

**PENGARUH SIFAT *MACHIAVELLIAN* DAN LINGKUNGAN ETIKA
TERHADAP NIAT MELAKUKAN *WHISTLEBLOWING*
(Studi eksperimentasi pada SKPD di Lubuk Sikaping, Kabupaten Pasaman)**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*



Oleh :

SUZILA
2014/14043136

**JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2018**

HALAMAN PESETUJUAN SKRIPSI

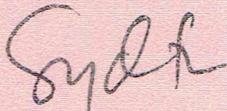
PENGARUH SIFAT *MACHIAVELLIAN* DAN LINGKUNGAN ETIKA
TERHADAP NIAT MELAKUKAN *WHISTLEBLOWING*
(Studi eksperimentasi pada SKPD di Lubuk Sikaping, Kabupaten Pasaman)

Nama : Suzila
NIM/ TM : 14043136/ 2014
Jurusan : Akuntansi
Keahlian : Sektor Publik
Fakultas : Ekonomi

Padang, Mei 2018

Disetujui oleh :

Pembimbing I



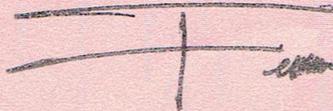
Sany Dwita, SE, M.Si, PhD, Ak
NIP. 19800103 200212 2 001

Pembimbing II



Mayar Afriyenti, SE, M.Sc
NIP. 19840132009122005

Diketahui oleh,
Ketua Jurusan Akuntansi



Fefri Indra Arza, SE, M.Sc, Ak
NIP. 1730213 199903 1 003

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

*Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Ujian Skripsi
Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang*

Judul : Pengaruh Sifat *Machiavellian* Dan Lingkungan Etika Terhadap
Niat Melakukan *Whistleblowing*

Nama : Suzila

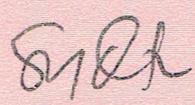
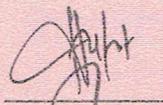
NIM/ TM : 14043136/ 2014

Jurusan : Akuntansi

Fakultas : Ekonomi

Padang, Mei 2018

Tim Penguji

No.	Jabatan	Nama	Tanda Tangan
1.	Ketua	Sany Dwita, SE, M.Si, PhD, Ak. CA	1. 
2.	Sekretaris	Mayar Afriyenti, SE, M.Sc	2. 
3.	Anggota	Dr. Erinos, NR, M.Si, Ak	3. 
4.	Anggota	Henri Agustin, SE, M.Sc, Ak	4. 

ABSTRAK

Suzila (14043136) : Pengaruh Sifat *Machiavellian* Dan Lingkungan Etika Terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing*

Pembimbing I : Sany Dwita, SE, M.Si, Ph.D, Ak, CA

Pembimbing II : Mayar Afriyenti, SE, M.Sc

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris : 1) Apakah terdapat perbedaan pengaruh sifat *machiavellian* tinggi dan rendah terhadap niat melakukan *whistleblowing*, 2) Apakah terdapat perbedaan pengaruh lingkungan etika lemah dan kuat terhadap niat melakukan *whistleblowing*, 3) Bagaimana perbedaan tingkat pengungkapan sifat *machiavellian* tinggi dan rendah terhadap niat melakukan *whistleblowing* dalam lingkungan etika yang kuat. Penelitian ini tergolong penelitian kausatif yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis data adalah data primer. Partisipan dalam penelitian ini merupakan pegawai Satuan Kerja Perangkat Daerah Lubuk Sikaping, Pasaman yang memiliki kedudukan penting didalam Organisasi Perangkat Daerah dengan total partisipan sebanyak 119 pegawai. Analisis statistik yang digunakan adalah *One Way ANOVA* untuk hipotesis pertama dan kedua sedangkan hipotesis ketiga menggunakan *Two Way Anova*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Terdapat perbedaan pengaruh sifat *machiavellian* tinggi dan rendah terhadap niat melakukan *whistleblowing* 2) Terdapat perbedaan pengaruh lingkungan etika lemah dan kuat terhadap niat melakukan *whistleblowing* 3) Pada lingkungan etika yang kuat, individu yang memiliki sifat *machiavellian* tinggi akan berbeda niat melakukan *whistleblowing*-nya dengan *machiavellian* rendah.

