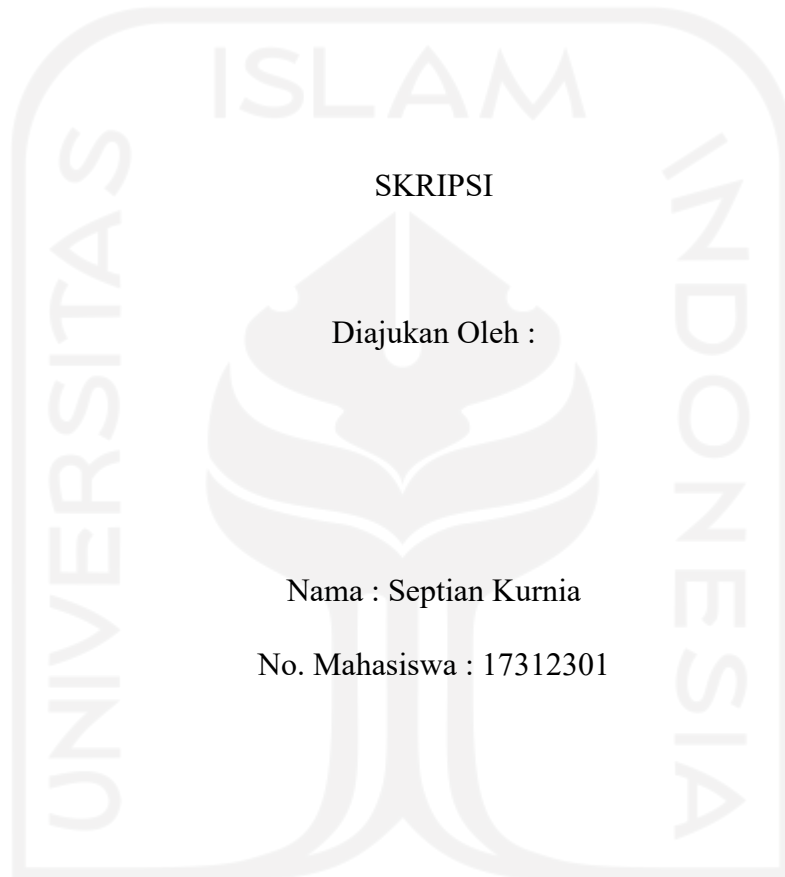
Yogyakarta, 08 Juni 2021

Penulis,



(Septian Kurnia)

**PENGARUH MACHIAVELLIANISME, KOLEKTIVISME, PERSONAL
COST DAN ETHICAL CLIMATE TERHADAP NIAT UNTUK
MELAKUKAN WHISTLEBLOWING INTERNAL
(Studi Kasus pada PT Waskita Karya Tbk)**



SKRIPSI

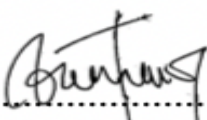
Diajukan Oleh :

Nama : Septian Kurnia

No. Mahasiswa : 17312301



Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing
Pada tanggal
Dosen Pembimbing,


.....

(Sigit Handoyo, S.E., M.Bus.)

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR SKRIPSI

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

**PENGARUH MACHIAVELLIANISME, KOLEKTIVISME, DAN ETHICAL CLIMATE TERHADAP
NIAT UNTUK MELAKUKAN WHISTLEBLOWING INTERNAL. PERSEPSI KARYAWAN DI PT.
WASKITA KARYA (PERSERO) TBK**

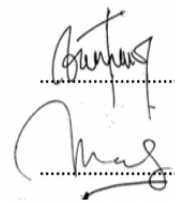
Disusun oleh : SEPTIAN KURNIA

Nomor Mahasiswa : 17312301


Telah dipertahankan didepan Tim Penguji dan dinyatakan Lulus
pada hari, tanggal: Senin, 05 Juli 2021

Penguji/Pembimbing Skripsi : Sigit Handoyo, SE., M.Bus., CFra.

Penguji : Maulidyati Aisyah, SE., M.Com(Adv)., CMA.



Mengetahui
Dean Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia


Prof. Jaka Sriyana, Dr., M.Si

MOTTO

“A brand for a company is like a reputation for a person. You earn reputation by trying to do hard things well.”

“One of the only ways to get out of a tight box is to invent your way out.”

“It’s not an experiment if you know it’s going to work.”

“We are stubborn on vision. We are flexible on details.”

المعهد الإسلامي للدراسات والبحوث
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

– **Jeff Bezos.**

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuhu

Segala puji bagi Allah *subhanahu wata'ala* atas segala nikmat karunia Islam, kesehatan, dan kesempatan yang dilimpahkan kepada seluruh manusia yang beriman. Tak lupa pula sholawat dan salam semoga selalu tersampaikan kepada Nabi Muhammad *shollallahu 'alaihi wasallam* beserta keluarga, kerabat, dan sahabat hingga akhir zaman kelak.

Atas berkat dan rahmat dari Allah SWT, penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi yang berjudul **“PENGARUH MACHIAVELLIANISME, KOLEKTIVISME, PERSONAL COST DAN ETHICAL CLIMATE TERHADAP NIAT UNTUK MELAKUKAN WHISTLEBLOWING INTERNAL”** sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Program Strata-1 (S1) pada program studi Akuntansi di Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia. Di mana proses penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karenanya, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Allah SWT., atas segala berkah dan karunia-Nya yang memberikan keberkahan dan kelancaran dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini yang selesai dengan baik;
2. Kedua orang tua tercinta, Bapak Djuned dan Ibu Rosita yang selalu memberi dukungan dan doanya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu. Semoga penyelesaian skripsi ini

merupakan langkah kecil untuk membayar jasa kedua orang tua penulis yang tidak ada batasnya.

3. Kakak tercinta, Maryanti dan Neliwati yang sudah membantu merawat penulis sejak dini dan tempat bercerita yang paling nyaman bagi penulis, terimakasih Yuk.
4. Kakak Sepupu terkasih, M Andika Jawara Pratama yang sudah berkontribusi sangat besar dalam penyelesaian skripsi ini. Semoga kakang selalu dilancarkan rezekinya dan diakbulkan semua doa – doanya. Terimakasih atas saran – saran, tenaga dan waktu yang diberikan untuk membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini
5. Bapak Sigit Handoyo, SE., M.Bus., selaku dosen pembimbing yang memberikan bimbingan, nasihat, masukan, waktu, dan tenaga dalam hal praktis dan akademis dalam proses penyusunan skripsi. Terimakasih Bapak sudah membantu penulis dalam proses pembuatan skripsi ini, semoga amal jariyah berupa ilmu yang bapak berikan ke penulis akan terus mengalir Aamiin...
6. Bapak Prof. Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D., selaku Rektor Universitas Islam Indonesia periode 2018-2022, beserta seluruh pimpinan universitas.
7. Bapak Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D., selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia;
8. Bapak Mahmudi, S.E., M.Si., selaku Ketua Prodi Akuntansi Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia;

9. Teman – Teman Universitas Tambak Boyo Dhanu, Bagas, Supra, Hanif, Izzul, Ilham, Abiyu, Primbon, Raka, Bagus dan Lutfi. Terimakasih sudah menjadi sahabat penulis selama masa kuliah, tidak ada kata – kata yang menggambarkan bahagianya penulis dalam menjalani masa perkuliahan Bersama kalian.
10. Semua pihak terlibat yang tidak dapat disebutkan satu per satu namanya, terimakasih atas kontribusi bapak/ibu/saudara/i selama proses penyusunan skripsi ini.
11. Seluruh dosen dan staff Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia yang telah memberikan ilmu akademik dan non-akademik selama perkuliahan;

Terimakasih Banyak kepada seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu oleh penulis. Semoga amal kebaikan selama ini dibalas oleh Allah SWT dan menjadi pahala. Penulis menyadari bahwasanya masih terdapat banyak kekurangan dalam skripsi ini. Untuk itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang nantinya akan membangun kesempurnaan skripsi, serta diharapkan skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi orang banyak dan khususnya bagi pembaca.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuhu

Yogyakarta, 10 Juni 2021

(Septian Kurnia)

DAFTAR ISI

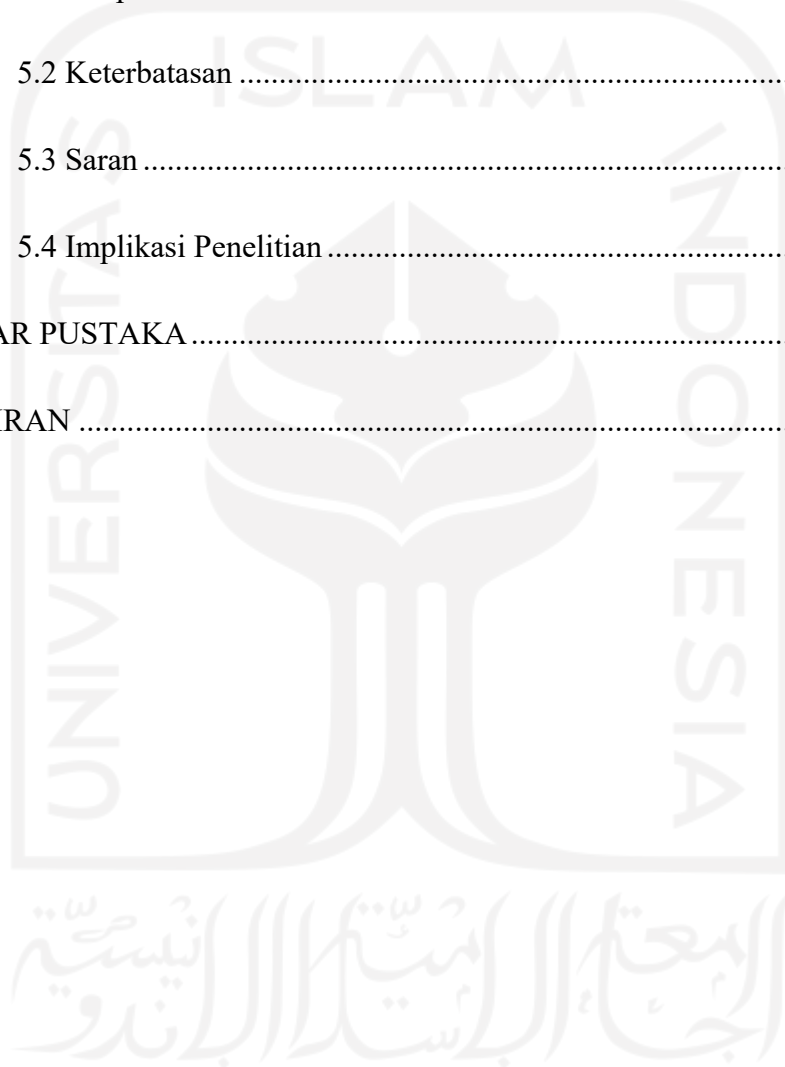
Halaman Sampul.....	i
Halaman Judul	ii
Pernyataan Bebas Plagiarisme	iii
Halaman Pengesahan	iv
Berita Acara Ujian Tugas Akhir Skripsi.....	v
Motto.....	vi
Kata Pengantar.....	vii
Daftar Isi	x
Daftar tabel	xv
Daftar Gambar	xvi
Daftar Lampiran.....	xvii
Abstraksi.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Manfaat Penelitian.....	5
1.4 Sistematika Penelitian.....	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	7

2.1 Landasan Teori	7
2.1.1 Teori Planned Behavior	7
2.1.2 Whistleblowing	8
2.1.3 Machiavellianisme	10
2.1.4 Kolektivisme	12
2.1.5 Ethical Climate Work Theory	14
2.1.6 Personal Cost	17
2.2 Penelitian Terdahulu	18
2.3 Hipotesis Penelitian	43
2.3.1 Pengaruh machiavellianisme terhadap niat untuk melakukan whistleblowing	43
2.3.2 Pengaruh kolektivisme terhadap niat untuk melakukan whistleblowing	44
2.3.3 Pengaruh ethical climate-egoism terhadap niat untuk melakukan whistleblowing	46
2.3.4 Pengaruh ethical climate-benevolence terhadap niat untuk melakukan whistleblowing	47
2.3.5 Pengaruh ethical climate-principle terhadap niat untuk melakukan whistleblowing	48
2.3.6 Pengaruh Personal cost terhadap niat untuk melakukan whistleblowing	49

2.3.7 Kerangka pemikiran.....	51
BAB III METODE PENELITIAN	52
3.1 Populasi dan Sample.....	52
3.2 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	52
3.2.1 Sumber Data	52
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	53
3.3 Definisi Operasional Variabel dan Variabel Penelitian.....	53
3.3.1 Variabel dependen	53
3.3.2 Variabel Independen	54
3.3.3 Uji Kualitas Data	62
3.3.4 Asumsi Klasik.....	64
3.3.5 Uji Hipotesis	65
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	67
4.1 Deskripsi Objek Penelitian	67
4.2 Karakteristik Responden.....	67
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	68
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	68
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	69
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jurusan Pendidikan.....	70
4.3 Uji Kualitas Data	70

4.3.1 Uji Validitas	70
4.3.2 Uji Reliabilitas	72
4.4 Uji Asumsi Klasik	73
4.4.1 Uji Normalitas.....	73
4.4.2 Uji Heteroskedastisitas	74
4.4.3 Uji Multikolinieritas.....	76
4.5 Uji Hipotesis	77
4.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda	77
4.5.2 Uji Koefisien Determinasi (R-Square)	80
4.5.3 Uji T	81
4.6 Pembahasan	86
4.6.1 Pengaruh Machiavellianisme terhadap Niat untuk melakukan <i>Whistleblowing</i>	86
4.6.2 Pengaruh Kolektivisme terhadap Niat untuk melakukan <i>Whistleblowing</i>	87
4.6.3 Pengaruh <i>Personal Cost</i> terhadap Niat untuk melakukan <i>Whistleblowing</i>	89
4.6.4 Pengaruh <i>Ethical Climate-Egoism</i> terhadap Niat untuk melakukan <i>Whistleblowing</i>	90
4.6.5 Pengaruh <i>Ethical Climate-Benevolence</i> terhadap Niat untuk melakukan <i>Whistleblowing</i>	91

4.6.6 Pengaruh <i>Ethical Climate-Principle</i> terhadap Niat untuk melakukan <i>Whistleblowing</i>	92
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	94
5.1 Simpulan	94
5.2 Keterbatasan	95
5.3 Saran	96
5.4 Implikasi Penelitian	96
DAFTAR PUSTAKA	99
LAMPIRAN	109



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Tipe Iklim Etis Victor & Cullen (1998)	14
Tabel 2.2 Tabel Referensi Penelitian Terdahulu	29
Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Usia.....	68
Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	68
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	69
Tabel 4.4 Data Responden Berdasarkan Jurusan Pendidikan.....	70
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas	71
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas.....	73
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas	74
Tabel 4.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas	75
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinieritas	76
Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	77
Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	80
Tabel 4.12 Hasil Uji T	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Kerangka Penelitian.....51



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Ijin Penelitian	107
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian	108
Lampiran 3 Karakteristik Responden	116
Lampiran 4 Hasil Pengolahan Data	118
Lampiran 5 Hasil Uji Kualitas Data	129
Lampiran 6 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	137
Lampiran 7 Hasil Uji Regresi Berganda.....	139

Abstraksi

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh machiavellianisme, kolektivisme, *personal cost*, dan ethical climate terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* internal pada PT Waskita Karya Tbk. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan aktif yang bekerja pada PT Waskita Karya Tbk. Sampel pada penelitian ini berjumlah 80 responden. Pengujian kuesioner ini dilakukan dengan menggunakan program aplikasi pengolahan data SPSS. Uji yang dilakukan dalam penelitian adalah uji kualitas data berupa uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas, serta uji hipotesis dengan uji regresi linear ganda, uji T dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel *ethical climate-egoism* tidak berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* internal di PT Waskita Karya Tbk. Sedangkan variabel machiavellianisme, kolektivisme, *personal cost*, serta *ethical climate benevolence* dan *principle* berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* internal di PT Waskita Karya Tbk.

Kata Kunci: Machiavellianisme, Kolektivisme, *Personal Cost*, *Ethical Climate*, *Whistleblowing* Internal

Abstract

This study aims to examine the effect of machiavellianism, collectivism, personal cost, and ethical climate on whistleblowing intention in PT Waskita Karya Tbk. The population used in this study are all employees who are actively working at PT Waskita Karya Tbk. The sample in this study amounted to 80 respondents. The questionnaire was tested using the SPSS data processing application program. The tests used in the study were data quality tests such as validity and reliability tests, classic assumption tests, such as normality tests, multicollinearity tests, and heteroscedasticity tests, and hypothesis testing using multiple linear regression, T test and determination coefficient test. The results of this study prove that the variables of ethical climate-egoism do not affect whistleblowing intention at PT Waskita Karya Tbk. While the variables of machiavellianism, personal cost, collectivism, ethical climate benevolence and principle have a significant and positive effect on whistleblowing intention at PT Waskita Karya Tbk.

Keywords: Machiavellianism, Collectivism, Personal Cost, Ethical Climate, whistleblowing intention

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kasus – kasus Kecurangan yang dilakukan oleh perusahaan besar sering menjadi isu yang menarik perhatian publik. Kecurangan (*Fraud*) merupakan salah satu perbuatan yang dapat mengakibatkan kerugian dalam perusahaan, organisasi, karyawan, maupun orang lain. Kecurangan tidak terbatas pada pemakaian aset tanpa otorisasi, tetapi juga penipuan penyembunyian dokumen/laporan, pemalsuan dokumen untuk keperluan bisnis, atau memberikan informasi rahasia perusahaan kepada pihak di luar perusahaan tanpa sepengetahuan pihak yang berwenang.

Beberapa contoh kasus kecurangan tersebut adalah kasus *financial Engineering* (rekayasa keuangan) yang terjadi di salah satu perusahaan konstruksi besar di Indonesia. Pada tahun 2009 perusahaan tersebut telah ditemukan melakukan *financial Engineering* keuangan selama empat tahun berturut – berturut. Temuan ini terungkap saat dilakukannya pemeriksaan Kembali neraca dalam rangka persiapan perusahaan untuk *Initial Public Offering* (IPO). Direktur utama yang baru menjabat saat itu, menemukan bahwa perusahaan melakukan kelebihan pencatatan sebanyak Rp. 500 miliar atas laba yang diduga dilakukan oleh direksi sebelumnya. Lalu pada akhir 2018 terjadi lagi *fraud* yang melibatkan para manajer (Khasanah, 2019). Lalu pada tahun yang sama telah terjadi *fraud* rekayasa laporan keuangan Garuda Indonesia yang terjadi pada tahun buku 2018 (Rosmana & Tanjung, 2019). Kasus *fraud* tersebut berawal di pembukuan Garuda Indonesia tahun 2018 . Dalam laporan pembukuan tersebut, Garuda Indonesia Group melaporkan *net income*

sebesar USD 809,85 ribu atau sebanding dengan Rp. 11,33 miliar (kurs Rp. 14.000 per dolar AS). Angka tersebut naik signifikan dibanding dengan tahun 2017 yang melaporkan rugi sebesar USD 216,5 juta. Namun laporan tersebut menimbulkan perdebatan, dikarenakan dua komisaris Garuda Indonesia yaitu Chairul Tanjung dan Dony Oskaria (yang sekarang sudah tidak menjabat), berpendapat bahwa laporan keuangan 2018 Garuda Indonesia tidak sesuai dengan Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK). Hal tersebut dikarenakan, Garuda Indonesia memasukkan laba dari PT Mahata Aero Teknologi, dimana perusahaan tersebut memiliki piutang terhadap Garuda Indonesia. Piutang tersebut terkait pemasangan WIFI yang belum dibayarkan (Hartomo, 2019). Kasus lainnya adalah Enron melakukan manipulasi dengan cara melakukan mark-up pendapatan sebesar kurang lebih \$600 juta dan merahasiakan hutangnya sebesar kurang lebih \$1,2 miliar (Parianti, Suartana & Badera; 2016).

Terbongkarnya kasus - kasus tersebut tidak lepas dari mereka yang berani membeberkan kecurangan perusahaannya. Orang yang berani mengungkap adanya kecurangan tersebut disebut *whistleblower*. Sedangkan tindakan yang dilakukan *whistleblower* tersebut adalah *Whistleblowing*. *WhistleBlowing* adalah tindakan seseorang menyerahkan informasi yang tidak diketahui publik secara sukarela. *Whistleblowing* ini dinilai sebagai tindakan untuk memprotes moral yang dilakukan oleh anggota atau dewan pengawas dari suatu organisasi melalui saluran komunikasi yang tidak normal kepada *stakeholders* tentang adanya perilaku ilegal atau praktik – praktik yang tidak etis dalam suatu organisasi atau praktik-praktik

bertentangan dengan kepentingan publik yang dilakukan oleh organisasi (Suzila, 2018).

Ada beberapa nama yang terkenal sebagai seorang pengadu (*Whistleblower*), di antaranya Sherron Watkins yang merupakan wakil presiden Enron dan Cynthia Cooper. Cynthia Cooper merupakan wakil presiden divisi internal audit yang melaporkan tindakan kecurangan kepada kepala komite audit Max Bobbitt (Parianti, Suartana & Badera; 2016). Whistleblower adalah seorang pegawai dalam organisasi yang memberitahukan kepada publik atau pejabat yang berkuasa tentang dugaan ketidakjujuran, kegiatan ilegal atau kesalahan yang terjadi di departemen pemerintahan, organisasi publik, organisasi swasta, atau pada suatu perusahaan (Susmanschi, 2012).

Dari kasus – kasus yang terjadi di atas, dapat disimpulkan bahwa perusahaan besar rentan terhadap kemungkinan *fraud* yang dilakukan oleh manajemen atau pegawainya karena pegawai yang menjalankan kegiatan operasional dan teknis dari perusahaannya (Magnus & Viswesvaran, 2005). Oleh karena itu penelitian ini dilakukan di PT. Waskita Karya Tbk karena merupakan salah satu perusahaan konstruksi terbesar di Indonesia dengan aset sebesar Rp. 105,5 Triliun rupiah per tahun 2020. Kerugian Fraud yang terjadi di dalam perusahaan tersebut terhitung sangatlah besar sehingga penting untuk mengetahui faktor – faktor yang menjadi determinan niat melakukan *whistleblowing*.

Kajian yang berhubungan dengan analisis faktor yang memengaruhi niat *Whistleblower* melaporkan kecurangan sudah banyak dilakukan. Kajian pertama dilakukan oleh Marcia Parmerlee Miceli dan Janet P. Near (1984), lalu dilanjutkan

oleh Chiu (2003), Park, Rehg, & Lee (2005); Dalton & Radtke (2013), Gökçe (2013), Ahmada, Yunos, Ahmad, & Sanusi (2014); Setyawati, Ardiyani & Sutrisno (2015); Nugraha, Azlina & Julita Julita (2017); Lestari & Yaya (2017); Dhamija & Snigdha Rai (2017), Junitasaria & Ariyanto (2018), Suzila (2018), Anggraeny (2018), Zarefar, Surya & Mela (2018); Valentinea & Godkin (2019), Pratiwi & Dwita (2020), Permana (2020).

Berdasarkan penelitian tersebut, variabel yang secara umum sudah banyak dikaji dan terungkap yang memengaruhi niat melakukan *whistleblowing* secara signifikan adalah *locus of control*, penilaian etika, etika konfusianisme, lingkungan etika, *professional commitment*, intensitas moral, *low power distance*, sensitivitas etis. Sedangkan variabel yang hasilnya masih inkonsisten adalah machiavellianisme, *ethical climate*, kolektivisme dan *personal cost*. Terlihat dari bedanya hasil penelitian (Pratiwi & Dwita, 2020) dan (Permana, 2020) terkait variabel machiavellianisme, lalu penelitian (junitasari, Ariyanto dan dodik, 2018) dan (lestari, Yaya & Rizal; 2017) yang juga hasilnya berbeda pada variabel *ethical climate*. Selanjutnya penelitian (Gökçe, 2017) dan (Park, Rehg, Lee dan Donggi, 2005) juga memiliki hasil yang inkonsisten terhadap hasil variabel kolektivisme dan penelitian (Anggraeny, 2018) dan (Permana, 2020) yang hasilnya inkonsisten terhadap variabel *personal cost*. Berdasarkan Faktor yang masih inkonsisten tersebut membuat penulis tertarik untuk kembali mengujinya, dengan judul “Pengaruh Machiavellianisme, Kolektivisme, Personal Cost dan Ethical Climate Terhadap Niat Untuk Melakukan *Whistleblowing* Internal. (Studi kasus di PT. Waskita Karya (Persero) Tbk”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh machiavellianisme terhadap niat untuk melakukan *Whistleblowing* Internal?
2. Apakah terdapat pengaruh kolektivisme terhadap *Whistleblowing* Internal?
3. Apakah terdapat pengaruh *ethical climate* terhadap *Whistleblowing* Internal?
4. Apakah terdapat pengaruh *Personal Cost* terhadap *Whistleblowing* Internal?