Kata Kunci : *Whistleblowing*, Sifat *Machiavellian*, Lingkungan Etika

KATA PENGANTAR



Puji Syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT karena atas rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Sifat *Machiavellian* dan Lingkungan Etika Terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing*”**. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan program Strata Satu (S1) pada jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Terima kasih kepada Ibu Sany Dwita, SE, M.Si, Ph.D, Ak, CA selaku Pembimbing I serta Ibu Mayar Afriyenti, SE, M.Sc selaku Pembimbing II yang telah memberikan ilmu, pengetahuan, waktu dan bimbingan serta masukan yang sangat berguna bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Tidak lupa juga terima kasih kepada Ibu Erly Mulyani, SE, M.Si selaku Pembimbing Akademis yang memberi motivasi kepada penulis sejak semester awal hingga saat sekarang ini. Selain itu penulis juga mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah mendorong penulis untuk menyelesaikan studi dan skripsi ini, yakni:

1. Keluarga tersayang, Ayah, Ibu dan Adik yang senantiasa memberikan dukungan moril, materil, serta kasih sayang yang tiada hentinya kepada penulis.
2. Dekan dan Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan fasilitas-fasilitas dan izin dalam penyelesaian skripsi.

3. Ketua dan Sekretaris Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan motivasi dalam penyelesaian skripsi.
4. Bapak dan Ibu Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang khususnya jurusan Akuntansi serta karyawan dan karyawan yang telah membantu penulis selama menuntut ilmu di kampus.
5. Rekan-rekan jurusan Akuntansi angkatan 2014, khusus Naldo Jauhari Pratama dan Putri Efrilna yang sudah ingkar janji karena tidak wisuda diwaktu yang sama. Tidak terkecuali juga kepada senior-senior Akuntansi yang selalu membantu dan memotivasi penulis dalam penyelesaian skripsi.
6. Rekan-rekan satu organisasi PPIPM UNP, IMAPAS UNP, HMJ Akuntansi, BEM UNP dan HIPMI PT UNP yang selalu mendukung penulis dalam penyelesaian skripsi.
7. Teman galau dalam bidang apapun, *Dicipline Ladies Squad* (DLS), Dinda Amalia Putri dan Lenny Liberti.
8. Abang, kakak, sahabat dan adik yang selalu men-*support* penulis agar selalu semangat dalam perkuliahan, spesial kepada Ilko Fazendra, Annisa Budiarti, Rohana, Jefri Naldi (Aciak) dan Siti Nurhadiyah.
9. Anggota Wisma Dewi yang selalu ada membantu memotivasi penulis dalam penyelesaian skripsi, spesial buat teman sekamar yang selalu ada Putri Suci Utami.
10. Serta semua pihak yang telah membantu proses perkuliahan yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga bantuan, bimbingan dan petunjuk yang Bapak/Ibu dan rekan-rekan berikan menjadi amal saleh dan mendapatkan balasan yang berlipat ganda

dari Allah SWT. Dengan segala keterbatasan yang ada, penulis tetap berusaha untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca guna kesempurnaan skripsi ini. Hanya doa yang dapat penulis ucapkan semoga Allah SWT berkenan membalas semua kebaikan Bapak, Ibu, Saudara dan teman-teman sekalian. Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Padang, 2018

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN TEORI DAN KERANGKA KONSEPTUAL	9
A. Kajian Teori.....	9
1. <i>The Theory of Planned Behaviour</i>	9
2. <i>Whistleblowing</i>	10
3. <i>Sifat Machiavellian</i>	12
4. Lingkungan Etika	14
B. Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	15
C. Hubungan antar Variabel dan Penurunan Hipotesis.....	17
D. Kerangka Konseptual	21
BAB III METODE PENELITIAN	22
A. Desain Penelitian	22
B. Instrumen Penelitian.....	24
C. Prosedur Penelitian	27
D. Pengukuran Variabel	29
E. Teknik Analisis Data	30
1. Uji Kualitas Data	30
2. Uji Asumsi Klasik	30
3. Uji Hipotesis	31
4. Uji Kruskal Wallis.....	30