1.3 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh machiavellianisme terhadap niat untuk melakukan *Whistleblowing* Internal
2. Untuk mengetahui pengaruh kolektivisme terhadap *Whistleblowing* Internal
3. Untuk mengetahui pengaruh *ethical climate* terhadap *Whistleblowing* Internal
4. Untuk mengetahui pengaruh *Personal Cost* terhadap *Whistleblowing* Internal

1.4 Sistematika Penelitian

Sistematika penelitian dalam penelitian ini dibagi kedalam lima bab pembahasan, yaitu sebagai berikut :

1. Pendahuluan

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah yang menjadi dasar alasan dilakukannya penelitian, rumusan masalah dalam penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penelitian penelitian.

2. Kajian Pustaka

Bab ini berisi tinjauan pustaka teori-teori yang mendasari penelitian, kajian penelitian terdahulu yang relevan, serta kerangka pemikiran dan pengembangan hipotesis penelitian.

3. Metode Penelitian

Bab ini menjelaskan tentang penentuan populasi dan sampel penelitian, teknik yang digunakan dalam pengumpulan data, definisi dan pengukuran variabel, serta metode analisis penelitian.

4. Analisis data dan Pembahasan

Bab ini menjelaskan hasil perhitungan dengan metode analisis data yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, bab ini juga akan membahas pembuktian diterima atau tidaknya hipotesis yang telah dibangun di dalam penelitian ini.

5. Kesimpulan dan Saran

Bab ini membahas kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan, keterbatasan dalam penelitian, serta saran dan rekomendasi perbaikan bagi peneliti selanjutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Planned Behavior

Teori *Planned Behavior* merupakan indikator yang dapat digunakan dalam memprediksi perilaku individu/seseorang saat individu tersebut memiliki kontrol atas kemauannya sendiri secara penuh (Mahyarni, 2013). Individu tersebut memiliki halangan atau hambatan sehingga perilakunya tidak dapat semaunya sendiri. Ajzen (1991) mengemukakan bahwa sikap mempengaruhi perilaku melalui proses pengambilan keputusan yang menyeluruh dan wajar, dan dampaknya terbatas pada tiga hal; Pertama perilaku tidak ditentukan oleh sikap umum, tetapi oleh sikap tertentu terhadap sesuatu. Kedua, perilaku tidak hanya dipengaruhi oleh sikap, tetapi juga oleh norma objektif, yaitu keyakinan kita tentang apa yang orang lain ingin kita lakukan. Ketiga, sikap terhadap perilaku dan norma subjektif secara bersama – sama membentuk intensi atau *behavioral intention*. Park & Blenkinsopp (2009) menggunakan Teori *Planned Behavior* untuk memprediksi pengambilan keputusan etis dalam profesi medis dan melaporkan bahwa teori mereka berhasil menjelaskan motif dari melaporkan kesalahan.

Tingkat relatif dari ketiga faktor penentu ini mungkin berbeda dalam berbagai perilaku dan situasi, mungkin ditemukan dalam penerapannya bahwa hanya sikap yang berdampak pada minat. Dalam kasus lain sikap dan persepsi kontrol perilaku sudah cukup untuk menjelaskan minat, atau bahkan ketiga – tiganya berdampak. Dalam penelitian ini tidak semua determinan tersebut digunakan dalam pengujian,

namun hanya sikap terhadap perilaku yang digunakan, karena menurut peneliti faktor ini memiliki faktor paling menonjol bila dikaitkan dengan minat *whistleblowing*.

2.1.2 Whistleblowing

Whistleblowing adalah tindakan pengungkapan oleh anggota organisasi (anggota yang sudah pensiun atau masih aktif) atas suatu praktik tidak etis, ilegal, tidak bermoral, atau tanpa legitimasi di bawah kontrol pimpinan terhadap individu atau organisasinya yang dapat berdampak perbaikan (Elias, 2008). Maka, praktik atau tindakan kecurangan dapat dilakukan oleh karyawan/bawahan atau oleh manajemen perusahaan. Sedangkan pelapor kecurangan, umumnya lebih sering dilakukan oleh bawahan/karyawan atau dikenal juga dengan istilah *Whistleblower*.

Whistleblowing dapat dikategorikan menjadi 2, yaitu *internal whistleblowing* dan *eksternal whistleblowing*. *Internal whistleblowing* terjadi saat seorang karyawan perusahaan melaporkan suatu *fraud* yang dia ketahui. Kecurangan tersebut bisa dilakukan oleh sesama pegawai maupun kepala bagiannya. Kecurangan tersebut kemudian dilaporkan kepada pihak yang berhak. Sedangkan, *eksternal whistleblowing* adalah ketika seorang pegawai dalam perusahaan melaporkan kecurangan yang ditemukannya di perusahaan kepada publik, karena dia menganggap bahwa hal yang ditemukannya dapat memberikan kerugian terhadap publik (Naomi, 2015)

Dalam kasus yang disebutkan di atas, dapat dijelaskan bahwa terdapat 4 proses dalam *whistleblowing* , yaitu:

1. *Whistleblower* yang berpotensi harus membuat keputusan, apakah aktivitas yang dilihatnya merupakan suatu pelanggaran, misalnya aktivitas ilegal, tidak bermoral atau tidak sah. Suatu aktivitas akan dianggap sebagai pelanggaran jika tidak sesuai dengan nilai dan moral yang dimiliki oleh seorang *whistleblower*, atau terhadap nilai yang dimiliki oleh organisasi lain.
2. *Whistleblower* wajib memikirkan beberapa opsi saat ingin membuat keputusan. *Whistleblower* wajib mempertimbangkan, bisakah penyimpangan tersebut dihentikan tanpa adanya *whistleblowing*. *Whistleblower* juga harus menyadari siapa pihak yang mempunyai hak untuk mendapatkan laporan. *Whistleblower* juga harus memikirkan, apakah ia bisa untuk menanggung efek dari pelaporan tersebut yang berupa biaya finansial dan situasi mental. Dukungan mental dan finansial juga jadi salah satu faktor yang harus menjadi bahan pertimbangan seorang calon *Whistleblower*.
3. Ketika laporan *Whistleblowing* sudah terbuat, maka organisasi harus segera bertindak. Organisasi dapat memilih untuk menghentikan tindakan pelanggaran tersebut atau bisa juga untuk memilih membiarkannya.
4. Organisasi harus memutuskan apa yang harus dilakukan terhadap *Whistleblower*. Organisasi dapat memilih untuk mengabaikan *Whistleblower*, atau opsi selanjutnya membungkus *Whistleblower*, atau menolak tuduhan yang dibuat *whistleblower*. Organisasi juga dapat memilih untuk menghukum atau memberi sanksi kepada pelaku pelanggaran.

2.1.3 Machiavellianisme

Machiavellianisme pertama kali dicetuskan oleh ahli filsuf politik dari Italia bernama Niccolò Machiavelli (1469 – 1527). Christie & Geis (1970) menjelaskan bahwa kepribadian *machiavellian* sebagai suatu kepribadian antisosial, yang tidak memberi perhatian pada moralitas konvensional dan mempunyai komitmen ideologis yang rendah. Machiavellianisme adalah salah satu instrumen yang dapat memprediksi perilaku yang tidak etis, juga mencakup sinisme dan keyakinan yang lebih luas bahwa hasil membenarkan cara (Jones & Paulhus, 2009). Penjelasan tersebut membuat kita tahu sesuatu tentang pola pikir persaingan dan menjelaskan bahwa persaingan dapat menyebabkan berbagai perilaku bertipe kejam atau bahkan perilaku diluar perilaku tidak etis (Jones & Paulhus, 2009).

Machiavellianisme bisa dikategorikan menjadi *mach* tinggi dan *mach* rendah yang dapat diukur melalui skala mach-IV dengan menggunakan kuesioner yang telah didukung oleh uji validitas konstruksinya dalam buku Christie & Geis (1970). Tinjauan pada tahun 1992 menjelaskan bahwa machiavellianisme yang tinggi berkemungkinan untuk berperilaku yang kurang etis, namun hanya dalam keadaan tertentu. Dibandingkan dengan mach rendah, laporan mach tinggi memiliki standar etika yang lebih rendah (Nasution, 2016).

Machiavellianisme juga cocok untuk manajemen puncak, dan sebagian besar karyawan yang bekerja di perusahaan. Individu dengan karakteristik machiavellianisme biasanya tidak terlalu bijaksana dan kearah memikirkan diri sendiri (Ozler, 2010). Jika hal tersebut benar seorang pegawai memiliki kecenderungan yang egois dan kurang bijaksana, maka dalam sebuah perusahaan besar kemungkinan pegawai tersebut akan memakai segala cara agar targetnya

tercapai, tidak peduli bahwa cara tersebut dapat merugikan perusahaan dalam jangka waktu panjang.

Penerimaan terhadap perilaku tidak etis dan etika professional karyawan dipengaruhi oleh tingkat machiavellianisme karyawan tersebut (Dalton & Radtke, 2012). Hal tersebut menunjukkan bahwa hasil dari tingkat Machiavellianisme seorang karyawan akan memengaruhi kecenderungannya membuat keputusan dalam menghadapi situasi yang tidak etis dalam pekerjaannya.

Kepribadian *Machiavellian* juga dapat memengaruhi berkembangnya nilai yang dianut dan etika yang ada pada suatu individu, di mana moralitas juga sebagai salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi niat melakukan *Whistleblowing* (Hwang *et al.*, 2008:510). Seseorang yang mempunyai Machiavellianisme yang tinggi berkemungkinan tinggi dapat melaporkan kecurangan jika keputusan tersebut dapat menguntungkan dirinya sendiri, sebaliknya seseorang yang memiliki tingkat machiavellianisme yang rendah berkemungkinan tidak melaporkan kecurangan.

Berikut adalah Determinan dari Machiavellianisme (Christie & Geis, 1970).

1. *Afeksi*, individu mempunyai kebutuh untuk direspon dengan baik oleh individu yang lain. Jika individu tersebut memiliki sikap positif terhadap setiap orang dan percaya bahwa setiap orang itu baik, maka orang tersebut akan dianggap sebagai orang yang baik.
2. Komitmen ideologis rendah, keputusan yang dibuat individu dengan komitmen ideologis yang rendah cenderung terbentuk dari pengaruh pendapat individu lainnya, sehingga hasilnya kurang tepat.

3. *Ego*, suatu sifat di mana seseorang tidak peduli oleh lingkungan sekitarnya dan hanya memikirkan dirinya sendiri.
4. *Manipulatif*, suatu sifat seseorang yang cenderung untuk memengaruhi perilaku orang lain agar sesuai dengan keinginannya.
5. *Agresif*, suatu sifat otoriter yang dicirikan dengan individu yang suka memberikan perintah. Hal tersebut timbul akibat rasa cemburu atau karena ada keinginan untuk lebih terlihat unggul dalam melakukan sesuatu.

2.1.4 Kolektivisme

Kolektivisme adalah salah satu karakteristik budaya dari masyarakat Asia. Englehart (2000) mengatakan bahwa budaya Asia dikarakteristikan oleh suatu set nilai yang termasuk ketaatan pada otoritas, kesetiaan yang kuat kepada kelompok, dan terleburnya identitas individu ke dalam identitas kolektif. Berdasarkan teori tersebut, kolektivisme menekankan nilai – nilai berbasis kelompok seperti kesetiaan, harmoni, kerja sama, persatuan, kesesuaian, dan menerima norma, sikap, dan nilai dalam suatu organisasi sebagai nilai terpentingnya.

Kolektivisme berada di ujung yang berlawanan dengan individualisme. Kolektivisme mengacu pada sejauh mana seseorang melihat dirinya adalah bagian kecil dari kelompok yang besar. Salah satu contoh implikasi dari nilai kolektivisme yang tertuang didalam organisasi adalah organisasi lebih penting dari individu yang ada didalamnya dan individu didalam organisasi tersebut dituntut untuk membuat kebutuhan dan keinginan pribadinya sesuai dengan tujuan organisasi. Kolektivis juga meyakini bahwa nama baik dan kesejahteraan organisasi harus ditempatkan diatas tujuan individu mereka. Karyawan menilai bahwa prioritas mereka yang

utama adalah tujuan organisasi mereka dan sebagai ganti dari loyalitas tersebut organisasi harus memberikan perlindungan dan identitas terhadap karyawannya (Park et al., 2005)

Dalam hal ini, sikap orang – orang dalam masyarakat yang kolektif sangat berbeda dari orang – orang dalam masyarakat yang individualis, di mana konflik antar karyawan dianggap dapat diterima. Seseorang yang individualis mengutamakan kepentingannya sendiri dan kepentingan keluarga dekatnya sedangkan orang kolektivis memperhatikan dari tempat kelahiran dan group sosialnya. Kelompok sosialnya bisa dari keluarga jauh, klan, atau organisasi. Kelompok seperti ini melindungi kepentingan anggotanya, dan sebagai gantinya mengharapkan loyalitas permanen dari anggotanya (Taras, 2010).

Pegawai dalam budaya yang individualis cenderung untuk melindungi kepentingannya sendiri (Sims & Keenan, 1999) dan kemungkinan besar akan melindungi hal tersebut, saat mereka memutuskan untuk melaporkan kesalahan organisasi (Nayir & Herzig, 2012). Selain itu, penelitian sebelumnya (Dozier & Miceli, 1985; Miceli & Near, 1992) telah menemukan bahwa persepsi biaya jika dikaitkan dengan intensi melaporkan, pegawai mungkin akan mengkalkulasikan *cost* dan *benefit* dari saluran pelaporan yang mereka pilih. Ketakutan dilabeli sebagai pembuat masalah, terlihat tidak setia, dan kemungkinan menjadi korban oleh manajer dan kolega bisa menjadi disinsentif yang kuat untuk tidak berbicara secara terbuka tentang kesalahan organisasi. Pegawai yang individualis bahkan mungkin lebih peduli tentang *cost* dari pelaporan ini. Kolektivis, sebaliknya terintegrasi kedalam kelompok yang kuat dan kohesif dalam sebuah organisasi

(Sims & Keenan, 1999). Oleh karena itu, tendensi *whistleblowing* dapat dipengaruhi oleh kolektivisme atau individualisme (Sims & Keenan, 1999).

2.1.5 Ethical Climate Work Theory

Ethical Climate Work Theory adalah teori yang dikemukakan oleh Victor & Cullen (1998) sebagai pengembangan teori moral kognitif. Teori ini memiliki dua dimensi, yaitu *an ethical approach* dan *an ethical referent dimension*.

Dalam konsep teoritis yang lebih dikembangkan lagi oleh VanSandt et al. (2006) dinyatakan bahwa arti dari dimensi *an ethical approach* dan *an ethical referent dimension* di atas disebut sebagai kriteria Etika dan Fokus Analisis. *Criteria* dalam table di atas melibatkan unsur *interest* atau kepentingan, kriteria kebaikan, dan kriteria aturan untuk pengambilan keputusan. Sedangkan dimensi kedua yang disebut fokus analisis yang memaparkan apa atau siapa yang terpengaruh oleh kejadian, dengan cara yang etikal. Hal itu dapat terjadi pada tingkat individual, kelompok, ataupun masyarakat umum. Contoh tersebut dapat digambarkan dalam tabel berikut:

Tabel 2.1 Tipe Iklim Etis Victor & Cullen (1998)

<i>Kriteria etika</i>	Fokus Analisis		
	Individual	Local	<i>Cosmopolitan</i>
<i>Egoism</i>	Kepentingan pribadi	Profit perusahaan	Efisiensi
<i>Benevolence</i>	Pertemanan	Kepentingan Team	Tanggungjawab sosial

<i>Principle</i>	<i>Personal Morality</i>	Peraturan, standar operasi prosedur	Hukum, etika Profesional
------------------	------------------------------	---	-----------------------------

Victor & Cullen (1987:56) yang dikutip oleh Vansandt et al. (2006) menggabungkan dua dimensi dari *moral reasoning* (Kriteria Etika dan Fokus analisis) kedalam bentuk tipologi teoritik yang membentuk *ethical work climate*.

1. Kriteria Etika

Dalam berbagai hal *moral philosophy* dapat diklasifikasikan menjadi dua golongan utama, yaitu *theological* dan *deontological*. *Theological moral philosophies* adalah filosofi yang cenderung memberi perhatian lebih pada dampak atau konsekuensi dari sebuah situasi etika. Sementara itu *deontological philosophies* tidak hanya memberi perhatian pada konsekuensi, namun lebih pada prinsip – prinsip dan situasi yang lebih menekankan kewajiban. *Theological moral philosophies* diklasifikasikan dalam dua kelas yang dinamakan sebagai *the moral agent primary consideration (egoistic)* dan *utilitarian (benevolent)* (Rachels & Rachels, 1986).

Victor & Cullen (1988) dalam Vansandt et al. (2006) menggunakan tiga jenis *moral philosophy* untuk mendesain dimensi criteria dari EWC. Penjelasan dari pelabelan *criteria* adalah:

- a. *Egoism* – memaksimalkan kepentingan pribadi
- b. *Benevolence* – memaksimalkan kepentingan Bersama

c. *Principle* – ketaatan pada tugas, peraturan hukum atau standar yang berlaku.

2. Fokus Analisis

Siapa yang terlibat, pertimbangannya, serta analisis dijelaskan dalam dimensi kedua. Pada pertimbangan Fokus analisis terdapat tingkatan yang dapat dijelaskan mulai dari yang paling bawah, yaitu *individual*, *local organisasi*, serta *cosmopolitan*. Menurut Merton (1957) perilaku dan sikap suatu individu didalam perusahaan dibentuk oleh peran didalam pekerjaan dan perbedaan kelompok kerjanya. Lalu individu tersebut akan memproses informasi yang didupatkannya untuk mengidentifikasi antara peran *local* dan *cosmopolitan*. kelompok kerja akan berpengaruh pada peran *local* dan peran diluar organisasi akan berpengaruh terhadap *cosmopolitan*.

a. Fokus analisis tingkat individual

Kriteria etika *self interest* adalah kriteria etika yang mementingkan kepentingan pribadi individu dan dinamakan *egoism*. *friendship* adalah kriteria etika *benevolence* (kebajikan atau kebaikan) yang mengutamakan sikap persahabatan . Lalu kriteria etika yang berpegang teguh terhadap prinsip yang bersifat perorangan dinamakan *personal moralitas*

b. Fokus analisis tingkatan local

Kolom kedua memperlihatkan tentang hubungan antara *ethical climate* pada ruang lingkup di organisasi dengan kriteria etika *egoism* dalam lingkup internal organisasi dimana *egoism* ditunjukkan oleh perilaku anggota organisasi yang mementingkan kepentingannya sendiri. Lalu

dihubungkan antara *ethical climate* dan kriteria *Benevolence* dalam ruang lingkup internal organisasi yang dapat dilihat dari perilaku Kerjasama karyawan pada perusahaan yang bersosialisasi dengan kelompok atau timnya.. Lalu dikaitkan juga dengan kriteria *principle* di dalam organisasi yang dapat ditunjukkan dari kepatuhan karyawan perusahaan atas aturan dan prosedur yang berlaku.

c. Focus analisis tingkatan cosmopolitan

Didalam kolom ketiga diperlihatkan tentang kaitan antara lingkup *cosmopolitan* yang dihubungkan dengan kriteria etika *egoism*, *benevolence*, dan *principle*. *Cosmopolitan* dikaitkan dengan kriteria etika *egoism*, ditunjukkan perilaku orang - orang dalam organisasi yang mengutamakan *efficiency* (etika menjalankan pekerjaan dengan benar). Lingkup *cosmopolitan* dikaitkan dengan kriteria etika *Benevolence*, ditunjukkan dengan perilaku orang – orang dalam organisasi yang mengutamakan tanggung jawab sosial. Lingkup *cosmopolitan* dikaitkan dengan kriteria etika *principle*, ditunjukkan perilaku orang – orang dalam organisasi yang mematuhi hukum atau kode etik profesional umum yang berlaku.

2.1.6 Personal Cost

Schultz et al. (1993) menyatakan bahwa *personal cost* adalah perspektif pegawai dalam hal risiko pembalasan yang diterima dari anggota dalam sebuah organisasi yang melaporkan terjadinya tindak kecurangan (*whistleblower*) dalam organisasinya. Tindakan pembalasan yang terjadi dapat terjadi dalam bentuk yang

tidak berwujud. Resiko pembalasan tersebut dapat berasal dari manajemen, atasan, atau rekan kerja (Bagustianto & Nurkholis, 2015).

Beberapa pembalasan yang terjadi dalam bentuk tidak berwujud, contohnya: penilaian kinerja yang tidak seimbang, hambatan kenaikan gaji, pemutusan kontrak kerja, atau dimutasi ke posisi yang tidak diinginkan (Curtis, 2006).

Contoh lain dari resiko pembalasan seperti ancaman dari pelanggar yang bertujuan agar pelapor mencabut laporannya, mempersulit proses pengaduan, mengisolasi pelapor, mencemarkan nama baik pelapor, tidak pernah dilibatkan dalam rapat dan lainnya (Bagustianto & Nurkholis, 2015).

Efek dari risiko pembalasan tidak hanya *Personal cost* melainkan keputusan dari pelapor yang dianggap sebagai tindakan tidak etis, karena dilihat sebagai tindakan menentang atasan. Sehingga perspektif resiko ini akan membuat calon pelapor menghadapi dilemma, apakah akan melakukan hal yang benar dengan melaporkan dan menerima konsekuensinya atau tidak melaporkan dan berpura – pura tidak tahu apa yang terjadi (Bagustianto & Nurkholis, 2015).

Sedangkan menurut Miceli dan Near (1985) Tindakan melaporkan *wrongdoing* adalah Tindakan yang harus dibayar dengan konsekuensi yang mahal. Oleh karena itu, *personal cost* dapat memengaruhi niat melakukan *whistleblowing*.

2.2 Penelitian Terdahulu

Kajian yang berhubungan dengan Faktor – faktor yang memengaruhi niat melakukan audit telah banyak dilakukan sebelumnya, sebelum melakukan penelitian dan pengkajian ulang, peneliti melakukan review penelitian terdahulu sebagai referensi teori yang akan peneliti gunakan dalam penelitian mendatang, berikut merupakan beberapa jurnal penelitian dengan judul terkait:

Kajian pertama dilakukan oleh Chiu (2003) dengan judul *Ethical Judgment and Whistleblowing Intention: Examining the Moderating Role of Locus of Control*. Tujuan penelitian ini adalah untuk memastikan bagaimana para manajer / profesional Cina memutuskan untuk *blow the whistle* dalam hal *locus of control* mereka dan penilaian subjektif terkait maksud dari whistleblowing. Variabel dependen yang digunakan adalah *locus of control* dan *whistleblowing intention*, dan *variable independent* yang digunakan adalah *ethical judgment*. Objek kajian adalah para manajer dan profesional di Cina dengan jumlah responden 306 orang. Hasil dari penelitian ini adalah Analisis statistik sebagian besar mendukung hipotesis, yang menunjukkan bahwa *locus of control* seseorang memoderasi hubungan antara penilaian etis dan whistleblowing.

Kajian selanjutnya dilakukan oleh Park, Rehg, & Lee (2005) dengan judul *the influence of Confucian ethics and collectivism on whistleblowing intentions: A study of South Korean public employees*. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *Confucian ethics* dan *collectivism* sedangkan *whistleblowing intention* sebagai variabel dependen. Tujuan penelitian ini adalah untuk menemukan apakah *Confucian ethics* dan *collectivism* memengaruhi *whistleblowing intention* secara individual. Objek kajian yang digunakan adalah 343 pegawai sipil di Korea Selatan. Data hasil penelitian ini menemukan bahwa *Confucian ethics* memiliki pengaruh yang signifikan tetapi beragam pada *whistleblowing intention*. Afeksi antara ayah dan anak berpengaruh negatif terhadap *whistleblowing intention* internal dan eksternal, sedangkan perbedaan peran suami dan istri berpengaruh positif terhadap intensi tersebut. Efek *collectivism* juga berbeda tergantung pada jenis *collectivism*

tertentu. *collectivism* horizontal berpengaruh positif terhadap kedua jenis *whistleblowing intention* tersebut, sedangkan *collectivism* vertikal tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap *whistleblowing intention*.

Pada tahun berikutnya Dalton & Radtke (2013) melakukan penelitian dengan judul *The Joint Effects of Machiavellianism and Ethical Environment on WhistleBlowing*. Tujuan penelitian yang dilakukan peneliti tersebut adalah untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang Machiavellianisme dalam konteks whistle-blower dan memeriksa kemampuan lingkungan etis organisasi untuk meningkatkan niat whistle-blowing dari *Machiavellianism* yang tinggi. Variable independent yang digunakan adalah *Machiavellianism* dan *Ethical Environment*, sedangkan variabel dependen yang digunakan adalah *whistleblowing*. Objek kajian penelitian ini adalah 116 mahasiswa S2. Hasil dari penelitian ini adalah Machiavellianisme berhubungan negatif dengan *whistleblowing*.

Teachers' Value Orientations as Determinants of Preference for External and Anonymous Whistleblowing adalah kajian yang dilakukan oleh Gökçe (2013) pada tahun yang sama dengan tujuan penelitian menjelaskan hubungan antara orientasi nilai guru dan pilihan whistleblowing dengan mode tertentu. Variable independent dari penelitian ini adalah *Teachers' Value Orientations* lalu *whistleblowing* sebagai variable independent. Objek kajian penelitian adalah 291 guru di Turki dengan metode Statistik deskriptif, matriks korelasi, dan analisis regresi untuk digunakan menganalisis data. Dari penelitian yang sudah dilakukan, hasil penelitian menunjukkan bahwa kolektivisme secara positif memengaruhi pilihan guru untuk

mode pengungkapan rahasia, sementara individualisme memengaruhi secara positif hanya pelaporan anonim.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Ahmad, Yunus, Ahmad, & Sanusid (2014) dengan judul *Whistleblowing behaviour: The influence of ethical climates theory*. Penelitian ini menggunakan *ethical climate* sebagai variabel independent dan *whistleblowing* sebagai variabel dependen. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki pengaruh tiga jenis dimensi iklim etika (*egoism*, *benevolence* dan *principle*) terhadap tiga jenis kesalahan dalam memeriksa perilaku whistleblowing individu. Objek kajian yang digunakan dalam penelitian ini adalah anggota Institute of Internal Auditor of Malaysia (IIAM) yang bekerja di perusahaan-perusahaan yang *listed* dan *non-listed* dari berbagai jenis sektor industri dan dianalisis memakai Analisis regresi berganda. Hasil dari penelitian ini adalah Di antara *ethical climates dimensions*, *benevolence* secara signifikan terkait dengan niat whistleblowing internal hanya di kasus 1, sedangkan *principle* ditemukan signifikan hanya di Vignette 2 dan 3.

Pada tahun selanjutnya, penelitian serupa dilakukan oleh Setyawati, Ardiyani, & Sutrisno (2015) dengan judul *Faktor-Faktor yang Memengaruhi Niat Untuk Melakukan Whistleblowing Internal*. Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh *ethical climate*, komitmen organisasi, *personal cost*, dan *seriousness of wrongdoing* terhadap *whistleblowing*. Variabel independent dari penelitian ini adalah *ethical climate*, komitmen organisasi, *personal cost*, dan *seriousness of wrongdoing*. Sedangkan niat untuk melakukan *whistleblowing* sebagai variabel dependen. Objek penelitian dalam studi ini adalah *National Public Procurement*

Agency of Indonesia (NPPA) dengan metode analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *ethical climate principle* dan *seriousness of wrongdoing* berpengaruh signifikan terhadap intensi *whistleblowing* internal sedangkan *ethical climate egoism*, *ethical climate benevolence*, komitmen organisasi dan *personal cost* tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi *whistleblowing* internal.

Lalu dua tahun berikutnya Nugraha, Azlina, & Julita (2017) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Komitmen Profesional, Lingkungan Etika, Sifat Machiavellian Dan Personal Cost Terhadap Intensitas Whistleblowing Dengan Retaliasi Sebagai Variabel Moderating. Dengan variabel yang hampir sama dengan penelitian sebelumnya penelitian ini menambahkan Retaliasi sebagai variabel Moderating. Tujuan dari penelitian ini adalah menguji pengaruh komitmen profesional, lingkungan etika, sifat machiavellian dan *personal cost* terhadap *Intention whistleblowing*, dan Retaliation sebagai variabel moderating. Penelitian ini menggunakan objek kajian auditor di 39 bank kota Pekanbaru dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komitmen profesional berpengaruh dengan nilai signifikansi 0,035 dan H1 diterima. Variabel etika lingkungan berpengaruh dengan nilai signifikansi 0,000 dan H2 diterima. Variabel Machiavellian berpengaruh dengan nilai signifikansi 0,026 dan H3 diterima. Variabel Personal Cost berpengaruh dengan nilai signifikansi 0,008 dan H4 diterima. Variabel Profesional Comittment berpengaruh dan dimoderasi oleh Retaliation dengan nilai signifikansi 0,000 dan H5 diterima. Variabel Etika Lingkungan berpengaruh dan dimoderasi oleh Retaliation dengan

nilai signifikansi 0,000 dan H6 diterima. Variabel Machiavellian berpengaruh dan dimoderasi oleh Retaliation dengan nilai signifikansi 0,012 dan H7 diterima. Variabel Personal Cost berpengaruh dan dimoderasi oleh Retaliation dengan nilai signifikansi 0,006 dan H5 diterima.

Masih ditahun yang sama Lestari & Yaya (2017) membuat penelitian dengan judul Whistleblowing Dan Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Niat Melaksanakannya Oleh Aparatur Sipil Negara dengan tujuan penelitian untuk menguji determinan dari intensi *whistleblowing* Pegawai Negeri Sipil. Variabel independent dari penelitian ini adalah *personal cost*, *fraud seriousness*, dan *ethical climate* sedangkan niat melakukan *whistleblowing* sebagai variabel dependen. Objek kajian dari penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada Departemen Keuangan Kantor Wilayah Yogyakarta dengan memakai analisis regresi berganda. Hasil dari penelitian ini adalah Hasil penelitian menunjukkan bahwa *personal cost* dan keseriusan *fraud* berpengaruh signifikan terhadap *whistleblowing* intensi aparatur sipil negara. Di sisi lain, *ethical climate-egoism*, *ethical climate-benevolence*, *ethical climate-principle*, lokus kontrol internal, dan komitmen organisasi tidak signifikan.

Pada tahun yang sama Dhamija & Rai (2017) juga melakukan penelitian yang berjudul Role of retaliation and value orientation in whistleblowing intentions. Tujuan penelitian ini adalah menguji peran persepsi *fear of retaliation* dan value orientations (individualisme, kolektivisme, idealisme, dan relativisme) terhadap niat *whistleblowing* (baik internal maupun eksternal). Variabel independent dari penelitian ini adalah *fear of retaliation* dan value orientations dan niat

whistleblowing sebagai variabel dependen. Kajian ini memakai objek penelitian 237 siswa MBA eksekutif dari dua sekolah bisnis terkemuka di India penelitian ini memakai paired sample t test. Lalu hasil dari kajian ini adalah responden melaporkan niat *whistleblowing* internal secara signifikan lebih tinggi dari pada niat *whistleblowing* eksternal. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan terbalik yang signifikan antara rasa takut akan konsekuensi buruk pada pekerjaan dan niat *whistleblowing* (baik internal maupun eksternal). Selain itu, ketakutan akan konsekuensi buruk bagi perusahaan berkorelasi positif dengan niat *whistleblowing* internal. Terakhir, kolektivisme juga ditemukan terkait positif dengan intensi *whistleblowing* internal.

Lalu pada tahun berikutnya Junitasari & Ariyanto (2018) melakukan penelitian dengan judul Ethical Climate, Motivation of Public Services and Machiavellianism in the Intent of E-Whistleblowing. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Ethical Climate, motivasi pelayanan publik, dan Machiavellianism terhadap intensi e-whistleblowing. Variabel independent dari penelitian ini adalah Ethical Climate, Motivation of Public Services dan Machiavellianism lalu intensi *e-whistleblowing* sebagai variabel dependen. Objek kajian dari penelitian ini adalah staf keuangan di Perangkat Operasional Daerah (OPD) dengan memakai analisis Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Ethical Climate, Motivation of Public Services dan Machiavellianism berpengaruh positif terhadap niat e-whistleblowing.

Lalu pada tahun yang sama Suzila (2018) juga melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Sifat Machiavellian Dan Lingkungan Etika Terhadap Niat

Melakukan Whistleblowing yang bertujuan untuk menguji secara empiris: Individu dengan karakter machiavellian tinggi akan menunjukkan niat melakukan whistleblowing yang berbeda dibandingkan individu dengan karakter machiavellian rendah. lalu Individu dalam lingkungan etika yang kuat akan menunjukkan niat untuk melakukan whistleblowing yang berbeda versus individu dalam lingkungan etika yang lemah. Dan yang terakhir Perbedaan antara karakter machiavellian yang tinggi dan yang rendah pada lingkungan yang kuat terhadap whistleblowing. Variabel independent yang digunakan pada penelitian ini adalah Sifat Machiavellian Dan Lingkungan Etika sedangkan variabel independent yang digunakan adalah Niat Melakukan *Whistleblowing*. Objek kajian dari penelitian ini adalah adalah pegawai pemerintah daerah yang mempunyai jabatan penting di kantornya dengan Analisis statistik anova. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Ada perbedaan antara karakter machiavellian tinggi dan karakter machiavellian rendah pada whistleblowing. 2) Ada perbedaan antara lingkungan yang kuat dan lingkungan yang lemah pada whistleblowing. 3) Ada perbedaan antara karakter machiavellian yang tinggi dan yang rendah di lingkungan yang kuat terhadap whistleblowing.

Tetap pada tahun yang sama Anggraeny (2018) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Lingkungan Etika , Sifat Machiavellian Dan Personal Cost Terhadap Niat Untuk Melakukan *Whistleblowing* . Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan etika, sifat machiavellian dan personal cost terhadap niat untuk melakukan whistleblowing pada BPKD dan SKPD Kabupaten Klaten. Objek kajian 125 pegawai yang bekerja di BPKD dan SKPD Kabupaten

Klaten dengan metode analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pengaruh Lingkungan Etika, Sifat Machiavellian Dan Personal Cost sebagai variabel independen dan Niat Untuk Melakukan *Whistleblowing* sebagai variabel dependen. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) lingkungan etika berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan whistleblowing, (2) sifat machiavellian berpengaruh negatif terhadap niat untuk melakukan whistleblowing, (3) personal cost berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan whistleblowing.

Kajian ke tigabelas dilakukan oleh Zarefar, Surya, & Mela (2018) masih pada tahun yang sama, dengan judul *The Machiavellian character, Ethical Environment and Personal Cost in their impact to whistleblowing Intention (Empirical Study on SAMSAT of Pekanbaru City and Rokan Hulu Regency)*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh Karakter Machiavellian, *Ethical Environment* dan *Personal Cost* terhadap *Whistleblowing Intention*. Variabel independent yang digunakan adalah Karakter Machiavellian, *Ethical Environment* dan *Personal Cost* dan whistleblowing Intention sebagai variabel dependen. Dalam penelitian ini objek kajian yang digunakan adalah 130 pekerja di Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Kota Pekanbaru dan Kabupaten Rokan Hulu dengan analisis Partial Least Square (PLS). Hasil pengujian hipotesis menyimpulkan bahwa: pertama, sifat Machiavellian berpengaruh terhadap intensi whistleblowing dengan nilai thitung $3,551 > t$ tabel 1,99. Kedua, *Ethical Environment* berpengaruh terhadap intensi whistleblowing dengan nilai t hitung $2,829 > t$ table 1,99. Ketiga, *Personal Cost* berpengaruh terhadap intensi whistleblowing dengan nilai thitung $4,200 > t$

tabel 1,99. Hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,556 yang berarti variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini memengaruhi Whistleblowing Intention sebesar 55,6% sedangkan sisanya 44,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model regresi ini.

Pada tahun selanjutnya Valentine & Godkin (2019) melakukan penelitian yang berjudul *Moral intensity, ethical decision making, and whistleblowing intention*. Tujuan penelitian tersebut adalah untuk mengetahui hubungan antara persepsi individu tentang intensitas moral, pengambilan keputusan etis, dan niat whistleblowing. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Moral intensity*, dan *ethical decision making* sebagai variabel independent dan *whistleblowing intention* sebagai variabel dependen. Objek kajian dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja untuk berbagai perusahaan. Hasil dari penelitian ini adalah Beberapa dimensi intensitas moral, terutama keseriusan konsekuensi dan konsensus sosial, berhubungan positif dengan komponen pengambilan keputusan etis, yaitu pengakuan dan persepsi pentingnya *ethical issue*, *ethical judgment*, dan *ethical intention*.

Pada tahun berikutnya Pratiwi & Dwita (2020) melakukan penelitian dengan judul *Pengaruh Sifat Machiavellian Dan Power Distance Terhadap Keputusan Whistleblowing*. Tujuan penelitian ini adalah menguji pengaruh Machiavellian dan *power distance* terhadap *whistleblowing*, dengan fokus pada mekanisme yang mendasari di mana Machiavellian memengaruhi keputusan whistleblowing. Variabel dalam penelitian ini adalah Machiavellian dan *power distance* sebagai variabel independent dan *whistleblowing* sebagai variabel dependen. Objek kajian

penelitian ini adalah 67 mahasiswa S1 Akuntansi Universitas Negeri Padang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa individu dengan Machiavellian tinggi tidak berpengaruh negatif terhadap keputusan *whistleblowing*. Kami juga menemukan bahwa *power distance* yang rendah berdampak positif terhadap keputusan *whistleblowing*.

Masih pada tahun yang sama, Permana (2020) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Personal Cost, Komitmen Organisasi, Sensitivitas Etis, Machiavellian Dan Tingkat Keseriusan Kecurangan Terhadap Minat Melakukan Whistleblowing (Studi Empiris Pada OPD Kabupaten Wonosobo). Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh personal cost, komitmen organisasi, sensitivitas etis, Machiavellian, dan Tingkat keseriusan kecurangan pada OPD Kabupaten Wonosobo dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Variabel yang digunakan dalam kajian ini adalah Personal Cost, Komitmen Organisasi, Sensitivitas Etis, Machiavellian Dan Tingkat Keseriusan Kecurangan sebagai variabel independen dan Minat Melakukan *Whistleblowing* sebagai variabel dependen. Objek kajian penelitian ini adalah kepala dinas, kasubag keuangan, bendahara pengeluaran, bendahara penerimaan, dan staf keuangan yang telah bekerja lebih dari 1 tahun. Analisis data dalam kajian ini menggunakan analisis regresi linear 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*.

Adapun ringkasan penelitian terdahulu dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 2.2
Tabel Refrensi Penelitian Terdahulu

No	Pengarang	Nama Jurnal	Variabel independen	Variabel dependen	Objek Kajian	Kesimpulan
1.	Randy K. Chiu (2003)	Ethical Judgment and Whistleblowing Intention: Examining the Moderating Role of Locus of Control	<i>ethical judgment dan locus of control</i>	<i>whistleblowing intention</i>	306 orang manajer dan profesional di cina	Analisis statistik sebagian besar mendukung hipotesis, yang menunjukkan bahwa <i>locus of control</i> seseorang memoderasi hubungan antara penilaian etis dan whistleblowing.
2.	Heungsik Park, Michael T. Rehg, Donggi lee (2005)	The influence of confucian ethics and collectivism on whistleblowing intentions: A study of South	<i>Confucian ethics dan collectivism</i>	<i>whistleblowing intention</i>	343 pegawai sipil di Korea Selatan	<i>Confucian ethics</i> memiliki pengaruh yang signifikan tetapi beragam pada <i>whistleblowing intention</i> . Afeksi

		Korean public employees				<p>antara ayah dan anak</p> <p>berpengaruh negatif terhadap <i>whistleblowing intention</i> internal dan eksternal, sedangkan perbedaan peran suami dan istri berpengaruh positif terhadap intensi tersebut.</p> <p>Efek <i>collectivism</i> juga berbeda tergantung pada jenis <i>collectivism</i> tertentu.</p> <p><i>collectivism</i> horizontal</p>
--	--	-------------------------	--	--	--	---

						berpengaruh positif terhadap kedua jenis <i>whistleblowing intention</i> tersebut, sedangkan <i>collectivism</i> vertikal tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap <i>whistleblowing intention</i> .
3.	Derek Dalton dan Robin R. Radtke (2013)	The Joint Effects of Machiavellianism and Ethical Environment on Whistle-Blowing	<i>Machiavellianism</i> dan <i>Ethical Environment</i>	<i>whistleblowing</i>	116 mahasiswa S2	Machiavellianisme berhubungan negatif dengan <i>whistleblowing</i>

4.	Asiye Toker Gökçe (2013)	Teachers' Value Orientations as Determinants of Preference for External and Anonymous Whistleblowing	<i>Teachers' Value Orientations</i>	<i>whistleblowing</i>	291 guru di Turki	kolektivisme secara positif memengaruhi pilihan guru untuk mode pengungkapan rahasia, sementara individualisme memengaruhi secara positif hanya pelaporan anonim.
5.	Syahrul Ahmar Ahmada, Rahimah Mohamed Yunos, Raja Adzrin Raja Ahmad,	Whistleblowing behaviour: The influence of ethical climates theory	<i>ethical climate</i>	<i>whistleblowing</i>	anggota Institute of Internal Auditor of Malaysia (IIAM) yang bekerja	Di antara <i>ethical climates dimensions, benevolence</i> secara signifikan terkait dengan niat whistleblowing internal hanya di kasus 1,

	Zuraidah Mohd Sanusi (2014)				di perusaha an- perusaha an yang <i>listed</i> dan <i>non- listed</i>	sedangkan <i>principle</i> ditemukan signifikan hanya di Vignette 2 dan 3.
6.	Intan Setyawati , Komala Ardiyani, Catur Ragil Sutrisno (2015)	Faktor-Faktor yang Memengaruhi Niat Untuk Melakukan Whistleblowing Internal	<i>ethical climate</i> , komitmen organisasi, <i>personal cost</i> , dan <i>seriousnes s of wrongdoin g</i>	niat untuk melakuk an <i>whistlebl owing</i>	<i>National Public Procure ment Agency of Indonesi a (NPPA)</i>	<i>ethical climate</i> principle dan <i>seriousness of wrongdoing</i> berpengaruh signifikan terhadap intensi <i>whistleblowing</i> internal sedangkan <i>ethical climate egoism, ethical climate benevolence,</i> komitmen

						organisasi dan <i>personal cost</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi whistleblowing internal
7.	Taufiq Nugraha, Nur Azlina, dan Julita (2017)	Pengaruh Komitmen Profesional, Lingkungan Etika, Sifat Machiavellian Dan Personal Cost Terhadap Intensi Whistleblowing Dengan Retaliasi Sebagai Variabel Moderating	Komitmen Profesional, Lingkungan Etika, Sifat Machiavel lian Dan Personal Cost	Intensi Whistleb lowing	auditor di 39 bank kota Pekanbar u	Komitmen profesional, etika lingkungan, Machiavellian, Personal Cost, Professional Comittment berpengaruh signifikan terhadap intensi <i>whistleblowing</i>

8.	Rohmaida Lestari dan Rizal Yaya (2017)	Whistleblowing Dan Faktor- Faktor Yang Memengaruhi Niat Melaksanakann ya Oleh Aparatur Sipil Negara	<i>personal cost, fraud seriousnes s, dan ethical climate</i>	niat melakuk an <i>whistlebl owing</i>	Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada Departemen Keuangan Kantor Wilayah Yogyakarta	personal cost dan keseriusan fraud berpengaruh signifikan terhadap whistleblowing intensi aparatur sipil negara. Di sisi lain, <i>ethical climate-egoism, ethical climate- benevolence, ethical climate- principle</i> , lokus kontrol internal, dan komitmen organisasi tidak signifikan.
9.	Sanjay Dhamija dan Snigdha	Role of retaliation and value orientation in	<i>fear of retaliation dan value</i>	niat <i>whistlebl owing</i>	237 siswa MBA eksekutif	responden melaporkan niat <i>whistleblowing</i> internal secara

	Rai (2017)	whistleblowing intentions	orientation s		dari dua sekolah bisnis terkemuk a di India	signifikan lebih tinggi dari pada niat <i>whistleblowing</i> eksternal. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan terbalik yang signifikan antara rasa takut akan konsekuensi buruk pada pekerjaan dan niat whistleblowing (baik internal maupun eksternal). Selain itu, ketakutan akan konsekuensi
--	---------------	------------------------------	------------------	--	---	---

						<p>buruk bagi perusahaan berkorelasi positif dengan niat <i>whistleblowing</i> internal. Terakhir, kolektivisme juga ditemukan terkait positif dengan intensi <i>whistleblowing</i> internal.</p>
10	Putu Diah Krisna Junitasari dan Dodik Ariyanto (2018)	Ethical Climate, Motivation of Public Services and Machiavellianism in the Intent of E-Whistleblowing	Ethical Climate, Motivation of Public Services dan Machiavellianism	intensi <i>e-whistleblowing</i>	staf keuangan di Perangkat Operasional Daerah (OPD)	Ethical Climate, Motivation of Public Services dan Machiavellianism berpengaruh positif terhadap niat <i>e-whistleblowing</i> .

11	suzila (2018)	Pengaruh Sifat Machiavellian Dan Lingkungan Etika Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing	Sifat Machiavel lian Dan Lingkunga n Etika	Niat Melakukan <i>Whistleblowing</i>	pegawai pemerintah daerah yang mempunyai jabatan penting di kantornya	1) Ada perbedaan antara karakter machiavellian tinggi dan karakter machiavellian rendah pada whistleblowing. 2) Ada perbedaan antara lingkungan yang kuat dan lingkungan yang lemah pada whistleblowing. 3) Ada perbedaan antara karakter machiavellian yang tinggi dan yang rendah di
----	------------------	--	--	--------------------------------------	---	--

						lingkungan yang kuat terhadap whistleblowing.
12	Alrizka Nur Anggraeny (2018)	Pengaruh Lingkungan Etika, Sifat Machiavellian Dan Personal Cost Terhadap Niat Untuk Melakukan <i>Whistleblowing</i>	Lingkungan Etika, Sifat Machiavelian Dan Personal Cost	Niat Untuk Melakukan <i>Whistleblowing</i>	125 pegawai yang bekerja di BPKD dan SKPD Kabupaten Klaten	(1) lingkungan etika berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan whistleblowing, (2) sifat machiavellian berpengaruh negatif terhadap niat untuk melakukan whistleblowing, (3) personal cost berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan whistleblowing.

13	Arumega Zarefar, Raja Adri Satriawan Surya, dan Nanda Fito Mela (2018)	The Machiavellian character, Ethical Environment and Personal Cost in their impact to whistleblowing Intention (Empirical Study on SAMSAT of Pekanbaru City and Rokan Hulu Regency)	Karakter Machiavelian, <i>Ethical Environment</i> dan <i>Personal Cost</i>	whistleblowing Intention	130 pekerja di Sistem Administ rasi Manungg al Satu Atap (SAMSA T) Kota Pekanbaru dan Kabupate n Rokan Hulu	Machiavellian, <i>Ethical Environment</i> dan <i>Personal Cost</i> berpengaruh terhadap <i>whistleblowing intention</i>
14	Sean Valentine dan Lynn Godkin (2019)	Moral intensity, ethical decision making, and whistleblowing intention	<i>Moral intensity</i> , dan <i>ethical decision making</i>	<i>whistleblowing intention</i> .	karyawan yang bekerja untuk berbagai	Beberapa dimensi intensitas moral, terutama keseriusan konsekuensi dan

					perusahaan	konsensus sosial, berhubungan positif dengan komponen pengambilan keputusan etis, yaitu pengakuan dan persepsi pentingnya <i>ethical issue</i> , <i>ethical judgment</i> , dan <i>ethical intention</i>
15	Hesti Eka Pratiwi, Sany Dwita (2020)	Pengaruh Sifat Machiavellian Dan Power Distance Terhadap Keputusan Whistleblowing	Machiavelian dan <i>power distance</i>	<i>whistleblowing</i>	67 mahasiswa S1 Akuntansi Universitas Negeri Padang	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa individu dengan Machiavellian tinggi tidak berpengaruh negatif terhadap keputusan

						<p><i>whistleblowing.</i></p> <p>Kami juga menemukan bahwa <i>power distance</i> yang rendah berdampak positif terhadap keputusan <i>whistleblowing.</i></p>
16	Davin Gamma Fillian Permana (2020)	<p>Pengaruh Personal Cost, Komitmen Organisasi, Sensitivitas Etis, Machiavellian Dan Tingkat Keseriusan Kecurangan Terhadap Minat Melakukan Whistleblowing (Studi Empiris</p>	<p>Personal Cost, Komitmen Organisasi, Sensitivitas Etis, Machiavelian Dan Tingkat Keseriusan</p>	<p>Minat Melakukan Whistleblowing</p>	<p>kepala dinas, kasubag keuangan, bendahara, pengeluaran, bendahara penerima, dan</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel personal cost, komitmen organisasi, Machiavellian, dan tingkat keseriusan kecurangan tidak berpengaruh pada minat</p>

		Pada OPD Kabupaten Wonosobo)	Kecuranga n		staf keuangan yang telah bekerja lebih dari 1 tahun	melakukan whistleblowing, variabel sensitivitas etis berpengaruh positif terhadap minat melakukan whistleblowing.
--	--	------------------------------------	----------------	--	---	---

2.3 Hipotesis Penelitian

2.3.1 Pengaruh machiavellianisme terhadap niat untuk melakukan whistleblowing

Intensi untuk melakukan *Whistleblowing* dapat di pengaruhi oleh karakter machiavellianisme. Individu dengan tingkat machiavellianisme yang tinggi akan cenderung untuk mementingkan kepentingannya terlebih dahulu dan memiliki sifat agresif untuk mencapainya. dalam proses mencapai tujuannya individu dengan machiavellianisme akan melakukan segala cara yang dianggap penting, meskipun dapat melukai perasaan orang lain dan melanggar moral atau etika yang berlaku . (Christina & Geiz, 1970).