F. Definisi Operasional Variabel	32
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	34
A. Gambaran Umum dan Objek Penelitian	34
B. Demografi Partisipan.....	35
1. Karakteristik Partisipan	35
2. Analisis Deskriptif.....	36
C. Hasil Uji Instrumen	39
D. Uji Hipotesis	41
1. Hipotesis Pertama.....	41
2. Hipotesis Kedua	44
3. Hipotesis Ketiga.....	46
E. Pembahasan	48
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	52
A. Kesimpulan.....	52
B. Keterbatasan	52
C. Saran	53
D. Implikasi	53
DAFTAR PUSTAKA	54
LAMPIRAN.....	56

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Penarikan Sampel.....	22
2. Daftar Jumlah PNS OPD Kabupaten Lubuk Sikaping	23
3. Desain Faktorial 2x2	24
4. Penyebaran dan Pengembalian Kuesioner	31
5. Karakteristik Demografi	35
6. Analisis Demografi Partisipan	36
7. Analisis Deskriptif	36
8. Desain Hasil Faktorial 2 x 2.....	37
9. Analisis Crosstab	38
10. Uji Validitas Kuesioner C	40
11. Uji Realiabilitas Kuesioner C	41
12. Ringkasan Uji Asumsi Klasik Hipotesis Pertama.....	42
13. Ringkasan Uji Parametrik dan Non Parametrik.....	43
14. Ringkasan Uji Asumsi Klasik Hipotesis Kedua	44
15. Uji Pos-Hoc.....	47

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual.....	21

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Surat Penelitian	56
2. Kuesioner Penelitian	58
3. Hasil Pengolahan data	63

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar belakang masalah

Whistleblowing adalah tindakan seseorang yang secara sukarela menyampaikan informasi yang sebenarnya tidak diketahui oleh umum. Tindakan ini dinilai sebagai protes moral yang dilakukan oleh anggota atau dewan pengawas dari suatu organisasi melalui saluran komunikasi yang tidak normal kepada pihak-pihak yang berkepentingan tentang adanya perbuatan ilegal dan/ atau pelaksanaan kegiatan yang tidak bermoral dalam suatu organisasi atau praktik-praktik yang dilakukan organisasi yang bertentangan dengan kepentingan publik (BPPK-Kemenkeu, 2013). *Whistleblowing* menjadi sangat penting bila ada kolusi antara manajemen klien dan audit senior atau mitra (Alleyne, 2013).

Whistleblowing dapat dianggap sebagai respons yang efektif terhadap kegagalan negara untuk mengembangkan masyarakat yang memadai mekanisme akuntabilitas untuk instansi. Kegiatan ini akan membantu instansi untuk mengurangi atau mencegah perilaku tidak etis yang akan membawa kerugian besar. Skandal yang berada di tengah masyarakat nampaknya tidak mampu atau tidak mau memprioritaskan perbedaan pendapat terhadap perilaku tidak etis. Akibatnya, instansi mungkin cenderung lebih memilih kerahasiaan saat mereka berusaha mencapai keuntungan komersial, yang pada gilirannya dapat berdampak negatif pada masyarakat (Alleyne dkk, 2013).

Orang yang melakukan tindakan *whistleblowing* disebut dengan *whistleblower*. *Whistleblower* atau yang dikenal dengan istilah peniup peluit adalah pegawai/ karyawan yang berani melaporkan adanya penyimpangan yang terjadi didalam suatu instansi. Motif seseorang membuat laporan atau sebagai *whistleblower* dapat bermacam-macam, mulai dari motif itikad baik menyelamatkan organisasi, faktor pribadi, faktor lingkungan atau hal lainnya (Semendawai dkk, 2011). Bagi seorang *whistleblower*, berlangsungnya kecurangan yang terorganisir perlu disadari dapat merusak kehidupan publik. Penegakan hukum tak jalan, pemasukan negara terkorupsi, atau efek buruk bagi publik lainnya jika skandal publik tersebut tak segera diungkap.

Tipologi kecurangan yang paling sensitif dan menjadi perhatian sektor publik di Indonesia adalah korupsi. Korupsi merupakan perbuatan kecurangan yang menyalahgunakan kewenangan karena jabatan/ kedudukan yang dapat merugikan keuangan/ perekonomian negara. Perbuatan yang dimaksud bisa berupa penyuaipan, penggelapan, pemerasan, ataupun gratifikasi (UU No.20/2001). Termasuk juga didalamnya kecurangan berupa menyembunyian dokumen/ laporan, pemalsuan dokumen untuk keperluan bisnis atau memberikan informasi rahasia perusahaan kepada pihak diluar perusahaan tanpa sepengetahuan pihak yang berwenang (Putu Ni, 2016). Salah satu alat yang efektif digunakan untuk mendeteksi kecurangan adalah dengan memberdayakan *whistleblower* (Bagustianto dan Kholis, 2015).