Kecendrungan penerimaan perilaku – perilaku etika profesi pegawai dapat dipengaruhi oleh machiavellianisme. Hal tersebut menjelaskan bahwa tingginya tingkat machiavellianisme dari seorang pegawai maka semakin tinggi pula

kecenderungan untuk menerima perilaku yang tidak etis pada lingkup perusahaannya (Hwang *et al.*, 2008:510)

Motif individu dengan machiavellianisme yang tinggi dalam melakukan *whistleblowing* biasanya karena kecenderungannya untuk mendapatkan keuntungan, baik berupa ekonomi maupun kepuasan untuk diri sendiri. Sehingga semakin tinggi Machiavellianisme seseorang maka akan semakin tinggi intensinya melakukan *whistleblowing*.

Hal ini dibuktikan oleh hasil beberapa penelitian yang sudah dilakukan seperti Dalton (2012), Nugraha (2017), Junitasaria & Ariyanto (2018), Suzila (2018), Anggraeny (2018), Zarefar, Surya, & Mela (2018); Pratiwi & Dwita (2020) bahwa Machiavellianisme berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Berdasarkan hasil dari beberapa penelitian di atas maka hipotesis yang dapat dirumuskan:

H1: Machiavellianisme berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*.

2.3.2 Pengaruh kolektivisme terhadap niat untuk melakukan whistleblowing.

Hofstede (1980) mengemukakan bahwa Secara tradisional, teori individualisme dan kolektivisme dilabeli sebagai ciri khas nasional (*national characteristic*). Tetapi studi terbaru telah memperlakukan individualisme dan kolektivisme sebagai variabel perbedaan individu (*individual difference*) juga (Ramamoorthy dan Flood, 2002). Dalam penelitian ini kolektivisme didefinisikan sebagai orientasi nilai individu daripada karakteristik nasional. Menurut Nayir dan Herzig (2012), seorang individualis secara umum lebih khawatir pada kepentingan dan benefit mereka

sendiri dibandingkan individu kolektivis (Chatman dan Barsade, 1995). Emery dan Oertel (2006) melaporkan bahwa orang dengan individualis yang tinggi berhubungan positif dengan orientasi karir dan gaya kerja egosentris dalam perusahaan.

Disisi lain, orientasi kolektivisme mencerminkan kecenderungan untuk menempatkan kepentingan kelompok di atas kepentingan individu (Nayir dan Herzig, 2012). Pegawai dengan orientasi kolektivis percaya bahwa tujuan organisasi harus diberikan prioritas lebih dibandingkan prioritas individu, dan mereka mencoba untuk mensinkronkan tujuan mereka dengan tujuan organisasi. Fakta ini menunjukkan bahwa seorang pegawai, yang mempunyai kecenderungan sifat kolektivis, lebih memiliki sedikit kemungkinan untuk diam disaat melihat kolega atau atasannya melakukan hal yang tidak etis. Sebagai perbandingan pegawai kolektivis, pegawai yang memiliki sifat individualis lebih condong untuk melindungi dirinya dari pembalasan. Sebagai kesimpulan, perbedaan pada orientasi nilai akan berdampak pada pemrosesan informasi individual tentang masalah atau dilema etis (Forsyth, 1992).

Hal ini dibuktikan oleh hasil beberapa penelitian yang sudah dilakukan seperti Park, Rehg, & Lee (2005); Gökçe (2013), Dhamija & Rai (2017) bahwa kolektivisme berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Maka, dari penjelasan di atas dirumuskan hipotesis:

H2: kolektivisme berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*.

2.3.3 Pengaruh *ethical climate-egoism* terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*

Cullen et. al., (2003) mengemukakan bahwa anggota organisasi yang memiliki sifat *egoism* memiliki perspektif bahwa organisasi memperbolehkan mereka untuk memaksimalkan kepentingan pribadi, sehingga selama Tindakan *whistleblowing* tidak berdampak baik ke dirinya maka individu tersebut cenderung tidak akan melakukannya. Karakter *egoism* terbentuk pada diri anggota organisasi merupakan efek dari manajemen puncak yang menargetkan hasil kinerja yang baik dari karyawannya, sehingga anggota terlalu fokus terhadap target tersebut yang berdampak karyawan tidak terlalu aktif dan memperdulikan hal lain selain target tersebut, salah satunya pelanggaran atau penyimpangan yang terjadi di perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa seseorang yang berada pada lingkungan organisasi dengan *ethical climate-egoism* yang tinggi, anggota organisasinya akan cenderung tidak akan melakukan Tindakan *whistleblowing* internal. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Raharjo (2017) yang menemukan bahwa semakin tinggi *ethical climate-egoism* dari suatu organisasi maka organisasi tersebut akan lebih mengedepankan kepentingan pribadinya dibanding organisasi sehingga hal ini berpengaruh terhadap kepedulian terhadap lingkungan organisasinya yang membentuk pribadi yang acuh dan berdampak rendahnya karyawan untuk melakukan Tindakan *whistleblowing*. Lalu penelitian yang dilakukan oleh Ahmad et al., (2014) juga memperkuat argumen tersebut dengan memperlihatkan bahwa intensi seseorang melakukan *whistleblowing* dipengaruhi secara kuat oleh perspektif etika seseorang. Organisasi yang memiliki karakter

egoism yang tinggi, maka anggotanya akan cenderung tidak melaksanakan Tindakan *whistleblowing*.

Maka dari hasil penelitian ferri (2015) dan Ahmad et al., (2014) membuktikan bahwa *Ethical climate-egoism* berpengaruh negatif terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dirumuskan hipotesis:

H3: *Ethical climate-egoism* berpengaruh negatif pada niat melakukan *whistleblowing*

2.3.4 Pengaruh ethical climate-benevolence terhadap niat untuk melakukan whistleblowing

Dalam organisasi dengan karakteristik *ethical climate-benevolence*, anggota organisasi akan mempertimbangkan pengambilan keputusan suatu peristiwa dengan memperhatikan kesejahteraan bagi anggota lain. Mereka cenderung menolak suatu kondisi yang tidak etis karena memperhatikan kesejahteraan anggota lain, organisasi, dan permasalahan yang melanggar ketentuan dari organisasi tersebut. Lavena (2016) melaporkan bahwa keinginan untuk melakukan *whistleblowing* berhubungan erat dengan norma yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri dan motivasi dalam bekerja. *Whistleblowing* akan dipandang sebagai suatu cara untuk menyelamatkan anggota lain, organisasi, dan nilai – nilai yang ada di organisasi itu sendiri. Organisasi dengan karakter *benevolence* yang kuat, anggotanya cenderung akan melaksanakan Tindakan *whistleblowing*.

Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian yang sudah dilakukan Ahmad, Yunos, & Sanusi (2014), Junitasari & Ariyanto (2018) bahwa *Ethical climate-benevolence*

berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Berdasarkan penjelasan di atas, maka dirumuskan hipotesis:

H4: *Ethical climate-benevolence* berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*.

2.3.5 Pengaruh *ethical climate-principle* terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*

Anggota dalam organisasi dengan karakteristik *ethical climate-principle*, akan merespon peristiwa yang terjadi dalam organisasinya dengan mempertimbangkan prinsip – prinsip yang umum seperti hukum, peraturan, dan standar. Ketika anggota atau kolega dalam satu organisasi terlibat dalam perilaku yang tidak etis, maka mereka berani untuk berbeda pendapat (Rohmaida Lestari & Rizal Yaya, 2017). Berdasarkan hal tersebut maka respon dari mereka adalah cenderung untuk melakukan *whistleblowing*. Teori yang mendukung pernyataan tersebut adalah *theory of planned behavior* yang menyatakan bahwa perilaku seseorang ditentukan karena niat yang timbul dalam dirinya, sedangkan niat itu muncul karena suatu kejadian. Dapat disimpulkan bahwa anggota organisasi dalam Organisasi dengan karakteristik *ethical climate-principle* yang tinggi, anggota organisasinya akan cenderung melakukan tindakan *whistleblowing*.

Pernyataan di atas didukung oleh hasil penelitian dari Ahmad (2011) dan Setyawati et al. (2015) yang menemukan bukti empiris bahwa lingkungan organisasi dengan *ethical climate-principle* yang tinggi akan mengedepankan norma – norma, hukum dan aturan yang berlaku dalam menjalankan aktivitas kerjanya, sehingga anggota organisasi akan menjunjung tinggi prinsip tersebut, hal

ini tentunya berpengaruh terhadap semakin tingginya seseorang untuk melakukan Tindakan *whistleblowing* internal.

Dari hasil penelitian Ahmad (2011) dan Setyawati et al. (2015) di atas membuktikan bahwa *Ethical climate-principle* berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Berdasarkan penjelasan tersebut maka, dirumuskan hipotesis:

H5: *Ethical climate-principle* berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*.

2.3.6 Pengaruh Personal cost terhadap niat untuk melakukan whistleblowing

Personal Cost adalah salah satu determinan dari variabel intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Hal tersebut dikarenakan pertimbangan *personal cost* yang paling utama adalah pembalasan dari anggota dalam organisasi yang melaporkan kecurangan yang dianggap tidak etis, karena dianggap menentang atasannya (Zhuang, 2003).

Namun jika *personal cost* yang akan dikeluarkan semakin berkurang, maka semakin meningkatkan juga niat untuk melakukan *whistleblowing*. Dengan demikian, seorang pegawai yang mengamati adanya dugaan kecurangan yang dilakukan oleh pegawai lain, maka pegawai yang mengetahui kecurangan tersebut akan lebih mungkin untuk melakukan *whistleblowing* jika kecurangan tersebut serius.

Pelapor tidak perlu takut untuk mengungkapkan pelanggaran yang dilakukan orang lain. Pelapor akan dilindungi oleh KPK dan PPATK (Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan) yang telah tertuang dalam UU No. 13 tahun 2006

tentang Perlindungan Sanksi dan Korban serta Surat edaran Mahkamah No. 4 tahun 2011 tentang Perlakuan terhadap Pelapor Tindakan dan Pelaku yang bekerja sama jika memiliki bukti yang akurat dan terpercaya

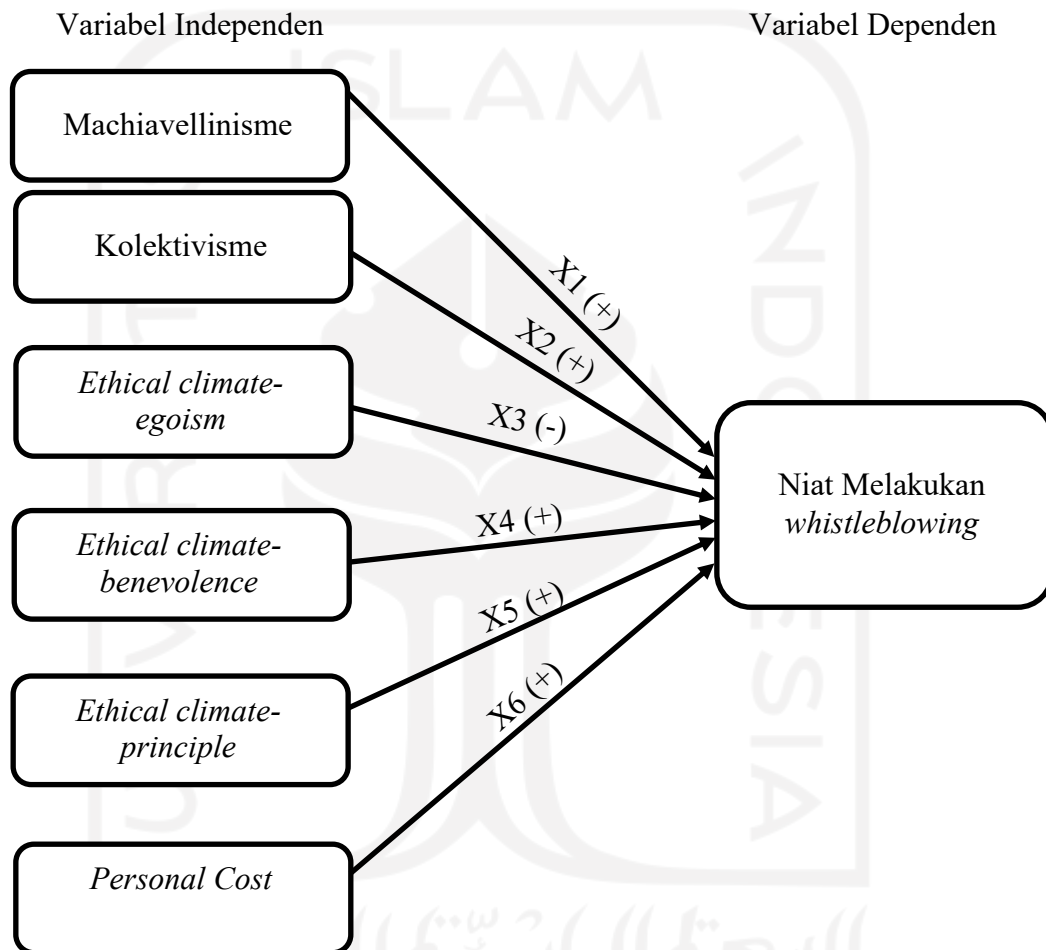
Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusuma & Andayani (2017), Nurgaha (2017) dan Anggraeny (2018) bahwa *personal cost* berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan whistleblowing. *Personal cost* yang semakin rendah atau berkurang, maka akan meningkatkan niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Berdasarkan uraian di atas maka, dirumuskan hipotesis:

H6: *Personal cost* berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan whistleblowing.

2.3.7 Kerangka pemikiran

Kerangka Pemikiran dijelaskan dengan gambar sebagai berikut:

Gambar 2.1 Model Kerangka Penelitian



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sample

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 (Sugiyono, 2007). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Waskita Karya Tbk.

Sampel menurut Sugiyono (2007) adalah bagian dari jumlah dan kriteria yang dipunyai oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan adalah karyawan yang bekerja di PT. Waskita Karya Tbk. Menurut Hair *et al.* (2010), jumlah sampel yang digunakan apabila menggunakan analisis regresi berganda adalah minimal 15 - 20 kali jumlah variabel yang diteliti. Penelitian ini menggunakan 4 variabel sehingga menurut teori tersebut sampel yang digunakan adalah $4 \times 20 = 80$. Dengan demikian, sampel minimal yang harus diteliti sebanyak 80 pegawai. Populasi dan sampel ini dipilih berdasarkan relevansi antara judul penelitian terkait.

3.2 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.2.1 Sumber Data

Data yang didapatkan dalam penelitian ini merupakan hasil penelitian langsung atau *field survey* dengan menggunakan kuesioner yang diberikan kepada para karyawan PT. Waskita Karya Tbk.

3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan Teknik pengumpulan data melalui survei dengan kuesioner yang dibagikan kepada responden..

Lalu kuesioner diisi oleh responden secara online melalui tautan, kemudian peneliti mengakses tautan yang telah dibagikan untuk selanjutnya menjadikan hasil kuesioner sebagai bahan dalam penelitian terkait.

3.3 Definisi Operasional Variabel dan Variabel Penelitian

Pada penelitian ini terdapat dua variabel yakni variabel dependen dan independen. Variabel dependen yang dipakai yaitu niat untuk melakukan *whistleblowing*. Variabel independen yang dipakai yaitu machiavellianisme, kolektivisme, *Personal cost* dan *ethical climate*.

3.3.1 Variabel dependen

3.3.1.1 Niat untuk melakukan *whistleblowing*

Niat *whistleblowing* merupakan suatu tindakan yang mungkin dilakukan seseorang untuk melaporkan suatu pelanggaran atau perbuatan yang tidak etis (Miceli & Near, 1985). Sedangkan menurut KNKG (2008) pengertian dari *whistleblowing* sendiri adalah pelaporan tindak *Fraud* atau perbuatan yang tidak mentaati hukum, kesalahan prosedur yang ada di organisasi, penyalahgunaan wewenang dan perbuatan tidak etis yang dapat merugikan *stakeholder*. Variabel niat untuk melakukan *whistleblowing* ini terdiri dari 4 pertanyaan dari 1 kasus, yang diadopsi dari kuesioner dalam penelitian Anggraeny (2018) tentang Pengaruh Lingkungan etika, sifat machiavellian, dan personal cost terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* dan kasus yang dikembangkan oleh Schultz et al., (1993). Dari penelitian tersebut, peneliti mengambil variabel niat untuk melakukan

whistleblowing yang akan dijadikan item pertanyaan dengan nomor 1, 2, 3, dan 4. Skala ukuran penelitian yang akan dipakai yakni setiap pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner menggunakan Model Skala Likert dengan poin skala 1 (Sangat Rendah) hingga 5 (Sangat Tinggi).

Kasus:

Bagus adalah seorang staf keuangan pada perusahaan X yang berada di Kota A. suatu Ketika, Bagus diminta oleh atasan untuk melakukan *financial engineering* (rekayasa keuangan) terhadap pendapatan bersih perusahaan, Bagus diminta untuk melakukan penambahan jumlah pendapatan terhadap laporan keuangan tersebut.

KODE	ITEM PERTANYAAN
NW 1	Menurut anda, seberapa tinggikah tingkat keseriusan kasus di atas?
NW 2	Bagaimana kesan anda terhadap tingkat tanggung jawab Bagus untuk melaporkan kasus tersebut?
NW 3	Bagaimana kesan anda terhadap tingkat resiko bagi Bagus jika Bagus melaporkan kasus tersebut?
NW 4	Jika anda seorang pegawai yang mengetahui kasus tersebut, apakah anda akan melaporkannya kepada tingkat manajemen yang lebih tinggi?

3.3.2 Variabel Independen

3.3.2.1 Machiavellianisme

Sifat *Machiavellian* adalah suatu sifat atau kepribadian dalam individu yang cenderung mementingkan diri sendiri dan memiliki sifat *agresif* untuk

melaksanakan kepentingannya. Untuk tujuan tertentu seseorang yang memiliki sikap *Machiavellian* akan melakukan segala cara tanpa memperhatikan perasaan, orang lain, moral maupun etika (Nasution, 2016). *Machiavellian* berlaku pada semua tingkat dalam perusahaan tidak hanya manajemen puncak saja. Individu yang memiliki sifat *Machiavellian* cenderung egois dan tidak bijaksana (Ozler, 2010). Variabel machiavellianisme ini terdiri dari 10 pertanyaan yang diadopsi dari penelitian Christie dan Geis (1970). Dari penelitian tersebut, peneliti hanya mengambil variabel machiavellianismenya saja yang akan dijadikan item pertanyaan dengan nomor 1, 2, 3, 4, 5, 6, dan 7. Skala ukuran penelitian yang akan dipakai yakni setiap pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner menggunakan Model Skala Likert dengan poin skala 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 5 (Sangat Setuju).

KODE	ITEM PERTANYAAN
MA 1	Saya tidak pernah berfikir untuk membantu pekerjaan teman saya
MA 2	Saya menentang pendapat dari rekan saya yang bersebrangan dengan pendapat saya
MA 3	Saya berusaha agar orang lain tidak mengetahui kesalahan yang saya buat.
MA 4	Saya berusaha mempertahankan pendapat saya Ketika berdiskusi.
MA 5	Saya akan membuat alasan Ketika saya salah
MA 6	Saya hanya melakukan pekerjaan yang menjadi tugas saya

MA 7	Saya sangat fokus pada pekerjaan saya
MA 8	Saya akan membiarkan jika organisasi melakukan kesalahan
MA 9	Saya hanya mengikuti pendapat rekan jika berdiskusi
MA 10	Saya tidak memperhatikan target kerja rekan saya

3.3.2.2 Kolektivisme

Park et al. (2005) mengemukakan bahwa Kolektivisme mengacu pada sejauh mana seseorang melihat dirinya adalah bagian kecil dari kelompok yang besar. Dalam kolektivisme, organisasi lebih penting dari pegawai, yang dituntut untuk membuat kebutuhan dan keinginan pribadinya sesuai dengan tujuan organisasi. Bagi kolektivis, kemakmuran atau *prestige* organisasi dianggap di atas individu. Karyawan percaya bahwa tujuan organisasi harus memiliki prioritas di atas tujuan pribadi mereka dan bahwa organisasi harus mengganti loyalitas karyawannya dengan memberikan perlindungan dan rasa identitas tertentu. Variabel kolektivisme ini terdiri dari 10 pertanyaan yang diadopsi dari penelitian Park et al. (2005). Dari penelitian tersebut peneliti hanya mengambil variabel kolektivisme saja yang akan dijadikan item pertanyaan dengan nomor 1, 2, 3, 4, 5, 6, dan 7. Skala ukuran penelitian yang akan dipakai yakni setiap pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner menggunakan Model Skala Likert dengan poin 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 5 (Sangat setuju).

KODE	ITEM PERTANYAAN
KL 1	Kesejahteraan rekan kerja saya, penting bagi saya.
KL 2	Saya merasa senang bekerjasama dengan rekan saya

KL 3	Kebahagiaan saya bergantung kepada kebahagiaan orang – orang di sekitar saya
KL 4	Jika rekan kerja saya mendapatkan hadiah, saya akan merasa senang
KL 5	Untuk saya, kesenangan adalah menghabiskan waktu dengan orang lain
KL 6	Orang tua dan anak harus sebisa mungkin tetap Bersama
KL 7	Sebelum saya membuat keputusan, saya selalu berkonsultasi dulu dengan rekan kerja saya
KL 8	Penting bagi saya untuk menghormati keputusan yang sudah dibuat oleh kelompok
KL 9	Saya menghormati pendapat mayoritas kelompok saya.
KL 10	Saya suka membagikan sesuatu kepada tetangga saya

3.3.2.3 Personal cost

Schultz et al. (1993) menyatakan bahwa *personal cost* adalah perspektif pegawai dalam hal risiko pembalasan yang diterima dari anggota dalam sebuah organisasi yang melaporkan terjadinya tindak kecurangan (*whistleblower*) dalam organisasinya. 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). Variabel *personal cost* ini terdiri dari 6 pertanyaan dari 3 kasus, yang diadopsi dari kuesioner dalam penelitian Anggraeny

(2018) tentang Pengaruh Lingkungan etika, sifat machiavellian, dan personal cost terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* dan kasus yang dikembangkan oleh Schultz et al., (1993). Dari penelitian tersebut, peneliti mengambil variabel *personal cost* saja yang akan dijadikan item pertanyaan. Skala ukuran penelitian yang akan dipakai yakni setiap pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner menggunakan Model Skala Likert dengan poin skala 1 (Sangat Rendah) hingga 5 (Sangat tinggi).

a. Kasus 1

Bagus adalah staf keuangan di sebuah Perusahaan. Tugasnya Adalah mereview akun biaya akomodasi perjalanan.

Saat atasan Bagus meminta penggantian atas biaya akomodasi penginapan dan perjalanan. Bagus menemukan permintaan penggantian biaya hotel meningkat sebesar Rp 7.000.000 Karena ada tambahan atas nama keluarga atasannya tanpa pembenaran yang jelas. Tetapi biaya hotel atas nama keluarga atasannya ini tidak termasuk dalam kebijakan penggantian atas biaya akomodasi perjalanan.

Atas temuannya tersebut, Bagus pergi menemui atasannya untuk berdiskusi, tetapi bagus diminta tidak perlu membahas masalah ini lebih lanjut. Atasannya tersebut akan mengancam Bagus untuk menunda kenaikan jabatan yang akan diperoleh Bagus.

KODE	ITEM PERTANYAAN
PC 1	Menurut pendapat anda, bagaimanakah tingkat personal cost (penundaan kenaikan jabatan) jika Bagus melaporkan kasus di atas?
PC 2	Jika anda dalam posisi Bagus, bagaimana tingkat kemungkinan anda akan melaporkan kasus tersebut kepada pihak internal dalam kantor anda?

b. Kasus 2

Ilham adalah staf senior di suatu perusahaan swasta. Kantor Ilham sedang menjalankan proyek pembuatan infrastruktur teknologi informasi. Selama proses procurement berlangsung, secara tidak sengaja Ilham melihat pertemuan rahasia di hotel mewah antara kepala procurement dengan direktur salah satu perusahaan yang sedang mengikuti proses procurement tersebut.

Ilham menemukan dalam pertemuan itu, direktur perusahaan tersebut memberikan cek senilai Rp. 300 juta kepada kepala procurement dengan tujuan agar perusahaannya dapat memenangkan proyek tersebut. Cek tersebut ternyata diterima oleh kepala procurement.

Untuk meminta penjelasan atas permasalahan tersebut, Ilham pergi menemui atasannya untuk berdiskusi. Ilham diminta tidak perlu membahas masalah ini lebih lanjut. Atasannya tersebut juga mengancam, Ilham tidak akan pernah dilibatkan lagi dalam tim.

KODE	ITEM PERTANYAAN
PC 3	Menurut pendapat anda, bagaimanakah tingkat personal cost jika Ilham melaporkan kasus di atas?
PC 4	Jika anda dalam posisi Ilham, bagaimana tingkat kemungkinan anda akan melaporkan kasus tersebut kepada pihak internal dalam kantor anda?

c. Kasus 3

Bimo adalah staf keuangan di organisasi sektor publik. Setiap triwulan Bimo diminta atasannya untuk menganalisis kinerja organisasi.

Setelah menganalisis laporan terbaru, Bimo menemukan sebuah penurunan yang tidak biasa dan besar dalam laporan arus kas untuk kuartalan. Bimo pun melakukan investigasi dan pada awalnya tampak terjadi penurunan kas. Namun, Bimo mengingat tentang kecurangan pembelian aktiva. Bimo menemukan bahwa pembelian tersebut tidak terjadi dan berdasarkan penelusuran bukti-bukti yang ditemukannya terdapat deposit dari sejumlah besar uang tunai ke rekening bank yang tidak diketahui. Selanjutnya, Bimo menemukan pembayaran ganda yang dilakukan oleh suatu perusahaan.

Untuk meminta penjelasan atas permasalahan tersebut, Bimo pergi menemui atasannya untuk berdiskusi. Bimo diminta tidak perlu membahas masalah ini lebih lanjut. Atasannya tersebut akan mengancam Bimo untuk menunda kenaikan jabatan yang akan diperoleh Bimo.

KODE	ITEM PERTANYAAN
PC 5	Menurut pendapat anda, bagaimanakah tingkat personal cost (kasus fraud) jika Bimo melaporkan kasus di atas?
PC 6	Jika anda dalam posisi Bimo, bagaimana tingkat kemungkinan anda akan melaporkan kasus tersebut kepada pihak internal dalam kantor anda?

3.3.2.4 Ethical climate

Ethical Climate atau iklim etis suatu organisasi dapat diartikan sebagai kondisi lingkungan organisasi yang membentuk pandangan dan sikap anggota organisasinya. Terdapat tiga jenis iklim organisasi, yaitu: *egoism*, *benevolence*, dan *principle* (Cullen et al., 2003). Variabel akan diukur dengan menggunakan 9 pertanyaan yang diadopsi dari Ethical Climate Questionnaire (ECQ) yang dikembangkan oleh Victor dan Cullen (1988). Setiap pertanyaan yang akan diajukan dalam kuesioner menggunakan Model Skala Likert dengan poin skala 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 5 (Sangat Setuju).

KODE	ITEM PERTANYAAN
EC 1	Di perusahaan saya, sebagian besar orang mementingkan kepentingan mereka sendiri.

EC 2	Orang – orang Di perusahaan saya diharapkan untuk mengikuti keyakinan pribadi dan moral mereka sendiri.
EC 3	Tanggung jawab utama orang-orang di perusahaan saya adalah mempertimbangkan efisiensi terlebih dahulu.
EC 4	Orang – orang Di perusahaan saya diharapkan untuk mengikuti prinsip dan moral yang mereka.
EC 5	Di lingkungan kerja saya sangat penting untuk mengikuti dengan ketat aturan dan prosedur yang berlaku.
EC 6	Orang-orang diharapkan untuk mematuhi hukum dan standar profesional di atas pertimbangan lain.
EC 7	Di perusahaan saya, orang-orang saling membantu satu sama lain.
EC 8	Perhatian terpenting di perusahaan saya adalah kesejahteraan karyawan.
EC 9	Di perusahaan saya, saya diharapkan akan selalu melakukan apa yang baik untuk <i>client</i> dan masyarakat.

3.3.3 Uji Kualitas Data

Kualitas dan kesanggupan kuesioner dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan yang disediakan adalah hal yang terpenting dalam sebuah penelitian, maka dari itu dipakailah metode kuesioner yang berhubungan dengan indikator masing – masing variabel penelitian. Kuesioner tersebut berisi daftar pertanyaan yang harus diisi oleh responden (Noor, 2011:138). Untuk mengukur pendapat responden digunakan lima

point skala likert, dengan nilai 1 sampai dengan 5. Skor penelitian yang digunakan untuk setiap pertanyaan adalah:

Sangat tidak setuju (1)

Setuju (4)

Tidak setuju (2)

Sangat Setuju (5)

Netral (3)

Untuk itu pengujian instrumen pada kuesioner ini harus dilakukan dengan melakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh. Hal ini bertujuan agar data yang diperoleh memiliki unsur valid, objektif, dan reliabel karena sangat menentukan kualitas hasil penelitian. Kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian dapat dievaluasi melalui uji validitas dan uji reliabilitas.

3.3.3.1 Uji Validitas

Uji validitas menurut Sugiyono (2007) yakni uji untuk menentukan tepat atau tidaknya derajat antara data yang sesungguhnya ada pada objek dan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Tujuan uji validitas adalah digunakan untuk menguji tingkat ketepatan instrumen pada saat pengukuran variabel yang ada di dalam penelitian. Instrumen dapat dikatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel.

3.3.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji yang dipakai untuk memperlihatkan sejauh mana instrumen dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten jika pengukuran dilaksanakan berulang-ulang. Di samping itu, uji reliabilitas juga dapat memperlihatkan tingkat keakuratan dari pengukurnya dan konsistensi dengan pengukur. Pengukuran dapat dikatakan reliabel jika dapat dipercaya. Menurut

Jogiyanto (2007) supaya pengukuran dapat dipercaya, maka hasil pengukuran harus konsisten dan akurat. Ghozali dan Latan (2015) mengatakan suatu variabel dapat dikatakan reliabel apabila mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* $> 0,7$.

3.3.4 Asumsi Klasik

3.3.4.1 Uji Multikolinieritas

Suatu model regresi dapat dikatakan baik apabila tidak terjadi korelasi di antara variabel independennya (Ghozali, 2011). Suatu model regresi dikatakan tidak terjadi multikolinieritas apabila nilai tolerance variabel independen $\geq 0,10$ dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) \leq .

3.3.4.2 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah Uji yang dilakukan untuk melihat apakah data yang digunakan untuk penelitian mempunyai distribusi yang normal atau tidak (Ghozali, 2011). Uji normalitas ini menggunakan rumus Kolmogorov-Smirnov, di mana suatu data dapat dikatakan baik apabila data tersebut terdistribusi normal. Data yang terdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi lebih dari 5%.

3.3.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, Model regresi dikatakan baik jika terjadi Homoskedastisitas bukan Heteroskedastisitas di mana *variance* dari residual pengamatan ke pengamatan lain tetap (Ghozali, 2011). Hal ini dapat diuji dengan melihat dari hasil penelitian melalui p value, p value yang nilainya $> 0,05$ yang artinya homoskedastisitas atau tidak terjadi

heteroskedastisitas, maka pengujian tersebut dinyatakan lolos uji heteroskedastisitas.

3.3.4.4 Koefisien Determinasi (R-Square)

Ghozali (2011) menjelaskan bahwa koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan sebuah model dalam menjelaskan perubahan atau variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi terletak antara 0 hingga 1, di mana jika semakin dekat dengan 1, maka semakin besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

3.3.5 Uji Hipotesis

Uji ini berfungsi untuk mengecek apakah terdapat pengaruh dan signifikansi dari variabel independen yaitu machiavellianisme, kolektivisme, *personal cost*, dan *ethical climate* terhadap variabel dependen yaitu niat untuk melakukan *whistleblowing*.

3.3.5.1 Koefisien Determinasi (R-Square)

Ghozali (2011) menjelaskan bahwa koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan sebuah model dalam menjelaskan perubahan atau variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi terletak antara 0 hingga 1, di mana jika semakin dekat dengan 1, maka semakin besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

3.3.5.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Uji ini dilakukan untuk mengetahui besar kecilnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 MA + \beta_2 KL + \beta_3 PC + \beta_4 EC + e$$

Keterangan :

Y = Niat untuk melakukan *Whistleblowing*

A = Konstanta

MA = Machiavellianisme

KL = Kolektivisme

PC = *Personal Cost*

EC = *Ethical Climate*

$\beta_1 - \beta_4$ = Koefisien regresi berganda

E = error term

3.3.5.3 Uji t

Uji t digunakan untuk menguji variabel-variabel independen secara individu berpengaruh dominan dengan taraf signifikansi 5% (Ghozali, 2009). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi dengan nilai α , apabila nilai signifikansi lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$ maka hipotesis diterima dan variabel independen tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependennya, dan jika nilai signifikansi lebih besar daripada $\alpha = 0,05$, maka hipotesis ditolak dan variabel independen tersebut tidak berpengaruh terhadap variabel dependennya.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian

Hair *et al.* (2010) mengemukakan bahwa jumlah sampel minimum yang dibutuhkan apabila menggunakan analisis regresi berganda adalah 15 - 20 kali jumlah variabel yang diteliti. Penelitian ini menggunakan 4 variabel sehingga menurut teori tersebut sampel yang digunakan adalah $4 \times 20 = 80$. Dengan demikian, sampel minimal yang harus diteliti sebanyak 80 pegawai. Dalam penelitian ini, jumlah responden yang telah mengisi kuesioner dan menjadi objek penelitian sudah sesuai dengan batas minimum sebanyak 80 responden. Penyebaran kuesioner dalam penelitian ini tidak dilakukan secara langsung kepada responden, melainkan dengan membagikan tautan kuesioner yang nantinya akan diisi secara online oleh responden.

4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan penguraian identitas responden dalam penelitian. Dalam penelitian ini, karakteristik responden dikelompokkan berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan jurusan pendidikan.

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	%
1	<25 tahun	18	22,5%
2	26 - 35 tahun	57	71,3%
3	36 - 45 tahun	5	6,3%
Jumlah		80	100%

Pengelompokkan data berdasarkan usia responden pada tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah responden paling banyak adalah responden dengan rentang usia 26 - 35 tahun yaitu berjumlah 57 orang atau 71,3%, sedangkan responden dengan jumlah paling sedikit yaitu responden dengan rentang usia 36 – 45 tahun sebanyak 5 orang atau 6,3%, sedangkan responden dengan rentang usia di bawah 25 tahun berjumlah 18 orang atau 22,5%.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	%
1	Pria	58	72,5%
2	Wanita	22	27,5%
Jumlah		80	100%

Pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden pria pada penelitian ini adalah sebesar 72,5% atau sebanyak 58 orang responden sedangkan responden wanita sebesar 27,5% atau sebesar 22 orang.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	%
1	D3	9	11,3%
2	Lainnya	11	13,8%
3	S1	54	67,5%
4	S2	6	7,5%
Jumlah		80	100%

Pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebesar 11,3% atau 9 orang lulusan D3, lalu sebanyak 11 orang atau sebesar 13,8% lulus melalui Pendidikan lainnya. Lulusan S1 sebanyak 54 orang atau sebesar 67,5% dan Lulusan S2 sebanyak 6 orang atau sebesar 7,5%.

4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jurusan Pendidikan

Tabel 4.4 Data Responden Berdasarkan Jurusan Pendidikan

No	Jurusan Pendidikan	Jumlah	%
1	Ekonomi	48	60%
2	Non-Ekonomi	32	40%
	Total	80	100%

Pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebesar 60% atau 48 orang merupakan lulusan pada bidang Ekonomi, sedangkan 40%nya lagi atau 32 orang merupakan lulusan bidang Non-Ekonomi.

4.3 Uji Kualitas Data

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur kualitas kuesioner yang akan dibagikan kepada responden, uji validitas dilakukan untuk menjawab pertanyaan apakah kuesioner yang digunakan sebagai instrumen penelitian tersebut valid atau tidak. Pengujian kuesioner ini dilakukan dengan menggunakan program pengolahan data SPSS, suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 80 orang responden dengan tingkat kepercayaan 95%, maka nilai r tabel nya adalah 0.220. Berikut ini hasil perhitungan uji validitas pada program SPSS :

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Niat untuk melakukan Whistleblowing	NW 1	0.785	0.220	Valid
	NW 2	0.858	0.220	Valid
	NW 3	0.795	0.220	Valid
	NW 4	0.656	0.220	Valid
Machiavellianisme	MA 1	0.821	0.220	Valid
	MA 2	0.755	0.220	Valid
	MA 3	0.833	0.220	Valid
	MA 4	0.745	0.220	Valid
	MA 5	0.792	0.220	Valid
	MA 6	0.765	0.220	Valid
	MA 7	0.447	0.220	Valid
	MA 8	0.854	0.220	Valid
	MA 9	0.776	0.220	Valid
	MA 10	0.786	0.220	Valid
Kolektivisme	KL 1	0.643	0.220	Valid
	KL 2	0.767	0.220	Valid
	KL 3	0.725	0.220	Valid
	KL 4	0.834	0.220	Valid
	KL 5	0.777	0.220	Valid
	KL 6	0.735	0.220	Valid
	KL 7	0.718	0.220	Valid
	KL 8	0.727	0.220	Valid
	KL 9	0.688	0.220	Valid
	KL 10	0.721	0.220	Valid
<i>Personal Cost</i>	PC 1	0.910	0.220	Valid
	PC 2	0.889	0.220	Valid
	PC 3	0.897	0.220	Valid
	PC 4	0.898	0.220	Valid
	PC 5	0.940	0.220	Valid
	PC 6	0.947	0.220	Valid
<i>Ethical climate-egoism</i>	ETC1	0.343	0.220	Valid
	ETC2	0.520	0.220	Valid
	ETC3	0.583	0.220	Valid

<i>Ethical climate-principle</i>	ETC4	0.643	0.220	Valid
	ETC5	0.776	0.220	Valid
	ETC6	0.605	0.220	Valid
<i>Ethical climate-benevolence</i>	ETC7	0.712	0.220	Valid
	ETC8	0.697	0.220	Valid
	ETC9	0.666	0.220	Valid
	Total	1.000	0.220	Valid

Kesimpulan dari hasil perhitungan di atas adalah seluruh item pernyataan pada setiap variabel memiliki nilai r hitung $>$ r tabel yang memiliki arti bahwa setiap item pernyataan pada semua variabel dalam kuesioner adalah valid dan dapat dinyatakan layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur tingkat keandalan, konsistensi, akurasi dan tepat atau tidaknya suatu alat ukur yang digunakan dalam sebuah penelitian. Pada penelitian ini digunakan metode pengukuran reliabilitas Cronbach's Alpha, reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,7. Perhitungan uji reliabilitas dalam penelitian ini dibantu oleh program pengolahan data SPSS, Berikut ini hasil perhitungan uji reliabilitas dengan SPSS:

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha Cronbach's	Nilai Kritis	Keterangan
Niat untuk melakukan Whistleblowing	0.764	0.7	Reliabel
Machiavellianisme	0.920	0.7	Reliabel
Kolektivisme	0.901	0.7	Reliabel
<i>Personal Cost</i>	0.762	0.7	Reliabel
<i>Ethical climate-egoism</i>	0.759	0.7	Reliabel
<i>Ethical climate-principle</i>	0.876	0.7	Reliabel
<i>Ethical climate-benevolence</i>	0.802	0.7	Reliabel

Kesimpulan dari hasil perhitungan pada tabel di atas adalah semua item variabel memiliki nilai cronbach's alpha di atas 0,7 yang berarti semua variabel dalam penelitian adalah reliabel.

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas berfungsi untuk mengetahui suatu data dalam penelitian berdistribusi secara normal atau tidak. Pada penelitian ini, uji normalitas digunakan untuk menguji apakah analisis regresi variabel independen yaitu Machiavellianisme, Kolektivisme, *Personal Cost*, *Ethical Climate*, dan variabel

dependen Niat untuk melakukan *Whistleblowing* normal atau tidak. Dalam penelitian ini terdapat 83 responden yang mengisi kuesioner tetapi 3 diantaranya tidak dapat diolah karena merupakan data *outlier* sehingga peneliti mengeluarkan data tersebut dari uji – uji yang ada. Data *outlier* membuat distribusi data tidak normal sehingga perlu dikeluarkan. Uji normalitas ini dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov, suatu data dapat dikatakan berdistribusi secara normal apabila nilai signifikansi $> 0,05$. Hasil uji normalitas penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.43058699
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.034
	Negative	-.076
Kolmogorov-Smirnov Z		.680
Asymp. Sig. (2-tailed)		.744

a. Test Distribusi Normal.

b. Dihitung dari data.

Dari tabel di atas, dapat kita lihat bahwa nilai Asymp.Sig atau nilai signifikansi adalah 0,744 atau lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi secara normal.

4.4.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan variance dari satu residual pengamatan ke pengamatan yang lain dalam model

regresi. Suatu model regresi yang baik adalah di mana tidak terjadi heteroskedastisitas antara variannya. Pada penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan melakukan uji Glejser. Dalam uji ini, suatu variansi dapat dikatakan non heteroskedastisitas apabila nilai signifikansinya $> 0,05$. Tabel berikut menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini:

Tabel 4.8 Hasil uji Heteroskedastisitas

No	Variabel	Asymp. Sig	Keterangan
1	Machiavellianisme	0,215	Non Heterokedastis
2	Kolektivisme	0,760	Non Heterokedastis
3	Personal Cost	0,203	Non Heterokedastis
4	Ethical Climate-Egoism	0,322	Non Heterokedastis
5	Ethical Climate-Principle	0,127	Non Heterokedastis
6	Ethical Climate-benevolence	0,282	Non Heterokedastis

Kesimpulan dari perhitungan Data pada tabel di atas adalah semua variabel independen yaitu Machiavellianisme, Kolektivisme, *Personal Cost*, *Ethical Climate (Egois, Principle, Benevolence)* nilai signifikansinya di atas 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada data penelitian.

4.4.3 Uji Multikolineritas

Uji Multikolineritas berguna untuk mengetahui apakah terjadi korelasi antara variabel bebas dalam model regresi. Suatu model regresi dapat dikatakan baik jika tidak terjadi korelasi atau multikolineritas antar variabel bebas dalam penelitian. Untuk mendeteksi terjadinya korelasi ini dapat dilihat nilai uji VIF dan nilai tolerance, multikolineritas tidak terjadi apabila nilai VIF < 10 atau nilai tolerance > 0,10. Hasil uji multikolineritas penelitian :

Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolineritas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Machiavellianisme	.847	1.181	Tidak terjadi Multikol
Kolektivisme	.694	1.441	Tidak terjadi Multikol
Personal Cost	.912	1.096	Tidak terjadi Multikol
Ethical Climate-Egoism	.784	1.276	Tidak terjadi Multikol
Ethical Climate-Principle	.737	1.357	Tidak terjadi Multikol
Ethical Climate-Benevolence	.906	1.104	Tidak terjadi Multikol

Tabel 4.9 hasil uji multikolineritas menunjukkan nilai tolerance semua variabel adalah > 0,10 dan nilai VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolineritas atau tidak ada korelasi antara satu variabel dan variabel yang lain pada semua variabel dalam penelitian.

4.5 Uji Hipotesis

4.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Uji ini dilakukan untuk mengetahui besar kecilnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut ini hasil pengujian koefisien model regresi:

Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficient (β)	Sig
(Constant)	0,702	0,185
Machiavellianisme	0,157	0,017
Kolektivisme	0,222	0,025
Ethical Climate-Egoism	-0,29	0,646
Ethical Climate-Benevolence	0,156	0,031
Ethical Climate-Principle	0,155	0,045
Personal Cost	0,253	0,026

Berdasarkan tabel di atas, maka persamaan regresi yang dihasilkan adalah:

$$Y = 0,702 + 0,157X_1 + 0,222X_2 + (-0,029)X_3 + 0,156X_4 + 0,155X_5 + 0,253 X_6 + e$$

Kesimpulan dari hasil analisis regresi linear berganda berdasarkan persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta adalah 0,702, artinya tidak terjadi perubahan variabel Machiavellianisme, Kolektivisme, *Personal Cost*, dan *Ethical Climate (Egoism, Principle, Benevolence)*, (nilai $X_1, X_2, X_3, X_4, X_5, X_6$ adalah 0) maka niat untuk

melakukan *whistleblowing* pada PT. Waskita Karya Tbk adalah sebesar 0,702 satuan.

2. Nilai koefisien regresi machiavellianisme (X_1) adalah 0,157, artinya jika variabel machiavellianisme (X_1) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel X_2, X_3, X_4, X_5, X_6 adalah 0, maka niat melakukan *whistleblowing* pada PT Waskita Karya akan bertambah sebesar 0,157 satuan. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel machiavellianisme berkontribusi positif terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* di PT. Waskita Karya, sehingga semakin tinggi tingkat machiavellianisme pegawai di perusahaan tersebut maka akan semakin meningkat pula niat untuk melakukan *whistleblowingnya*.
3. Nilai koefisien regresi Kolektivisme (X_2) adalah 0,222, artinya jika variabel Kolektivisme (X_2) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel X_1, X_3, X_4, X_5, X_6 adalah 0, maka niat melakukan *whistleblowing* pada PT Waskita Karya akan bertambah sebesar 0,222 satuan. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Kolektivisme berkontribusi positif terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* di PT. Waskita Karya, sehingga semakin tinggi tingkat Kolektivisme pegawai di perusahaan tersebut maka akan semakin meningkat pula niat untuk melakukan *whistleblowingnya*.
4. Nilai koefisien regresi *Ethical Climate-Egoism* (X_3) adalah (-0,29), artinya jika variabel *Ethical Climate-Egoism* (X_3) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel X_1, X_2, X_4, X_5, X_6 adalah 0, maka niat melakukan *whistleblowing* pada PT Waskita Karya akan berkurang sebesar 0,29 satuan. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *Ethical Climate-Egoism* berkontribusi negatif terhadap niat

untuk melakukan *whistleblowing* di PT. Waskita Karya, sehingga semakin tinggi tingkat *Ethical Climate-Egoism* di perusahaan tersebut maka niat untuk melakukan *whistleblowing* akan semakin berkurang.

5. Nilai koefisien regresi *Ethical Climate-Benevolence* (X_4) adalah 0,156, artinya jika variabel Kolektivisme (X_4) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel X_1, X_2, X_3, X_5, X_6 adalah 0, maka niat melakukan *whistleblowing* pada PT Waskita Karya akan bertambah sebesar 0,156 satuan. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *Ethical Climate-Benevolence* berkontribusi positif terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* di PT. Waskita Karya, sehingga semakin tinggi tingkat *Ethical Climate-Benevolence* di perusahaan tersebut maka akan semakin meningkat pula niat untuk melakukan *whistleblowingnya*.
6. Nilai koefisien regresi *Ethical Climate-Principle* (X_5) adalah 0,155, artinya jika variabel *Ethical Climate-Principle* (X_5) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel X_1, X_2, X_3, X_4, X_6 adalah 0, maka niat melakukan *whistleblowing* pada PT Waskita Karya akan bertambah sebesar 0,155 satuan. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *Ethical Climate-Principle* berkontribusi positif terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* di PT. Waskita Karya, sehingga semakin tinggi tingkat *Ethical Climate-Principle* di perusahaan tersebut maka akan semakin meningkat pula niat untuk melakukan *whistleblowingnya*.
7. Nilai koefisien regresi *Personal Cost* (X_6) adalah 0,253, artinya jika variabel *Ethical Climate-Principle* (X_6) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel X_1, X_2, X_3, X_4, X_5 adalah 0, maka niat melakukan *whistleblowing* pada PT Waskita Karya akan bertambah sebesar 0,253 satuan. Hal tersebut menunjukkan bahwa

variabel *Personal Cost* berkontribusi positif terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* di PT. Waskita Karya, sehingga semakin tinggi tingkat *Personal Cost* di perusahaan tersebut maka akan semakin meningkat pula niat untuk melakukan *whistleblowingnya*.

4.5.2 Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi maka dapat dikatakan bahwa semakin tinggi pula kemampuan variabel independen dalam memengaruhi variabel dependen, dan sebaliknya semakin rendah nilai koefisien determinasi maka semakin rendah pula kemampuan variabel independen dalam memengaruhi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi dilihat pada nilai adjusted R square, berikut ini tabel hasil uji koefisien determinasi :

Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.679 ^a	.461	.416	.447933

a. Predictors: (Constant), Personal Cost, Machiavellianisme, Ethical Climate-Benevolence, Ethical Climate-Egoism, Ethical Climate-Principle, Kolektivisme

b. Dependent Variable: Niat untuk melakukan Whistleblowing

Kesimpulan dari hasil perhitungan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah 0,416, yang berarti besarnya variasi variabel independen dalam memengaruhi variabel dependen dalam model

persamaan regresi adalah sebesar 41,6% dan 46,1% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terdapat di dalam model regresi.

4.5.3 Uji T

Uji T berfungsi untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan dalam uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi masing-masing variabel dengan nilai α , jika nilai $\text{sig} < \alpha = 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependennya dan hipotesis diterima. Sebaliknya, jika nilai $\text{sig} > \alpha = 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa variabel tersebut tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependennya dan hipotesis ditolak. Hasil uji T dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.12 Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficient (β)	Sig
(Constant)	0,702	0,185
Machiavellianisme	0,157	0,017
Kolektivisme	0,222	0,025
Ethical Climate-Egoism	-0,29	0,646
Ethical Climate-Benevolence	0,156	0,031
Ethical Climate-Principle	0,155	0,045
Personal Cost	0,253	0,026

Penjelasan hasil pengujian hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis pertama

Hipotesis pertama menyatakan bahwa variabel machiavellianisme (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Dari data hasil penelitian di atas, dapat kita lihat bahwa nilai koefisien dari variabel X_1 adalah sebesar 0,157 berkonotasi positif dan nilai signifikansinya adalah 0,017. Koefisien 0,157 berkonotasi positif menggambarkan bahwa variabel machiavellianisme (X_1) ini berpengaruh secara positif terhadap variabel dependen niat untuk melakukan *whistleblowing*, dan nilai signifikansi 0,017 menyatakan bahwa variabel machiavellianisme (X_1) ini berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen niat untuk melakukan *whistleblowing* karena nilai signifikannya lebih kecil dari 0,05. Dari kedua nilai yang diuji tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini didukung, yaitu variabel machiavellianisme (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*.