Seorang *whistleblower* dinilai sebagai orang yang paling efektif yang mampu mendeteksi secara dini segala hal yang berkaitan dengan indikasi

kecurangan dalam suatu instansi, sehingga memberikan peluang untuk lebih awal melakukan langkah-langkah koreksi dan mitigasi yang diperlukan untuk mengamankan aset, reputasi dan risiko kerugian yang mungkin timbul (Libramawan, 2014). Kehidupan bermasyarakat dan bernegara di Indonesia, fenomena *whistleblower* sebenarnya memainkan peranan penting untuk “mengubah” kondisi masyarakat dan pemerintahan menjadi lebih baik. Apalagi, nilai-nilai moral semakin terkikis akibat persaingan yang semakin ketat (Semendawai dkk, 2011).

Pelaporan *whistleblower* masih didominasi oleh sektor swasta seperti penelitian Alleyne (2013) yang menguji niat *whistleblowing* pada auditor eksternal, penelitian Bagustianto dan Nurkholis (2014) terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di Badan Pemeriksa Keuangan (BPK), Murphy (2012) dan Dalton (2012) terhadap mahasiswa S2, sementara untuk lingkup sektor pemerintahan baru lembaga-lembaga pengawas atau lembaga negara yang menerima laporan dugaan praktik menyimpang dari aparat Pemerintah. Misalnya, Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK), Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan (PPATK), Komisi Kepolisian Nasional (Kopolnas), Komisi Kejaksaan, Komisi Yudisial (KY), Komisi Hak Nasional Asasi Manusia (Komnas HAM), dan Ombudsman (Semendawai dkk, 2011). Masih jarang yang menguji niat melakukan *whistleblowing* di sektor pemerintahan terutama pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD), meskipun tergolong kedalam lingkup kecil namun jika diabaikan bisa menimbulkan kecurangan yang tidak terduga.

Berdasarkan pada hal tersebut, penulis berpikir bahwa penelitian ini perlu diteliti lebih lanjut dengan meneliti faktor-faktor yang kemungkinan berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing* pada sektor pemerintahan yaitu SKPD yang berada di Lubuk Sikaping, Pasaman. Mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang terkait dengan niat pegawai dalam melakukan tindakan *whistleblowing* untuk melaporkan adanya tindakan kecurangan merupakan hal yang harus dilakukan.

Beberapa penelitian terdahulu telah melakukan penelitian terhadap niat melakukan *whistleblowing* dengan beberapa variabel, diantaranya termasuk sifat *machiavellian* dan lingkungan etika yang saat ini digunakan oleh peneliti. Nugraha (2017) menguji pengaruh komitmen profesional, lingkungan etika, sifat *machiavellian*, *personal cost* terhadap niat melakukan *whistleblowing* pada auditor internal perusahaan perbankan dengan kriteria minimal bekerja satu tahun. Hasil dari analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa komitmen profesional berpengaruh positif terhadap *whistleblowing*; lingkungan etika berpengaruh positif terhadap *whistleblowing*; sifat *machiavellian* berpengaruh positif terhadap *whistleblowing*; *personal cost* berpengaruh positif terhadap *whistleblowing*.

Bagustianto dan Nurkholis (2014) menguji pengaruh sikap terhadap *whistleblowing*, sifat komitmen organisasi, *personal cost*, tingkat keseriusan kecurangan terhadap *whistleblowing* pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja pada berbagai unit kerja di instansi BPK. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa sikap terhadap *whistleblowing* berpengaruh positif terhadap minat PNS melakukan tindakan *whistleblowing*; komitmen

organisasi berpengaruh positif terhadap minat PNS melakukan *whistleblowing*; *personal cost* tidak berpengaruh terhadap minat PNS melakukan tindakan *whistleblowing*; tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap minat PNS melakukan tindakan *whistleblowing*.