2. Pengujian hipotesis kedua

Hipotesis kedua menyatakan bahwa variabel kolektivisme (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Dari data hasil penelitian di atas, dapat kita lihat bahwa nilai koefisien dari variabel X_2 adalah sebesar 0,222 berkonotasi positif dan nilai signifikansinya adalah 0,025. Koefisien 0,222 berkonotasi positif menggambarkan bahwa variabel kolektivisme (X_2) ini berpengaruh secara positif terhadap variabel dependen niat untuk melakukan *whistleblowing*, dan nilai signifikansi 0,025 menyatakan bahwa variabel kolektivisme (X_2) ini

berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen niat untuk melakukan *whistleblowing* karena nilai signifikannya lebih kecil dari 0,05. Dari kedua nilai yang diuji tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini didukung, yaitu variabel kolektivisme (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*.

3. Pengujian hipotesis ketiga

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa variabel *Ethical Climate-Egoism* (X_3) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Dari data hasil penelitian di atas, dapat kita lihat bahwa nilai koefisien dari variabel X_3 adalah sebesar 0,29 berkonotasi negatif dan nilai signifikansinya adalah 0,646. Koefisien 0,29 berkonotasi negatif menggambarkan bahwa variabel *Ethical Climate-Egoism* (X_3) ini berpengaruh secara negatif terhadap variabel dependen niat untuk melakukan *whistleblowing*, dan nilai signifikansi 0,646 menyatakan bahwa variabel kolektivisme (X_3) ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen niat untuk melakukan *whistleblowing* karena nilai signifikannya lebih besar dari 0,05. Dari kedua nilai yang diuji tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini tidak didukung, yaitu variabel *Ethical Climate-Egoism* (X_3) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*.

4. Pengujian hipotesis keempat

Hipotesis keempat menyatakan bahwa variabel *Ethical Climate-Benevolence* (X_4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Dari data hasil penelitian di atas, dapat kita lihat bahwa nilai koefisien dari variabel X_4 adalah sebesar 0,156 berkonotasi positif dan nilai signifikansinya adalah 0,031. Koefisien 0,156 berkonotasi positif menggambarkan bahwa variabel *Ethical Climate-Benevolence* (X_4) ini berpengaruh secara positif terhadap variabel dependen niat untuk melakukan *whistleblowing*, dan nilai signifikansi 0,031 menyatakan bahwa variabel *Ethical Climate-Benevolence* (X_4) ini berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen niat untuk melakukan *whistleblowing* karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dari kedua nilai yang diuji tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat dalam penelitian ini didukung, yaitu variabel *Ethical Climate-Benevolence* (X_4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*.

5. Pengujian hipotesis kelima

Hipotesis kelima menyatakan bahwa variabel *Ethical Climate-Principle* (X_5) berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Dari data hasil penelitian di atas, dapat kita lihat bahwa nilai koefisien dari variabel X_5 adalah sebesar 0,156 berkonotasi positif dan nilai signifikansinya adalah 0,031. Koefisien 0,156 berkonotasi positif menggambarkan bahwa variabel *Ethical Climate-Principle* (X_5) ini berpengaruh secara positif terhadap variabel dependen niat untuk melakukan *whistleblowing*, dan nilai signifikansi 0,031 menyatakan bahwa variabel

Ethical Climate-Principle (X_5) ini berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen niat untuk melakukan *whistleblowing* karena nilai signifikannya lebih kecil dari 0,05. Dari kedua nilai yang diuji tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis kelima dalam penelitian ini didukung, yaitu variabel *Ethical Climate-Principle* (X_5) berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*.

6. Pengujian hipotesis keenam

Hipotesis keenam menyatakan bahwa variabel *Personal Cost* (X_6) berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Dari data hasil penelitian di atas, dapat kita lihat bahwa nilai koefisien dari variabel X_6 adalah sebesar 0,253 berkonotasi positif dan nilai signifikansinya adalah 0,026. Koefisien 0,253 berkonotasi positif menggambarkan bahwa variabel *Personal Cost* (X_6) ini berpengaruh secara positif terhadap variabel dependen niat untuk melakukan *whistleblowing*, dan nilai signifikansi 0,026 menyatakan bahwa variabel *Personal Cost* (X_6) ini berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen niat untuk melakukan *whistleblowing* karena nilai signifikannya lebih kecil dari 0,05. Dari kedua nilai yang diuji tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis keenam dalam penelitian ini didukung, yaitu variabel *Personal Cost* (X_6) berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Machiavellianisme terhadap Niat untuk melakukan *Whistleblowing*

Dari pengujian yang telah dilakukan, data hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel machiavellianisme yaitu sebesar 0,157 menunjukkan arah positif dan nilai signifikansi 0,017. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa machiavellianisme berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel machiavellianisme secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*.

Machiavellianisme adalah salah satu kepribadian, dimana individu yang sangat terobsesi terhadap tujuannya sehingga memakai segala cara untuk mencapai tujuan tersebut. Individu dengan machiavellianisme akan memakai segala cara karena pribadi ini memiliki tingkat *self interest* yang tinggi sehingga hanya hasil yang menjadi pertimbangannya. Bahkan Untuk tujuan tertentu pribadi tersebut akan rela untuk tidak memperdulikan perasaan, orang lain, moral maupun etika.

Dalam menghadapi perilaku – perilaku dilematis etika profesi dalam lingkup perusahaan, sifat machiavellian seorang pegawai adalah salah faktor yang memengaruhinya (Syafudin, Lismawati & Aprilia, 2020). Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi sifat Machiavellian seorang pegawai maka semakin tinggi pula kecenderungan pegawai tersebut dalam menerima perilakunya melakukan tindakan tidak etis dalam lingkup organisasinya. Alasan seseorang yang memiliki sifat machiavellian yang tinggi untuk melakukan *whistleblowing* salah satunya adalah karena mencari keuntungan dalam hal ekonomi maupun kepuasan

untuk diri sendiri. Apabila pegawai tersebut beranggapan bahwa dengan melakukan *whistleblowing* dia tidak mendapatkan suatu keuntungan tertentu maka, pegawai tersebut akan enggan untuk melakukan *whistleblowing*. Sehingga semakin tinggi machiavellianisme seseorang maka akan semakin tinggi pula niat untuk melakukan *whistleblowingnya*.

Dengan diketahuinya bahwa sifat Machiavellian berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* di perusahaan maka hal tersebut dapat memberikan informasi ke perusahaan tentang bagaimana cara yang lebih efektif dalam memengaruhi atau memberi insentif terhadap pegawai untuk mengungkapkan suatu pelanggaran tertentu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Suzila (2018), Zarefar, Surya & Mela (2018); Nugraha (2017), Junitasari & Ariyanto (2018), Pratiwi & Dwita (2020). Yang menyatakan bahwa machiavellianisme berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*.

4.6.2 Pengaruh Kolektivisme terhadap Niat untuk melakukan *Whistleblowing*

Dari pengujian yang telah dilakukan, data hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel kolektivisme yaitu sebesar 0,222 menunjukkan arah positif dan nilai signifikansi 0,025. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa kolektivisme berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kolektivisme secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*.

Travakoli, Keenan, & Cranjak-Karanovic (2003) berpendapat bahwa budaya kolektivisme menganggap individu merupakan bagian kecil dari sebuah kelompok yang lebih besar dan karena itu mendorong perilaku untuk bertindak selalu mendahulukan kepentingan kelompok yang lebih besar. Dalam penelitian ini, kolektivisme ditemukan berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Hal tersebut mungkin karena fakta bahwa individual dengan karakteristik kolektivisme menghargai loyalitas, harmoni, dan kolaborasi, dan mereka juga menunjukkan penerimaan dan norma yang lebih tinggi untuk kepentingan kelompok dan organisasi. Individu dengan karakter kolektif juga menganggap organisasi lebih penting dari pegawai individu, dan mereka menganggap nama baik dan tujuan organisasi sebagai hal yang paling penting.

Dimensi kolektivisme berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* juga didukung oleh fakta bahwa individu dengan karakter kolektif cenderung untuk peduli pada kesejahteraan bersama dibandingkan dengan memperkaya diri secara pribadi, dengan tidak mengabaikan akibat yang muncul dari pelaporan tersebut. Maka dengan membangun karakter kolektif pada budaya perusahaan sehingga karyawan memiliki karakter kolektif yang tinggi, diharapkan akan meningkatkan kecenderungan karyawan untuk melakukan *whistleblowing*.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian Dhamija & Rai (2017) yang hasil dari penelitiannya menyebutkan bahwa kolektivisme berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Maka dengan hal tersebut maka perusahaan akan lebih dapat mengembangkan lagi sistem

whistleblowing internalnya karena salah satu determinan dari niat untuk melakukan *whistleblowing* sudah diketahui.

4.6.3 Pengaruh *Personal Cost* terhadap Niat untuk melakukan *Whistleblowing*

Dari pengujian yang telah dilakukan, data hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel *Personal Cost* yaitu sebesar 0,253 menunjukkan arah positif dan nilai signifikansi 0,026. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa *Personal Cost* berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel *Personal Cost* secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*.

Pegawai perusahaan yang mengamati adanya dugaan kecurangan akan lebih mungkin untuk melakukan *whistleblowing* jika kecurangan tersebut serius. Salah satu faktor utama yang menyebabkan seseorang untuk tidak melaporkan temuan pelanggaran adalah, karena menurut para pegawai tersebut laporan yang mereka laporkan tidak akan dilanjutkan (Anggraeny, 2018). Terlebih lagi jika laporan tersebut berhubungan dengan atasan atau manajer mereka, hal itu merupakan perilaku yang tidak etis karena dianggap menentang atasannya. Sehingga semakin rendah persepsi *personal cost* seseorang maka akan semakin rendah pula tingkat seseorang untuk melakukan pengungkapan tindakan *whistleblowing* tersebut.

Untuk melindungi karyawan dari tindakan pembalasan seperti ancaman, pelecehan atau penurunan pangkat, Crime (2007) menyarankan bahwa selain membangun sistem *whistleblowing*, perusahaan juga harus memberikan perlindungan bagi karyawan yang melaporkan *fraud*. Karyawan yang berani

mengungkap pelanggaran orang lain, jika terjadi fraud yang sangat serius, tidak perlu takut diungkapkan, dan harus melaporkan perilaku tersebut agar tidak terlalu banyak kerugian akibat *fraud*.

Berdasarkan hasil analisis data di atas memperlihatkan bahwa *personal cost* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *whistleblowing*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Kusuma & Andayani (2015), Taufik (2017) dan Anggraeny (2018).

4.6.4 Pengaruh *Ethical Climate-Egoism* terhadap Niat untuk melakukan *Whistleblowing*

Dari pengujian yang telah dilakukan, data hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel *Ethical Climate-Egoism* yaitu sebesar 0,29 menunjukkan arah negatif dan nilai signifikansi 0,646. Nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa *Personal Cost* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel *Personal Cost* secara negatif dan tidak signifikan berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*.

Ethical Climate-Egoism merupakan bagian dari proses pengambilan keputusan etis yang dilakukan oleh pegawai perusahaan (Cullen et. al., 2003), dalam hal tersebut pegawai di perusahaan tidak diberikan kebebasan untuk memilih memprioritaskan kepentingan pribadi di atas kepentingan perusahaan. Iklim *egoism* mengacu pada perilaku yang berkaitan dengan kepentingan diri sendiri. Pegawai perusahaan dengan karakter *egoism* akan menyikapi suatu peristiwa dengan mempertimbangkan keuntungan bagi dirinya sendiri sehingga apabila suatu tindakan memberikan keuntungan besar bagi dirinya maka ia akan melakukannya.

Terbentuknya *Ethical climate-Egoism* di perusahaan juga bisa terjadi karena faktor pimpinan yang menuntut hasil kinerja yang maksimal dari karyawan, sehingga karyawan harus berkonsentrasi untuk memenuhi tuntutan tersebut dan membuat karyawan cenderung pasif terhadap hal – hal yang tidak menjadi kepentingan pribadinya salah satunya adalah kasus pelanggaran atau penyimpangan etika yang terjadi di sekitarnya. Maka dapat disimpulkan bahwa perusahaan yang memiliki *ethical climate-egoism* yang tinggi akan cenderung menurunkan niat untuk melakukan *whistleblowing* karyawannya.

Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa *Ethical Climate-Egoism* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap tindakan *whistleblowing* diduga akibat usaha untuk menemukan keuntungan diri sendiri atau *self interest* atas tindakan *whistleblowing* tidak dapat dicapai.

Hasil analisis tersebut sejalan dengan penelitian Reshie, Agustin & Helmayunita (2020) yang menyatakan bahwa *Ethical Climate-Egoism* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*.

4.6.5 Pengaruh Ethical Climate-Benevolence terhadap Niat untuk melakukan Whistleblowing

Dari pengujian yang telah dilakukan, data hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel *Ethical Climate-Benevolence* yaitu sebesar 0,156 menunjukkan arah positif dan nilai signifikansi 0,031. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa *Ethical Climate-Benevolence* berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel *Ethical Climate-Benevolence*

secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*.

Menurut Victor & Cullen (1988) *Ethical Climate-Benevolence* adalah salah satu landasan anggota organisasi untuk mempertimbangkan kesejahteraan orang lain dalam membuat keputusan. Hal – hal yang dipertimbangkan adalah kesejahteraan kelompok atau tim, dan kesejahteraan pihak lain di luar perusahaan. Semakin banyak pihak yang mendapatkan manfaat maka akan semakin tinggi niat untuk melakukan *whistleblowing* pegawai. Maka hal tersebut bisa menjadi acuan perusahaan dalam membangun iklim organisasi yang mendukung pegawai untuk melaporkan kecurangan jika mereka (pegawai) menemukannya.

Hasil analisis data di atas sejalan dengan penelitian Kinanti (2019), yang menyatakan bahwa *Ethical Climate-Benevolence* berpengaruh secara signifikan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*.

4.6.6 Pengaruh *Ethical Climate-Principle* terhadap Niat untuk melakukan *Whistleblowing*

Dari pengujian yang telah dilakukan, data hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel *Ethical Climate-Principle* yaitu sebesar 0,155 menunjukkan arah positif dan nilai signifikansi 0,045. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa *Ethical Climate-Principle* berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel *Ethical Climate-Principle* secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*.

Ethical Climate-Principle mengidentifikasi anggota organisasi untuk menyikapi suatu peristiwa dengan mempertimbangkan prinsip – prinsip yang

umum seperti hukum, peraturan dan standar. Maka Ketika kolega terlibat dalam tindakan yang tidak etis, individu dengan *Ethical Climate-Principle* yang tinggi berani untuk berbeda pendapat. Artinya anggota organisasi lain akan mempertimbangkan kebijakan di dalam organisasi dan peraturan yang menaungi organisasi tersebut untuk memutuskan etis atau tidaknya suatu keputusan yang mereka buat. Jika suatu tindakan mereka lihat tidak sesuai dengan kebijakan dan peraturan yang berlaku maka mereka cenderung untuk membuat keputusan untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

Hasil analisis di atas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Reshie, Agustin & Helmayunita (2020) yang menyatakan bahwa *Ethical Climate-Principle* berpengaruh secara positif terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*.

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis beberapa faktor yang memengaruhi niat untuk melakukan *whistleblowing*. Faktor-faktor yang dimaksud dalam penelitian ini antara lain machiavellianisme, kolektivisme, *personal cost*, dan *ethical climate*. Berdasarkan hasil analisis penelitian, kesimpulan yang dapat peneliti ambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Machiavellianisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi machiavellianisme yang dimiliki karyawan PT Waskita Karya Tbk maka semakin tinggi pula niatnya dalam melakukan Tindakan *whistleblowing*.
2. Kolektivisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Hal ini menunjukkan bahwa, semakin tinggi kolektivisme di PT Waskita Karya Tbk maka niat untuk melakukan *whistleblowing* akan semakin naik pula.
3. *Ethical Climate-Egoism* tidak berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Hal ini menunjukkan bahwa, *Ethical Climate-Egoism* tidak menjadi salah satu faktor penentu tingkat niat untuk melakukan *Whistleblowing* di PT Waskita Karya Tbk.
4. *Ethical Climate-benevolence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Hal ini menunjukkan bahwa, semakin tinggi

Ethical Climate-benevolence semakin tinggi pula niat untuk melakukan *whistleblowing*.

5. *Ethical Climate-Principle* berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Hal ini menunjukkan bahwa, semakin tinggi *Ethical Climate-Principle* di PT Waskita Karya Tbk semakin tinggi pula niat untuk melakukan *whistleblowingnya*.
6. *Personal Cost* berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Hal ini menunjukkan bahwa, faktor ini menjadi salah satu faktor penentu niat untuk melakukan *whistleblowing* di PT Waskita Karya Tbk. Semakin rendah persepsi *personal cost* seseorang maka akan semakin rendah pula tingkat seseorang untuk melakukan pengungkapan tindakan *whistleblowing* tersebut.

5.2 Keterbatasan

Selama proses penelitian ini dilaksanakan, ditemukan beberapa keterbatasan yang mungkin memengaruhi hasil penelitian, antara lain :

1. Variabel yang dianalisis dalam penelitian ini hanya terbatas pada 4 variabel saja, sehingga masih belum bisa menggambarkan secara maksimal faktor apa saja yang dapat memengaruhi niat untuk melakukan *whistleblowing*. Hal ini dapat kita lihat dari nilai koefisien determinasi yang menunjukkan angka 41,6%, di mana 46,1% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.
2. Data yang digunakan dalam penelitian ini hanyalah data hasil pengisian kuesioner, di mana masih ditemukan beberapa kelemahan dalam pengukuran

data menggunakan kuesioner ini, di antaranya seperti pertanyaan yang kurang dipahami responden dan jawaban responden yang tidak objektif dan tidak menggambarkan keadaan sebenarnya.

5.3 Saran

Berdasarkan keterbatasan dalam penelitian ini, peneliti menyarankan beberapa perbaikan bagi peneliti lainnya di masa yang akan datang, antara lain:

1. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambah variabel lain yang dapat memperkuat penjelasan faktor yang mempengaruhi niat untuk melakukan *whistleblowing*.
2. Peneliti juga menyarankan peneliti selanjutnya untuk menggunakan metode lain dalam penelitian seperti misalnya metode wawancara, agar dapat menghasilkan data yang lebih objektif, valid dan akurat.

5.4 Implikasi Penelitian

Penelitian ini menunjukkan terdapatnya pengaruh machiavellianisme, kolektivisme, *personal cost*, dan *ethical limite (benevolence dan principle)* terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Sedangkan *ethical climate-egoism* tidak berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Berikut implikasi yang diberikan oleh peneliti

1. Machiavellianisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Dengan diketahuinya bahwa sifat Machiavellian berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* di perusahaan maka hal tersebut dapat memberikan informasi ke perusahaan tentang bagaimana cara yang lebih efektif dalam memengaruhi

atau memberi insentif terhadap pegawai untuk mengungkapkan suatu pelanggaran tertentu.

2. Kolektivisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. faktor ini menjadi salah satu faktor penentu niat untuk melakukan *whistleblowing* di PT Waskita Karya Tbk. Budaya perusahaan yang condong untuk membangun karakter kolektivis yang tinggi pada karyawannya, akan cenderung untuk meningkatkan niat untuk melakukan *whistleblowing* yang tinggi di perusahaan.
3. *Ethical Climate-Egoism* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap tindakan *whistleblowing* diduga akibat usaha untuk menemukan keuntungan diri sendiri atau *self interest* atas tindakan *whistleblowing* tidak dapat dicapai.
4. *Ethical climate-Benevolence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. faktor ini menjadi salah satu faktor penentu niat untuk melakukan *whistleblowing* di PT Waskita Karya Tbk. Semakin banyak pihak yang mendapatkan manfaat maka akan semakin tinggi niat untuk melakukan *whistleblowing* pegawai.
5. *Ethical Climate-Principle* berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. faktor ini menjadi salah satu faktor penentu niat untuk melakukan *whistleblowing* di PT Waskita Karya Tbk., Pegawai akan melaporkan kecurangan jika mereka seseorang yang berprinsip.
7. *Personal Cost* berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. faktor ini menjadi salah satu faktor penentu niat untuk melakukan *whistleblowing* di PT Waskita Karya Tbk. Semakin rendah persepsi

personal cost seseorang maka akan semakin rendah pula tingkat seseorang untuk melakukan pengungkapan tindakan *whistleblowing* tersebut.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, A. R. H. (1997). *Pemikiran Islam di Malaysia: sejarah dan aliran*. Gema Insani.
- Ahmad, S. A. (2011). *Internal auditor and internal whistleblowing intentions: a study of organisational, individual, situational and demographic factors*. Thesis. Faculty of Business and Law. Edith Cowan University
- Ahmad, S. A., Yunus, R. M., Ahmad, R. A. R., dan Sanusi, Z. M. (2014). Whistleblowing behaviour: The influence of ethical climates theory. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, Vol. 164, (p. 445-450).
- Ajzen, Icek. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. Vol. 50(2), (p. 179-211).
- Anggraeny, Alrizka Nur. (2018). *Pengaruh Lingkungan Etika, Sifat Machiavellian Dan Personal Cost Terhadap Niat Untuk Melakukan Whistleblowing*. Skripsi. IAIN Surakarta.
- Bagustianto, R. dan Nurkholis. (2015). Faktor-faktor yang memengaruhi minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk melakukan tindakan whistleblowing (studi kasus pada PNS BPK RI). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, Vol. 3(1)
- Chatman, J. A. dan Barsade, S. G. (1995). Personality, organizational culture, and cooperation: Evidence from a business simulation. *Administrative science quarterly*, (p. 423-443).
- Chiu, R. K. (2003). Ethical judgment and whistleblowing intention: Examining the moderating role of locus of control. *Journal of business ethics*, Vol. 43(1), (p. 65-74).

- Christie, R. dan Geiz F. L. (1970). *Studies in Machiavellianism*. New York. NY: Academic Press
- Crime, D. E. (2007). *People, Culture and Controls: The 4th biennial Global Economic Crime Survey. Halle Wittenberg Bielefeld*. London: PricewaterhouseCoopers.
- Cullen, J., Parboteeah, K. dan Victor, B. (2003). The Effects of Ethical Climates on Organizational Commitment: A Two-Study Analysis. *Journal of Business Ethics*. 46. 127-141. 10.1023/A:1025089819456.
- Curtis, M. B. (2006). Whistleblower mechanisms: A study of the perceptions of users and responders. *The Institute of Internal Auditors*, (p. 1-27).
- Dalton, D. dan Radtke, R. R. (2013). The joint effects of Machiavellianism and ethical environment on whistle-blowing. *Journal of business ethics*, Vol. 117(1), (p.153-172).
- Dhamija, S. dan Rai, S. (2017). Role of retaliation and value orientation in whistleblowing intentions. *Asian Journal of Business Ethics*, Vol. 7(1), (p. 37-52).
- Dozier, J. B. dan Miceli, M. P. (1985). Potential predictors of whistle-blowing: A prosocial behavior perspective. *Academy of Management Review*, Vol. 10(4), 823-836.
- Elias, R. Z. (2008). Auditing students' professional commitment and anticipatory socialization and their relationship to whistleblowing. *Managerial Auditing Journal*, 23 (3), 283–294.
- Emery, C. R. dan Oertel, S. (2006). An examination of employee culture-based perceptions as a predictor of motivation. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, Vol. 10(2), (p. 13).

- Englehart, N. (2000). Rights and Culture in the Asian Values Argument: The Rise and Fall of Confucian Ethics in Singapore. *Human Rights Quarterly*, 22, 548-568. 10.1353/hrq.2000.0024.
- Forsyth, D. R. (1992). Judging the morality of business practices: The influence of personal moral philosophies. *Journal of business Ethics*, Vol. 11(5), (p. 461-470).
- Ghozali, I. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. dan Imam. (2009). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, I. dan Latan, H. (2015). Partial least squares konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program smartpls 3.0 untuk penelitian empiris. *Semarang: Badan Penerbit UNDIP*.
- Gökçe, A. T. (2013). Teachers' value orientations as determinants of preference for external and anonymous whistleblowing. *International Journal of Humanities and Social Science*, Vol. 3(4), (p. 163-173).
- Joseph F. Hair, J., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (2010). *Multivariate Data Analysis*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Babin, B. J., dan Black, W. C. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective*, Vol. 7.
- Hartomo, G. (2019). Kronologi Kasus Laporan Keuangan Garuda Indonesia hingga Kena Sanksi. Retrieved December 12, 2020, Retrieved from <https://economy.okezone.com/read/2019/06/28/320/2072245/kronologi-kasus-laporan-keuangan-garuda-indonesia-hingga-kena-sanksi>.

- Hofstede, G. (1980). Culture and Organizations, *International Studies of Management & Organization*. 10:4, 15-41, DOI: 10.1080/00208825.1980.11656300.
- Hwang, D., Staley, B., Te Chen, Y. dan Lan, J. (2008). Confucian culture and whistle-blowing by profesional accountants: an exploratory study. *Managerial Auditing Journal*, Vol. 23 No. 5, (p. 504-526). <https://doi.org/10.1108/02686900810875316>
- Jones, D. N. dan Paulhus, D. L. (2009). Machiavellianism. In M. R. Leary & R. H. Hoyle (Eds.), *Handbook of individual differences in social behavior* (p. 93–108). The Guilford Press.
- Joseph F. Hair, J., Anderson, R. E., Tatham, R. L., dan Black, W. C. (2010). *Multivariate Data Analysis*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Jogiyanto. (2007). *Sistem Informasi Keprilakuan*. Yogyakarta: Andi Offset
- Junitasari, P. D. K. dan Ariyanto, D. (2018). Ethical Climate, Motivation of Public Services and Machiavellianism in the Intent of E-Whistleblowing. *International Journal of Sciences: Basic and Applied Research*, Vol. 42 No. 2, (p. 135-146).
- Khasanah, K. A. (2019). Analisis Fraud Diamond Sebagai Detektor Financial Statement Fraud Perusahaan Properti Dan Real Estate. *Undergraduate Thesis*, Universitas Muhammadiyah Gresik.
- Kinanti, B. S. (2019). Pengaruh Iklim Etis, Tingkat Keseriusan Pelanggaran, dan Status Pelanggar Terhadap intensi *Whistleblowing* Internal (Survei di RSUP dr. Soeradjo Tirtonegoro Klaten). *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma*.

- KNKG. (2008). Pedoman sistem pelaporan pelanggaran (whistleblowing system-WBS). Jakarta: Komite Nasional Kebijakan Governance
- Lavena, C. F. (2016). Whistle-blowing: Individual and organizational determinants of the decision to report wrongdoing in the federal government. *The American Review of Public Administration*, Vol. 46(1), (p. 113-136).
- Lestari, R., dan Yaya, R. (2017). Whistleblowing Dan Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Niat Melaksanakannya Oleh Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Akuntansi*, 21(3), 336. <https://doi.org/10.24912/ja.v21i3.265>
- Mahyarni. (2013). Theory of reasoned action dan theory of planned behavior (sebuah kajian historis tentang perilaku). *E- journal*. 4(1).
- Magnus, J. R dan C. Viswesvaran. (2005). Whistleblowing in organization: An examination of correlates of whistleblowing intentions, actions, and retaliation. Springer. *Journal of Bussiness Ethics*, Vol. 62, Issue 3, pp. 277-297
- Merton, R. K. (1957). *Social Theory and Social Structure*. New York: The Free Press.
- Miceli, M. P. dan Near, J. P. (1992). *Blowing the whistle: The organizational and legal implications for companies and employees*. Lexington Books.
- Miceli, M. P. dan Near, J. P. (1985). Characteristics of organizational climate and perceived wrongdoing associated with whistle-blowing decisions. *Personnel psychology*, Vol. 38(3), 525-544.
- Miceli, M. P., dan Near, J. P. (1984). The Relationships Among Beliefs, Organizational Position, and Whistle-Blowing Status: A Discriminant Analysis. *The Academy of Management journal*, 27(4), 687–705. Retrieved from <https://journals.aom.org/doi/10.5465/255873>

- Nasution, T. A. (2016) Pengaruh saluran pelaporan pelanggaran dan personal cost terhadap minat untuk melaporkan kecurangan pada pengadaan barang/jasa pemerintah. Simposium National XIX, Lampung
- Nayir, D. dan Herzig, C. (2012). Value Orientations as Determinants of Preference for External and Anonymous Whistleblowing. *Journal of Business Ethics*. 107. 10.1007/s10551-011-1033-4.
- Naomi, S. (2015). Penerapan whistleblowing system dan dampaknya terhadap fraud. *Journal of Universitas Lampung*.
- Noor, J. (2011). Metodologi penelitian. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Nugraha, T. (2017). Pengaruh komitmen profesional, lingkungan etika, sifat machiavellian, dan personal cost terhadap intensi whistleblowing dengan retalisasi sebagai variabel moderating (studi empiris pada perusahaan perbankan yang berada di kota Pekanbaru). *JOF Fakultas Ekonomi*, Vol. 4 (2), 2030-2044.
- Ozler, N. D. E. dan Nuray, M. (2010). Creating Morally-Minded Organizations in a Machiavellian Work Environment. 2nd International Symposium on Sustainable Development. Sarajevo.
- Parianti, N. P. I., Suartana, I. W., dan Badera, I. D. N. (2016). Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Niat Dan Perilaku Whistleblowing Mahasiswa Akuntansi. *E-journal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, Vol. 5 (12), 4209-4236.
- Park, H., dan Blenkinsopp, J. (2009). Whistleblowing as Planned Behavior – A Survey of South Korean Police Officers. *J Bus Ethics* Vol. 85, 545–556. <https://doi.org/10.1007/s10551-008-9788-y>
- Park, H., Rehg, M. T., dan Lee, D. (2005). The influence of confucian ethics and collectivism on whistleblowing intentions: A study of South Korean public

employees. *Journal of Business Ethics*, Vol. 58(4), 387–403.
<https://doi.org/10.1007/s10551-004-5366-0>

Pemerintah Indonesia. (2006). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2012 tentang Perlindungan saksi dan korban. Jakarta: Kementerian Hukum dan HAM.

Permana, D. G. F. (2020). Pengaruh Personal Cost, Komitmen Organisasi, Sensitivitas Etis, Machiavellian Dan Tingkat Keseriusan Kecurangan Terhadap Minat Melakukan Whistleblowing (Studi Empiris Pada OPD Kabupaten Wonosobo. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Magelang.

Pratiwi, H. E. dan Dwita, S. (2020). Pengaruh Sifat Machiavellian Dan Power Distance Terhadap Keputusan Whistleblowing. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, Vol. 2(1), (p. 2185-2199).

Rachels, J. dan Rachels, S. (1986). *The elements of moral philosophy* (p. 9). Philadelphia: Temple University Press.

Raharjo, F. D. (2017). Faktor yang Memengaruhi Pelaporan Whistleblowing internal dengan Tingkat Pendidikan sebagai Variabel Moderasi Persepsi Karyawan di PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk. *Media Riset Akuntansi, Auditing & Informasi*, Vol. 15(2), (p. 103-116).

Ramamoorthy, N. dan Flood, P. (2002). Employee attitudes and behavioural intentions: A test of the main and moderating effects of individualism–collectivism orientations. *Human Relations*, 2002, 55, 1071–96.

Reshie, S., Agustin, H., & Helmayunita, N. (2020). Pengaruh Ethical Climate, Personal Cost Dan Pemberian Financial Reward Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, Vol. 2(3), (p. 3029-3049).

- Rusmana, O., dan Tanjung, H. (2019). Identifikasi Kecurangan Laporan Keuangan Dengan Fraud Pentagon Studi Empiris BUMN Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi*, 21, 1–15. Retrieved from <http://www.jp.feb.unsoed.ac.id/index.php/jeba/article/view/1545>
- Syafrudin, V., Lismawati, dan Aprilia, N. (2020). Pengaruh Sifat Machiavelliane, Personal Cost, Dan Komitmen Profesional Terhadap Niat Untuk Melakukan Whistleblowing Pada Pengelola Keuangan Dan Anggaran Kanwil Kementerian Hukum Dan Ham Wilayah Sumatera. *Jurnal Fairness*, 2020, 10, 195-208.
- Schultz, Jr., Joseph J. J., Douglas, A., Morris., Deigan., Drynes, dan Sverre. (1993). An investigation of the reporting of questionable acts in an international setting. *Journal of Accounting Research*, Vol. 31, Studies on International Accounting (p. 75-103).
- Semendawai, A. H., Santoso, F., Wagiman, W., Omas, B. I., Susilaningtias, dan Wiryawan, S. M. (2011). *Memahami WHISTLEBLOWER*. (L. Sulistiani dan Widiyanto, Eds.) (Desember, 2011). Jakarta: Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (LPSK).
- Setyawati, I., Ardiyani, K., dan Sutrisno, C. R. (2015). Faktor - Faktor Yang Memengaruhi Niat untuk Melakukan *Whistleblowing* Internal (The Factors Influencing Internal Whistleblowing Intentions). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 17(2), 22–33.
- Sims, R.L., dan Keenan, J.P. A Cross-Cultural Comparison of Managers' Whistleblowing Tendencies. *International Journal of Value-Based Management* 12, 137–151 (1999). <https://doi.org/10.1023/A:1007711220997>
- Sugiyono (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Susmanschi, G. (2012). Internal Audit and Whistle-Blowing. *Economics, Management and Financial Markets*, 7(4), 415-421. Retrieved from <https://search.proquest.com/scholarly-journals/internal-audit-whistle-blowing/docview/1326326785/se-2?accountid=62100>
- Suzila (2018). Pengaruh Sifat Machiavellian Dan Lingkungan Etika Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing (Studi eksperimentasi pada SKPD di Lubuk Sikaping, Kabupaten Pasaman). Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Padang: Padang.
- Taras, V. (2010). Catalogue of Instruments for Measuring Culture. University of North Carolina, Department of Business Administration, Retrieved: 03 May 2012 from www.vtaras.com
- Tavakoli, A. A., Keenan, J. P. dan Cranjak-Karanovic, B. (2003). Culture and whistleblowing an empirical study of Croatian and United States managers utilizing Hofstede's cultural dimensions. *Journal of Business Ethics*, Vol. 43(1), (p. 49-64).
- Vansandt, C., Shepard, J. dan Zappe, S. (2006). An Examination of the Relationship Between Ethical Work Climate and Moral Awareness. *Journal of Business Ethics*. 68. 409-432. 10.1007/s10551-006-9030-8.
- Valentine, S. dan Godkin, L. (2019). Moral intensity, ethical decision making, and whistleblowing intention. *Journal of Business Research*, Vol. 98, (p. 277-288).
- Victor, B. dan Cullen, J. B. (1988) The Organizational Bases of Ethical Work Climates, *Administrative Science Quarterly* 33, 101-125.
- Victor, B., dan Cullen, J. B. (1987). A theory and measure of ethical climate in organizations (p. 56).

Zarefar, A., Surya, R. A. S. dan Mela, N. F. (2018). The Machiavellian Character, Ethical Environment and Personal Cost in Their Impact to Whistleblowing Intention. *Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis*, Vol. 11(1), (p. 79-88).

Zhuang, J. (2003). Whistleblowing & peer reporting: a cross-cultural comparison of Canadians and Chinese. *Tesis Magister Sains*, Canada: University of Lethbridge.



LAMPIRAN Lampiran 1

Izin Penelitian



FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA

Gedung Prof. Dr. Ace Partadiredja
Ringroad Utara, Condong Catur, Depok
Sleman, Yogyakarta 55283
T. (0274) 881546, 883087, 885376;
F. (0274) 882589
E. fe@uii.ac.id
W. fecon.uui.ac.id

Nomor : 879/DEK/10/Div.URT/IV/2021
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada Yth
Pimpinan
PT. Waskita Karya Tbk

Assalamu alaikum wr.wb.

Diberitahukan dengan hormat, bahwa mahasiswa sebelum mengakhiri pendidikan di Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII Yogyakarta diwajibkan membuat karya ilmiah berupa riset/penelitian. Sehubungan dengan hal itu mahasiswa kami di bawah ini :

Nama : Septian Kurnia
No. Mahasiswa : 17312301
Tempat/Tanggal Lahir : Tulang Bawang / 28 September 1999
Program Studi : Akuntansi
Jenjang : Strata I (S1)
Alamat : Rejo Mulyo Gg. Jambu No. 9, Kec. Kotabumi Selatan, Kab. Lampung Utara, Lampung

Bermaksud mohon keterangan/data pada Instansi/Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin untuk keperluan menyusun skripsi dengan judul :

"Pengaruh Machiavellianisme, Kolektivisme, dan Ethical Climate terhadap Niat untuk Melakukan Whistleblowing Internal"

Dosen Pembimbing : Sigit Handoyo, SE., M.Bus.,CFrA.

Hasil karya ilmiah tersebut semata-mata bersifat dan bertujuan keilmuan dan tidak disajikan kepada pihak luar. Oleh karena itu kami mohon perkenan Saudara untuk dapat memberikan data /keterangan yang diperlukan oleh mahasiswa tersebut.

Atas perhatian Bapak/Ibu, kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu alaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 20 April 2021

Dekan,

Prof. Jaka Sriyana, S.E., M.Si., Ph.D.
NIK: 933130101

Lampiran 2

Kuesioner Penelitian

Assalamualaikum Wr. Wb.

Responden yang terhormat,

Perkenalkan saya Septian Kurnia, Mahasiswa Program Studi S1 Akuntansi Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia. Saat ini saya sedang melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana dengan judul "Pengaruh Machiavellianisme, Kolektivisme, Personal Cost, dan Ethical Climate terhadap Niat Melakukan Whistleblowing".

Sehubungan dengan hal tersebut saya mengharapkan bantuan Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini dengan memberikan penilaian secara objektif. Dalam penelitian ini, tidak ada jawaban yang benar atau salah dan data yang anda isi kan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademis penelitian saya semata.

Apabila anda memiliki pertanyaan yang berhubungan dengan kuesioner ini dapat menghubungi saya melalui e-mail : 17312301@students.uui.ac.id. Atas bantuan dan partisipasinya saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb.

Hormat Saya,
Septian Kurnia

IDENTITAS RESPONDEN

Sebelum menjawab pertanyaan pada kuesioner , dimohon agar saudara/i untuk mengisi data demografi sebagai berikut terlebih dahulu

Jenis Kelamin : Pria Wanita

Usia : < 25 Tahun
 26 Tahun - 35 Tahun
 36 Tahun - 45 Tahun

Pendidikan Terakhir : D3
 Lainnya
 S1
 S2
 S3

Berikut merupakan pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner. Tidak ada jawaban benar atau salah dalam setiap pernyataan. Bapak/Ibu/Saudara/i cukup memilih salah satu jawaban yang dianggap paling sesuai dengan persepsi sebagai karyawan di PT Waskita Karya Tbk .

Keterangan :

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

1. Kuesioner Niat Untuk Melakukan *Whistleblowing*

KODE	ITEM PERTANYAAN
NW 1	Menurut anda, seberapa tinggikah tingkat keseriusan kasus di atas?
NW 2	Bagaimana kesan anda terhadap tingkat tanggung jawab Bagus untuk melaporkan kasus tersebut?
NW 3	Bagaimana kesan anda terhadap tingkat resiko bagi Bagus jika Bagus melaporkan kasus tersebut?
NW 4	Jika anda seorang pegawai yang mengetahui kasus tersebut, apakah anda akan melaporkannya kepada tingkat manajemen yang lebih tinggi?

2. Kuesioner Machiavellianisme

KODE	ITEM PERTANYAAN
MA 1	Saya tidak pernah berfikir untuk membantu pekerjaan teman saya
MA 2	Saya menentang pendapat dari rekan saya yang bersebrangan dengan pendapat saya
MA 3	Saya berusaha agar orang lain tidak mengetahui kesalahan yang saya buat.
MA 4	Saya berusaha mempertahankan pendapat saya Ketika berdiskusi.
MA 5	Saya akan membuat alasan Ketika saya salah
MA 6	Saya hanya melakukan pekerjaan yang menjadi tugas saya
MA 7	Saya sangat fokus pada pekerjaan saya
MA 8	Saya akan membiarkan jika organisasi melakukan kesalahan

MA 9	Saya hanya mengikuti pendapat rekan jika berdiskusi
MA 10	Saya tidak memperhatikan target kerja rekan saya

3. Kuesioner Kolektivisme

KODE	ITEM PERTANYAAN
KL 1	Kesejahteraan rekan kerja saya, penting bagi saya.
KL 2	Saya merasa senang bekerjasama dengan rekan saya
KL 3	Kebahagiaan saya bergantung kepada kebahagiaan orang – orang di sekitar saya
KL 4	Jika rekan kerja saya mendapatkan hadiah, saya akan merasa senang
KL 5	Untuk saya, kesenangan adalah menghabiskan waktu dengan orang lain
KL 6	Orang tua dan anak harus sebisa mungkin tetap Bersama
KL 7	Sebelum saya membuat keputusan, saya selalu berkonsultasi dulu dengan rekan kerja saya
KL 8	Penting bagi saya untuk menghormati keputusan yang sudah dibuat oleh kelompok
KL 9	Saya menghormati pendapat mayoritas kelompok saya.
KL 10	Saya suka membagikan sesuatu kepada tetangga saya

4. Kuesioner Personal Cost

Kasus 1

Bagus adalah staf keuangan di sebuah perusahaan. Tugasnya mereview akun biaya akomodasi perjalanan. Bagus mendengar atasannya itu seseorang yang boros. Saat atasan Bagus meminta penggantian atas biaya akomodasi

penginapan dan perjalanan atas suatu proyek pembangunan jembatan. Dugaan Bagus berubah menjadi sebuah kekhawatiran ketika dia menemukan permintaan penggantian biaya hotel meningkat sebesar Rp 7.000.000 atas nama keluarga atasannya tanpa pembenaran yang jelas. Bagus mengetahui bahwa biaya hotel atas nama keluarga atasannya ini tidak termasuk dalam kebijakan penggantian atas biaya akomodasi perjalanan.

Untuk meminta penjelasan atas permasalahan tersebut, Bagus pergi menemui atasannya untuk berdiskusi. Bagus diminta tidak perlu membahas pembicaraan masalah ini lebih lanjut dan Bagus diminta untuk tidak mengurus permasalahan ini. Atasannya tersebut akan mengancam Bagus untuk menunda kenaikan jabatan yang akan diperoleh Bagus.

KODE	ITEM PERTANYAAN
PC 1	Menurut pendapat anda, bagaimanakah tingkat personal cost (penundaan kenaikan jabatan) jika Bagus melaporkan kasus di atas?
PC 2	Jika anda dalam posisi Bagus, bagaimana tingkat kemungkinan anda akan melaporkan kasus tersebut kepada pihak internal dalam kantor anda?

Kasus 2

Ilham adalah seorang staf senior di suatu perusahaan properti besar di Indonesia. Kantor Ilham sedang melakukan suatu proyek pengadaan infrastruktur teknologi informasi yang bernilai Rp.11 Miliar. Proyek tersebut

ternyata diminati dan diikuti oleh berbagai perusahaan teknologi informasi di Indonesia. Selama proses pengadaan berlangsung, secara tidak sengaja Ilham melihat pertemuan rahasia di salah satu hotel mewah antara kepala pengadaan dengan direktur salah satu perusahaan yang sedang mengikuti proses pengadaan tersebut.

Ilham mengetahui ternyata dalam pertemuan rahasia tersebut, direktur salah satu perusahaan yang sedang mengikuti proses pengadaan tersebut memberikan cek senilai Rp. 300 juta kepada kepala pengadaan dengan tujuan agar perusahaannya dapat memenangkan proyek pengadaan. Cek tersebut ternyata diterima oleh kepala pengadaan.

Untuk meminta penjelasan atas permasalahan tersebut, Ilham pergi menemui atasannya untuk berdiskusi. Ilham diminta tidak perlu membahas pembicaraan masalah ini lebih lanjut dan Ilham diminta untuk tidak mengurus permasalahan ini. Atasannya tersebut juga mengancam Ilham untuk mengeluarkan Ilham dari tim unit layanan pengadaan, dan Ilham tidak akan pernah dilibatkan lagi dalam tim unit layanan pengadaan berikutnya.

KODE	ITEM PERTANYAAN
PC 3	Menurut pendapat anda, bagaimanakah tingkat personal cost jika Ilham melaporkan kasus di atas?
PC 4	Jika anda dalam posisi Ilham, bagaimana tingkat kemungkinan anda akan melaporkan kasus tersebut kepada pihak internal dalam kantor anda?

Kasus 3

Bimo adalah staf keuangan di organisasi sektor publik. Setiap triwulan Bimo diminta atasannya untuk menganalisis kinerja organisasi untuk memastikan hal ini memenuhi tujuan yang diinginkan. Setelah menganalisis laporan terbaru, Bimo menemukan sebuah penurunan yang tidak biasa dan besar dalam laporan arus kas untuk kuartalan. Bimo melakukan investigasi dan pada awalnya tampak terjadi penurunan kas. Namun, Bimo mengingat tentang kecurangan pembelian aktiva. Bimo menemukan bahwa pembelian tersebut tidak terjadi dan berdasarkan penelusuran bukti-bukti yang ditemukannya terdapat deposit dari sejumlah besar uang tunai ke rekening bank yang tidak diketahui. Selanjutnya, Bimo menemukan pembayaran ganda yang dilakukan oleh suatu perusahaan.

Untuk meminta penjelasan atas permasalahan tersebut, Bimo pergi menemui atasannya untuk berdiskusi. Bimo diminta tidak perlu pembahasan pembicaraan masalah ini lebih lanjut dan Bimo diminta untuk tidak mengurus permasalahan ini. Atasannya tersebut akan mengancam Bimo untuk menunda kenaikan jabatan yang akan diperoleh Bimo.

KODE	ITEM PERTANYAAN
PC 5	Menurut pendapat anda, bagaimanakah tingkat personal cost (kasus fraud) jika Bimo melaporkan kasus di atas?

PC 6	Jika anda dalam posisi Bimo, bagaimana tingkat kemungkinan anda akan melaporkan kasus tersebut kepada pihak internal dalam kantor anda?
------	---

5. Kuesioner *Ethical Climate*

KODE	ITEM PERTANYAAN
EC 1	Di perusahaan saya, sebagian besar orang mementingkan kepentingan mereka sendiri.
EC 2	Orang – orang Di perusahaan saya diharapkan untuk mengikuti keyakinan pribadi dan moral mereka sendiri.
EC 3	Tanggung jawab utama orang-orang di perusahaan saya adalah mempertimbangkan efisiensi terlebih dahulu.
EC 4	Orang – orang Di perusahaan saya diharapkan untuk mengikuti prinsip dan moral yang mereka.
EC 5	Di lingkungan kerja saya sangat penting untuk mengikuti dengan ketat aturan dan prosedur yang berlaku.
EC 6	Orang-orang diharapkan untuk mematuhi hukum dan standar profesional di atas pertimbangan lain.
EC 7	Di perusahaan saya, orang-orang saling membantu satu sama lain.
EC 8	Perhatian terpenting di perusahaan saya adalah kesejahteraan karyawan.
EC 9	Di perusahaan saya, saya diharapkan akan selalu melakukan apa yang baik untuk <i>client</i> dan masyarakat.