Machiavellian merupakan pribadi yang akan melakukan tindakan dengan memperhitungkan keuntungan ekonomi yang didapat sebagai landasan dalam bertindak (Dalton dan Radtke, 2012). Hal ini dapat menjadi salah satu faktor yang cenderung memiliki dampak signifikan terhadap *whistleblowing* karena pribadi yang menerima perilaku tidak etis akan mengabaikan atau tidak peduli terhadap hal-hal negatif yang terjadi disekitarnya. Dalton (2012) mengatakan bahwa individu yang lebih tinggi dalam *machiavellianisme* cenderung membuat keputusan berdasarkan pada kepentingan pribadi dan menggunakan penipuan dan manipulasi mencapai tujuan mereka dan lebih cenderung mengabaikan norma etika saat dihadapkan dengan masalah moral.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Murphy (2012) bahwa individu *machiavellian* tidak hanya lebih cenderung menyalah gunakan kesempatan dan motif, tetapi mereka juga menanggung beban emosional yang jauh lebih kecil dari kesalahan pelaporan. Maknanya, individu *machiavellian* ini tidak merasa bersalah dengan tindakan yang ia buat meskipun itu berdampak buruk bagi yang lain. *Machiavellianisme* mempengaruhi *whistleblowing* karena akan memberikan instansi informasi mengenai bagaimana cara yang lebih baik mempengaruhi atau memberi insentif kepada individu tertentu untuk mengungkapkan sebuah pelanggaran yang tersembunyi (Murphy, 2012).

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi *whistleblowing* yaitu lingkungan etika, dimana instansi dengan lingkungan etika yang kuat akan meningkatkan niat untuk melakukan *whistleblowing* dibandingkan dengan lingkungan etika yang rendah (Dalton, 2012). Lingkungan etika disini juga berarti komitmen instansi yang terkait erat dengan persepsi instansi terhadap nilai-nilai moral. Secara keseluruhan, semua penelitian tentang etika menunjukkan bahwa karakter etika instansi memiliki pengaruh dalam keputusan seseorang dalam melakukan *whistleblowing* (Rodiyah, 2015).

Penelitian ini memberikan kontribusi untuk literatur yang berkembang dengan menyarankan pentingnya kehadiran seorang *whistleblower* dan menciptakan lingkungan etika yang baik dalam suatu instansi agar kelangsungan instansi dapat berjalan dengan baik tanpa ada kecurangan didalamnya. Beberapa peneliti terdahulu meneliti bagaimana pengaruh sifat *machiavellian* dan lingkungan etika secara umum terhadap niat melakukan *whistleblowing* dengan sektor swasta sebagai respondennya. Penelitian ini terhadap sektor publik seperti SKPD yang difokuskan pada melihat perbedaan pengungkapan *whistleblowing* bagi sifat *machiavellian* dengan lingkungan etika berbeda yang saat ini masih jarang diteliti. Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Sifat *Machiavellian* dan Lingkungan etika terhadap niat melakukan *whistleblowing*”**.

B. Perumusan masalah

Berdasarkan uraian latarbelakang masalah diatas maka disusunlah rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat perbedaan pengaruh sifat *machiavellian* tinggi dan rendah terhadap niat melakukan *whistleblowing* ?
2. Apakah terdapat perbedaan pengaruh lingkungan etika lemah dan kuat terhadap niat melakukan *whistleblowing* ?
3. Apakah ada perbedaan tingkat pengungkapan sifat *machiavellian* tinggi dan sifat *machiavellian* rendah terhadap niat melakukan *whistleblowing* dalam lingkungan etika kuat ?

C. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris apakah terdapat perbedaan pengaruh sifat *machiavellian* tinggi dan rendah terhadap niat melakukan *whistleblowing*.
2. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris apakah terdapat perbedaan pengaruh lingkungan etika lemah dan kuat terhadap niat melakukan *whistleblowing*.
3. Penelitian ini bertujuan untuk menguji bagaimana perbedaan tingkat pengungkapan sifat *machiavellian* tinggi dan rendah terhadap niat melakukan *whistleblowing* dalam lingkungan etika yang kuat.

D. Manfaat penelitian

1. Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh sifat *machiavellian* dan lingkungan etika terhadap niat melakukan *whistleblowing*.
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada perkembangan teori serta dapat menjadi salah satu referensi bagi peneliti selanjutnya.
3. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan pertimbangan bagi pemerintah agar menerapkan sistem *whistleblowing* untuk mengungkap kecurangan yang ada.