Lampiran 3

KARAKTERISTIK RESPONDEN

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	%
1	<25 tahun	18	22,5%
2	26 - 35 tahun	57	71,3%
3	36 - 45 tahun	5	6,3%
	Jumlah	80	100%

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	%
1	Pria	58	72,5%
2	Wanita	22	27,5%
	Jumlah	80	100%

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	%
1	D3	9	11,3%

2	Lainnya	11	13,8%
3	S1	54	67,5%
4	S2	6	7,5%
Jumlah		80	100%

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jurusan Pendidikan

No	Jurusan Pendidikan	Jumlah	%
1	Ekonomi	48	60%
2	Non-Ekonomi	32	40%
	Total	80	100%

Lampiran 4

Hasil Pengolahan Data

1. Variabel Niat untuk melakukan *Whistleblowing*

Responden	NW 1	NW 2	NW 3	NW 4	Total NW
1	5	5	5	4	19
2	3	2	2	2	9
3	5	5	5	4	19
4	5	5	5	3	18
5	3	4	5	4	16
6	5	5	5	5	20
7	5	3	5	3	16
8	4	3	5	3	15
9	4	4	4	3	15
10	3	2	3	3	11
11	5	5	5	5	20
12	4	4	3	3	14
13	5	4	5	3	17
14	4	4	5	3	16
15	4	3	4	3	14
16	5	5	5	5	20
17	3	4	4	4	15
18	5	5	5	4	19
19	5	5	5	4	19
20	5	5	5	5	20
21	5	4	5	3	17
22	5	5	5	5	20
23	4	5	5	4	18
24	3	3	3	3	12
25	5	4	4	3	16
26	5	5	5	4	19
27	5	5	5	3	18
28	4	3	3	3	13
29	5	5	4	4	18
30	5	4	4	4	17
31	5	5	5	5	20
32	4	5	4	3	16
33	5	5	5	5	20
34	3	4	4	4	15
35	4	3	4	3	14

36	5	5	5	2	17
37	4	4	3	4	15
38	5	5	5	5	20
39	5	5	5	2	17
40	3	2	2	3	10
41	5	4	5	3	17
42	4	4	4	4	16
43	5	4	4	4	17
44	3	3	3	3	12
45	4	4	4	5	17
46	4	4	3	5	16
47	4	4	4	4	16
48	4	4	4	4	16
49	5	5	4	5	19
50	4	4	4	4	16
51	4	4	3	4	15
52	5	5	5	4	19
53	4	4	4	4	16
54	5	5	5	4	19
55	4	5	4	3	16
56	4	4	4	5	17
57	4	5	4	4	17
58	4	5	4	3	16
59	5	5	4	5	19
60	4	5	4	4	17
61	5	5	5	5	20
62	4	4	4	4	16
63	4	4	4	4	16
64	4	5	5	5	19
65	5	5	5	5	20
66	4	5	4	4	17
67	4	4	4	4	16
68	4	4	4	5	17
69	4	4	4	4	16
70	4	4	4	5	17
71	4	4	5	4	17
72	4	4	4	5	17
73	4	4	5	5	18
74	4	4	5	3	16
75	4	5	4	4	17
76	4	5	4	3	16

77	5	5	5	5	20
78	4	4	4	2	14
79	4	5	4	5	18
80	4	4	5	4	17

2. Variabel Machiavellianisme

Responden	MA 1	MA 2	MA 3	MA 4	MA 5	MA 6	MA 7	MA 8	MA 9	MA 10	Total
1	1	2	2	4	2	2	5	1	2	2	23
2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	26
3	2	2	3	5	3	3	4	2	2	4	30
4	2	4	2	2	2	4	4	2	2	2	26
5	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	26
6	4	4	4	4	2	3	4	2	2	2	31
7	2	3	3	2	2	2	5	3	2	3	27
8	2	2	2	3	3	4	5	2	3	3	29
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	16
11	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
12	3	3	3	3	4	2	3	4	3	4	32
13	3	4	3	5	2	4	5	1	4	2	33
14	2	2	2	3	3	4	4	2	2	3	27
15	3	2	3	4	3	4	4	2	3	3	31
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
17	2	4	2	2	2	4	4	2	2	2	26
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	21
19	2	3	2	3	1	3	4	2	2	3	25
20	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
21	3	3	4	5	5	5	3	3	4	4	39
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
23	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48
24	2	2	3	3	3	3	4	3	2	3	28
25	3	4	2	5	2	4	5	3	3	3	34
26	4	5	5	5	2	4	5	4	5	5	44
27	3	4	3	4	4	4	4	2	3	3	34
28	3	1	5	4	5	5	4	4	4	5	40
29	1	2	3	4	1	2	3	2	1	3	22
30	4	3	3	3	3	4	4	2	3	2	31
31	4	4	4	2	2	5	5	2	2	2	32
32	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	36

33	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48
34	1	1	2	3	1	2	2	2	2	1	17
35	3	2	3	4	3	4	4	2	3	3	31
36	3	4	5	3	4	4	5	4	4	4	40
37	2	3	3	4	4	3	4	3	4	3	33
38	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	43
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
40	1	2	2	2	4	2	2	2	2	2	21
41	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	48
42	3	2	3	3	3	3	4	2	3	2	28
43	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	46
44	4	2	4	2	1	4	4	2	2	2	27
45	2	3	2	2	4	2	5	2	2	5	29
46	2	4	4	2	1	5	5	4	4	2	33
47	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
48	3	2	5	3	2	5	5	1	3	4	33
49	5	4	5	5	4	5	4	3	4	3	42
50	2	2	3	3	3	3	5	2	4	1	28
51	4	2	5	3	2	4	5	2	3	4	34
52	1	3	2	4	3	4	5	1	3	3	29
53	2	2	3	3	3	3	5	2	4	1	28
54	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
55	3	2	4	4	4	4	4	2	2	4	33
56	2	3	2	4	2	2	4	2	4	2	27
57	2	2	2	3	2	2	4	1	2	2	22
58	4	4	4	3	4	4	4	2	2	4	35
59	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	48
60	3	4	3	3	3	2	4	2	3	3	30
61	2	2	3	4	3	4	4	3	4	4	33
62	2	2	3	2	2	4	5	3	4	3	30
63	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	29
64	1	2	2	3	2	2	4	2	4	4	26
65	2	2	2	3	4	4	4	3	2	4	30
66	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	36
67	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	32
68	3	3	2	2	2	3	5	1	3	2	26
69	2	2	3	2	2	2	4	2	2	2	23
70	3	3	2	4	2	3	5	1	1	2	26
71	2	2	5	2	2	4	4	2	2	2	27
72	2	2	2	2	2	1	4	1	1	3	20
73	2	3	2	2	2	2	5	1	2	2	23

74	2	2	2	2	2	2	4	1	2	2	21
75	2	3	4	3	2	2	2	2	4	2	26
76	3	3	3	3	2	2	4	3	2	3	28
77	3	4	3	3	2	3	4	2	3	3	30
78	4	3	4	4	3	4	4	4	2	4	36
79	2	2	2	3	2	2	4	2	4	2	25
80	4	4	4	4	3	4	5	4	2	4	38

3. Variabel Kolektivisme

Responden	KL 1	KL 2	KL 3	KL 4	KL 5	KL 6	KL 7	KL 8	KL 9	KL 10	Total
1	4	4	2	4	2	5	4	5	4	4	38
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	40
4	4	4	2	4	2	3	4	4	4	4	35
5	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	30
6	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	46
7	2	3	2	3	3	4	4	4	4	4	33
8	4	5	3	4	3	4	3	4	4	4	38
9	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	35
10	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	34
11	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	47
12	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	32
13	1	2	5	3	5	5	4	4	4	4	37
14	4	4	3	4	4	4	3	4	2	3	35
15	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	37
16	4	5	5	5	3	5	4	5	5	5	46
17	4	4	3	3	2	4	3	4	4	3	34
18	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	47
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	45
22	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	37
23	4	4	2	4	2	5	4	5	5	4	39
24	3	4	3	3	4	4	4	4	4	5	38
25	4	4	5	4	3	5	4	5	4	4	42
26	4	5	5	5	3	5	5	5	5	4	46
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
28	2	3	3	4	2	4	3	4	4	3	32
29	4	5	3	5	5	3	4	5	3	3	40
30	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38

31	3	3	1	3	2	4	4	5	3	4	32
32	2	3	3	3	2	4	4	4	3	3	31
33	5	5	3	5	4	4	4	5	4	5	44
34	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	46
35	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	37
36	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	41
37	3	4	2	4	3	3	4	3	4	4	34
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
39	3	4	4	3	3	2	2	4	4	5	34
40	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	33
41	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	42
42	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	37
43	4	4	2	2	2	2	2	4	4	3	29
44	4	3	4	3	3	3	2	2	3	3	30
45	4	5	4	4	4	3	4	4	5	3	40
46	5	5	4	4	4	5	3	5	3	5	43
47	5	5	4	4	4	5	3	5	3	5	43
48	5	4	4	3	3	4	3	4	4	4	38
49	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	42
50	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	43
51	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
52	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	47
53	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	43
54	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
55	2	3	2	3	2	2	2	4	4	2	26
56	4	4	4	4	3	4	3	5	5	4	40
57	3	4	3	4	3	2	4	4	4	4	35
58	2	2	2	2	2	2	3	4	4	2	25
59	3	4	5	5	4	5	5	5	4	4	44
60	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	34
61	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	38
62	3	4	2	3	4	2	4	4	3	4	33
63	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	32
64	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	46
65	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
66	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
68	3	3	2	4	1	3	3	3	4	4	30
69	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	37
70	4	3	1	3	1	4	3	2	2	3	26
71	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	42

72	4	4	4	4	3	4	4	2	3	3	35
73	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	46
74	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
75	4	4	4	4	4	2	4	5	5	4	40
76	4	4	3	5	5	5	4	5	5	5	45
77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
80	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	44

4. Variabel *Ethical Climate*

Responden	ETC1	ETC2	ETC3	ETC4	ETC5	ETC6	ETC7	ETC8	ETC9	Total
1	3	4	4	5	4	5	4	5	4	38
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	30
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35
5	3	2	3	3	4	3	4	3	4	29
6	4	4	4	5	5	5	5	5	5	42
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
8	4	4	4	3	4	4	3	3	3	32
9	4	4	4	3	3	3	3	3	3	30
10	4	3	4	3	4	4	4	4	4	34
11	4	2	4	4	3	5	3	4	3	32
12	4	3	3	4	2	4	1	2	4	27
13	4	3	3	3	4	3	4	3	4	31
14	4	4	3	3	3	3	3	4	3	30
15	3	3	4	4	3	5	3	4	3	32
16	5	5	5	3	4	3	4	3	4	36
17	4	3	4	5	3	5	4	5	5	38
18	2	3	3	3	3	4	4	4	4	30
19	4	4	4	5	4	5	4	5	4	39
20	4	3	4	3	3	3	3	3	3	29
21	4	4	4	5	4	5	4	5	4	39
22	3	4	4	5	5	5	5	5	5	41
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
24	3	3	4	3	4	3	4	3	4	31
25	4	3	4	5	3	5	3	5	3	35
26	4	4	4	5	5	5	5	5	5	42
27	4	4	4	4	2	5	3	5	3	34
28	3	4	3	4	4	5	2	3	4	32

29	4	4	4	5	4	5	4	5	4	39
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
31	4	3	4	5	3	5	2	5	4	35
32	4	4	3	3	2	4	3	3	4	30
33	5	4	4	3	4	4	4	4	4	36
34	5	4	4	5	5	4	4	4	4	39
35	3	3	4	4	3	5	3	4	3	32
36	3	4	4	4	3	4	4	3	3	32
37	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28
38	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
39	4	3	4	4	4	3	3	4	4	33
40	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35
41	4	4	4	5	4	5	4	5	4	39
42	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
43	3	4	4	5	3	5	4	5	4	37
44	4	4	4	2	4	5	4	2	5	34
45	4	4	4	5	5	5	5	5	5	42
46	4	5	5	2	4	5	3	2	5	35
47	4	5	5	2	4	5	3	2	5	35
48	4	4	4	2	5	5	3	3	4	34
49	5	5	5	5	5	5	4	5	4	43
50	4	4	4	5	5	5	5	5	5	42
51	4	5	4	3	4	3	4	2	4	33
52	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
53	4	4	4	5	5	5	5	5	5	42
54	4	4	4	3	3	3	3	3	3	30
55	3	3	4	5	3	5	3	5	3	34
56	4	5	5	4	5	5	4	4	5	41
57	4	4	5	4	5	5	4	5	5	41
58	3	2	4	4	2	4	2	4	2	27
59	4	4	4	4	5	5	5	5	5	41
60	4	4	3	3	4	4	4	4	3	33
61	5	4	5	4	5	4	5	4	5	41
62	5	4	4	5	4	5	4	5	4	40
63	4	3	5	4	5	4	3	4	4	36
64	2	4	4	5	5	5	5	5	5	40
65	4	4	4	4	5	4	5	4	5	39
66	4	3	5	5	5	4	5	5	4	40
67	3	3	4	4	3	3	4	4	4	32
68	4	4	4	4	3	4	3	4	4	34
69	4	4	4	4	4	5	4	5	4	38

70	4	4	4	4	4	3	5	4	5	37
71	4	4	4	3	4	3	4	2	4	32
72	3	4	4	5	4	4	4	4	4	36
73	4	3	3	4	4	5	4	4	4	35
74	4	4	3	4	3	4	4	4	4	34
75	4	3	4	5	5	4	5	5	4	39
76	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35
77	4	4	4	5	5	5	5	5	3	40
78	3	2	3	3	3	3	3	3	3	26
79	4	4	5	5	5	4	5	5	4	41
80	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37

5. Variabel *Personal Cost*

Responden	PC 1	PC 2	PC 3	PC 4	PC 5	PC 6	Total
1	2	2	5	5	4	4	22
2	4	4	2	2	1	1	14
3	5	3	4	3	4	3	22
4	3	3	3	4	4	3	20
5	3	3	3	3	3	3	18
6	3	3	5	5	5	5	26
7	3	3	4	3	4	3	20
8	2	2	3	3	4	4	18
9	3	2	3	3	3	3	17
10	3	4	4	4	4	4	23
11	4	4	4	4	4	4	24
12	4	4	4	4	4	4	24
13	4	2	4	4	4	4	22
14	3	3	3	4	4	4	21
15	3	3	4	2	4	4	20
16	2	3	4	3	5	5	22
17	4	4	4	4	4	4	24
18	2	2	5	5	5	5	24
19	1	2	4	4	5	4	20
20	1	2	5	4	5	5	22
21	3	3	4	4	5	5	24
22	4	4	5	5	4	4	26
23	2	2	4	4	4	4	20
24	4	3	3	4	4	4	22
25	4	4	5	5	5	4	27
26	4	4	4	4	3	3	22

27	3	3	5	5	4	4	24
28	4	4	2	4	2	4	20
29	2	2	5	5	5	5	24
30	3	3	4	4	4	4	22
31	4	4	4	4	5	5	26
32	3	3	3	3	4	3	19
33	5	5	5	5	4	4	28
34	2	2	5	4	4	5	22
35	3	3	4	2	4	4	20
36	5	3	2	3	4	4	21
37	3	2	4	3	4	4	20
38	4	4	4	3	5	5	25
39	5	2	5	5	4	4	25
40	4	2	2	2	4	4	18
41	3	3	4	4	5	5	24
42	3	3	3	4	4	4	21
43	4	4	4	3	5	5	25
44	1	1	5	5	1	1	14
45	2	2	4	3	5	4	20
46	4	4	4	5	5	5	27
47	4	4	4	5	5	5	27
48	4	5	5	5	4	4	27
49	4	4	4	4	4	5	25
50	3	3	3	3	3	3	18
51	2	4	5	4	4	3	22
52	4	5	5	5	5	5	29
53	3	3	3	3	4	4	20
54	3	3	5	5	4	5	25
55	4	4	4	4	4	4	24
56	2	3	2	4	4	4	19
57	2	3	5	5	3	4	22
58	4	3	4	4	4	3	22
59	4	4	5	5	5	5	28
60	3	3	4	3	4	3	20
61	4	4	4	5	5	5	27
62	5	5	4	4	4	4	26
63	2	2	3	3	4	4	18
64	4	4	4	4	4	4	24
65	4	3	4	5	4	4	24
66	2	4	2	4	5	4	21
67	2	3	3	2	3	3	16

68	4	4	3	3	4	3	21
69	4	4	4	4	4	4	24
70	3	2	3	3	4	3	18
71	4	4	4	5	5	4	26
72	3	3	3	3	3	2	17
73	5	5	5	5	4	3	27
74	3	3	3	3	4	3	19
75	4	4	2	4	4	4	22
76	3	3	4	3	4	4	21
77	3	2	4	3	3	3	18
78	4	3	4	3	4	4	22
79	2	4	4	4	4	4	22
80	5	4	5	5	4	4	27



Lampiran 5

Hasil Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas Data

a. Variabel Niat untuk melakukan *Whistleblowing*

Correlations

	NW 1	NW 2	NW 3	NW 4	Total
NW 1 Pearson Correlation	1	.630**	.658**	.241*	.785**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.031	.000
N	80	80	80	80	80
NW 2 Pearson Correlation	.630**	1	.613**	.419**	.858**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
N	80	80	80	80	80
NW 3 Pearson Correlation	.658**	.613**	1	.244*	.795**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.029	.000
N	80	80	80	80	80
NW 4 Pearson Correlation	.241*	.419**	.244*	1	.656**
Sig. (2-tailed)	.031	.000	.029		.000
N	80	80	80	80	80
Total Pearson Correlation	.785**	.858**	.795**	.656**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
N	80	80	80	80	80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

b. Variabel Machiavellianisme

Correlations

	MA 1	MA 2	MA 3	MA 4	MA 5	MA 6	MA 7	MA 8	MA 9	MA 10	Total
MA 1 Pearson Correlation	1	.686**	.752**	.546**	.558**	.633**	.332**	.639**	.526**	.557**	.821**

	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
MA 2	Pearson Correlation	.686**	1	.541**	.515**	.480**	.489**	.384**	.636**	.539**	.483**	.755**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
MA 3	Pearson Correlation	.752**	.541**	1	.530**	.563**	.689**	.312**	.699**	.594**	.613**	.833**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.005	.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
MA 4	Pearson Correlation	.546**	.515**	.530**	1	.602**	.500**	.262*	.543**	.575**	.583**	.745**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.019	.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
MA 5	Pearson Correlation	.558**	.480**	.563**	.602**	1	.530**	.187	.697**	.592**	.710**	.792**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.096	.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
MA 6	Pearson Correlation	.633**	.489**	.689**	.500**	.530**	1	.412**	.558**	.528**	.499**	.765**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
MA 7	Pearson Correlation	.332**	.384**	.312**	.262*	.187	.412**	1	.194	.304**	.233*	.447**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.005	.019	.096	.000		.084	.006	.038	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
MA 8	Pearson Correlation	.639**	.636**	.699**	.543**	.697**	.558**	.194	1	.685**	.722**	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.084		.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
MA 9	Pearson Correlation	.526**	.539**	.594**	.575**	.592**	.528**	.304**	.685**	1	.506**	.776**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.006	.000		.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
MA 10	Pearson Correlation	.557**	.483**	.613**	.583**	.710**	.499**	.233*	.722**	.506**	1	.786**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.038	.000	.000		.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Total	Pearson Correlation	.821**	.755**	.833**	.745**	.792**	.765**	.447**	.854**	.776**	.786**	1

Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

c. Variabel Kolektivisme

Correlations

	KL 1	KL 2	KL 3	KL 4	KL 5	KL 6	KL 7	KL 8	KL 9	KL 10	Total
KL 1 Pearson Correlation	1	.750**	.378**	.519**	.364**	.399**	.287**	.345**	.282*	.446**	.643**
Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.001	.000	.010	.002	.011	.000	.000
N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
KL 2 Pearson Correlation	.750**	1	.460**	.690**	.542**	.412**	.393**	.514**	.432**	.528**	.767**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
KL 3 Pearson Correlation	.378**	.460**	1	.542**	.625**	.495**	.408**	.372**	.452**	.403**	.725**
Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000
N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
KL 4 Pearson Correlation	.519**	.690**	.542**	1	.604**	.582**	.610**	.541**	.532**	.553**	.834**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
KL 5 Pearson Correlation	.364**	.542**	.625**	.604**	1	.457**	.545**	.482**	.420**	.525**	.777**
Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
KL 6 Pearson Correlation	.399**	.412**	.495**	.582**	.457**	1	.574**	.510**	.396**	.512**	.735**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
KL 7 Pearson Correlation	.287**	.393**	.408**	.610**	.545**	.574**	1	.513**	.568**	.400**	.718**
Sig. (2-tailed)	.010	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
KL 8 Pearson Correlation	.345**	.514**	.372**	.541**	.482**	.510**	.513**	1	.632**	.533**	.727**

	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
KL 9	Pearson Correlation	.282*	.432**	.452**	.532**	.420**	.396**	.568**	.632**	1	.442**	.688**
	Sig. (2-tailed)	.011	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
KL 10	Pearson Correlation	.446**	.528**	.403**	.553**	.525**	.512**	.400**	.533**	.442**	1	.721**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Total	Pearson Correlation	.643**	.767**	.725**	.834**	.777**	.735**	.718**	.727**	.688**	.721**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

d. Variabel *Ethical Climate*

Correlations

	ETC1	ETC2	ETC3	ETC4	ETC5	ETC6	ETC7	ETC8	ETC9	Total
ETC1 Pearson Correlation	1	.378**	.324**	-.004	.265*	-.001	.098	.019	.173	.343**
Sig. (2-tailed)		.001	.003	.970	.017	.995	.387	.866	.124	.002
N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
ETC2 Pearson Correlation	.378**	1	.437**	-.006	.408**	.238*	.284*	-.006	.459**	.520**
Sig. (2-tailed)	.001		.000	.957	.000	.033	.011	.959	.000	.000
N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
ETC3 Pearson Correlation	.324**	.437**	1	.182	.481**	.293**	.249*	.224*	.351**	.583**
Sig. (2-tailed)	.003	.000		.105	.000	.008	.026	.046	.001	.000
N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
ETC4 Pearson Correlation	-.004	-.006	.182	1	.272*	.469**	.373**	.829**	.160	.643**
Sig. (2-tailed)	.970	.957	.105		.015	.000	.001	.000	.157	.000
N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80

ETC5	Pearson Correlation	.265*	.408**	.481**	.272*	1	.270*	.696**	.325**	.624**	.776**
	Sig. (2- tailed)	.017	.000	.000	.015		.015	.000	.003	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
ETC6	Pearson Correlation	-.001	.238*	.293**	.469**	.270*	1	.133	.554**	.322**	.605**
	Sig. (2- tailed)	.995	.033	.008	.000	.015		.241	.000	.004	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
ETC7	Pearson Correlation	.098	.284*	.249*	.373**	.696**	.133	1	.454**	.538**	.712**
	Sig. (2- tailed)	.387	.011	.026	.001	.000	.241		.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
ETC8	Pearson Correlation	.019	-.006	.224*	.829**	.325**	.554**	.454**	1	.172	.697**
	Sig. (2- tailed)	.866	.959	.046	.000	.003	.000	.000		.128	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
ETC9	Pearson Correlation	.173	.459**	.351**	.160	.624**	.322**	.538**	.172	1	.666**
	Sig. (2- tailed)	.124	.000	.001	.157	.000	.004	.000	.128		.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Total	Pearson Correlation	.343**	.520**	.583**	.643**	.776**	.605**	.712**	.697**	.666**	1
	Sig. (2- tailed)	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

اجتياز البستار البند

e. Personal Cost

Correlations

		PC 1	PC 2	Total
PC 1	Pearson Correlation	1	.619**	.910**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	80	80	80
PC 2	Pearson Correlation	.619**	1	.889**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	80	80	80
Total	Pearson Correlation	.910**	.889**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	80	80	80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		PC 3	PC 4	Total
PC 3	Pearson Correlation	1	.612**	.897**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	80	80	80
PC 4	Pearson Correlation	.612**	1	.898**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	80	80	80
Total	Pearson Correlation	.897**	.898**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	80	80	80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		PC 5	PC 6	Total
PC 5	Pearson Correlation	1	.780**	.940**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	80	80	80
PC 6	Pearson Correlation	.780**	1	.947**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	80	80	80
Total	Pearson Correlation	.940**	.947**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	80	80	80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Uji Reliabilitas Data

a. Niat untuk melakukan *whistleblowing*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.764	4

b. Machiavellianisme

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.920	10

c. Kolektivisme

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.901	10

d. *Ethical Climate*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.802	9

e. *Personal Cost*

1) Kasus 1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.762	2

2) Kasus 2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.759	2

3) Kasus 3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.876	2

Lampiran 6

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.43058699
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.034
	Negative	-.076
Kolmogorov-Smirnov Z		.680
Asymp. Sig. (2-tailed)		.744

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.702	.525		1.337	.185		
Machiavellianisme	.157	.064	.228	2.443	.017	.847	1.181
Kolektivisme	.222	.097	.237	2.293	.025	.694	1.441
Ethical Climate-Egoism	-.029	.062	-.042	-.461	.646	.912	1.096
Ethical Climate-Benevolence	.156	.071	.213	2.195	.031	.784	1.276
Ethical Climate-Principle	.155	.076	.204	2.036	.045	.737	1.357
Personal Cost	.253	.111	.205	2.274	.026	.906	1.104

3. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.918	.280		3.274	.002
Machiavellianisme	-.043	.034	-.149	-1.251	.215
Kolektivisme	.016	.052	.040	.307	.760
Ethical Climate-Egoism	.042	.033	.147	1.285	.203
Ethical Climate-Benevolence	-.038	.038	-.123	-.997	.322
Ethical Climate-Principle	-.063	.041	-.197	-1.544	.127
Personal Cost	-.064	.059	-.125	-1.084	.282

a. Dependent Variable: abs_res



Lampiran 7

Uji Regresi Berganda

1. Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.702	.525		1.337	.185		
Machiavellianisme	.157	.064	.228	2.443	.017	.847	1.181
Kolektivisme	.222	.097	.237	2.293	.025	.694	1.441
Ethical Climate-Egoism	-.029	.062	-.042	-.461	.646	.912	1.096
Ethical Climate-Benevolence	.156	.071	.213	2.195	.031	.784	1.276
Ethical Climate-Principle	.155	.076	.204	2.036	.045	.737	1.357
Personal Cost	.253	.111	.205	2.274	.026	.906	1.104

2. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.679 ^a	.461	.416	.447933

a. Predictors: (Constant), Personal Cost, Machiavellianisme, Ethical Climate-Benevolence, Ethical Climate-Egoism, Ethical Climate-Principle, Kolektivisme

b. Dependent Variable: Niat untuk melakukan Whistleblowing

3. Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.702	.525		1.337	.185		
Machiavellianisme	.157	.064	.228	2.443	.017	.847	1.181
Kolektivisme	.222	.097	.237	2.293	.025	.694	1.441
Ethical Climate-Egoism	-.029	.062	-.042	-.461	.646	.912	1.096
Ethical Climate-Benevolence	.156	.071	.213	2.195	.031	.784	1.276
Ethical Climate-Principle	.155	.076	.204	2.036	.045	.737	1.357
Personal Cost	.253	.111	.205	2.274	.026	.906	1.104