BAB II KAJIAN TEORI DAN KERANGKA KONSEPTUAL

A. Kajian teori

1. *The Theory of Planned Behavior*

Theory of planned behavior merupakan alat yang dapat digunakan untuk memprediksi perilaku individu ketika individu tersebut tidak memiliki kontrol kemauan sendiri secara penuh (Mahyarni, 2013). Individu tersebut memiliki halangan atau hambatan sehingga perilakunya tidak bisa semaunya sendiri. Ajzen (1991) mengatakan bahwa sikap mempengaruhi perilaku lewat suatu proses pengambilan keputusan yang teliti dan beralasan dan dampaknya terbatas hanya pada tiga hal; Pertama, perilaku tidak banyak ditentukan oleh sikap umum tapi oleh sikap yang spesifik terhadap sesuatu. Kedua, perilaku dipengaruhi tidak hanya oleh sikap tapi juga oleh norma-norma objektif yaitu keyakinan kita mengenai apa yang orang lain inginkan agar kita perbuat. Ketiga, sikap terhadap suatu perilaku bersama norma–norma subjektif membentuk suatu intensi atau niat berperilaku tertentu.

Faktor utama dari perilaku terencana adalah niat individu melakukan perilaku tertentu. Niat diasumsikan menangkap motivasional yang mempengaruhi perilaku. Hal ini merupakan indikasi betapa sulitnya orang ingin mencoba berapa banyak usaha yang rencananya akan mereka lakukan. Aturan umum, semakin kuat niat untuk terlibat dalam perilaku, semakin besar kemungkinannya untuk terlibat dalam perilaku. Namun, harus jelas bahwa jika orang tersebut dapat memutuskan kapan akan melakukan atau tidak melakukan perilaku tersebut. (Ajzen, 2005).

2. *Whistleblowing*

Whistleblowing adalah tindakan seseorang yang secara sukarela menyampaikan informasi yang sebenarnya tidak diketahui oleh umum (BPPK-Kemenkeu, 2013). Tindakan ini dinilai sebagai protes moral yang dilakukan oleh anggota atau dewan pengawas dari suatu instansi melalui saluran komunikasi yang tidak normal kepada pihak-pihak yang berkepentingan tentang adanya perbuatan ilegal dan/ atau pelaksanaan kegiatan yang tidak bermoral dalam suatu instansi atau praktek-praktek yang dilakukan instansi yang bertentangan dengan kepentingan publik.

Pendapat yang sejalan dengan Allyene *et al* (2013), dari hasil penelitian menunjukkan bahwa sikap terhadap *whistleblowing* memiliki efek langsung positif terhadap intensi *whistleblowing*; pengendalian perilaku memiliki efek langsung positif terhadap intensi *whistleblowing*; komitmen independensi memiliki efek langsung positif terhadap intensi *whistleblowing*; *personal responsibility* memiliki efek langsung positif terhadap intensi *whistleblowing*; *personal cost* atas pelaporan memiliki efek negatif terhadap intensi *whistleblowing*. Ia mengutarakan bahwa *whistleblowing* adalah tindakan pengungkapan non-wajib yang disengaja, yang sampai ke catatan publik dan dibuat oleh seseorang yang memiliki akses istimewa terhadap data atau informasi instansi, tentang ilegalitas atau lainnya yang telah merusak kepentingan umum.

Memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi niat pegawai untuk melakukan tindakan *whistleblowing* penting dilakukan agar instansi dapat merancang kebijakan dan sistem *whistleblowing* yang paling efektif

(Setyawati, 2015). *Whistleblowing* sebagai pengungkapan oleh anggota instansi (mantan atau yang masih menjadi anggota) atas suatu praktik-praktik ilegal, tidak bermoral, atau tanpa legitimasi dibawah kendali pimpinan kepada individu atau instansi yang dapat menimbulkan efek tindakan perbaikan, dengan demikian praktik atau tindakan kecurangan dapat dilakukan oleh karyawan atau oleh manajemen instansi (Rafik, 2008). Partisipasi *whistleblower* krusial terhadap efektifitas *whistleblowing system* karena suatu sistem menjadi percuma jika tidak seorangpun yang menggunakannya untuk melaporkan adanya tindakan kecurangan (Setyawati, 2015).

Whistleblower atau yang dikenal dengan istilah peniup peluit adalah pegawai/ karyawan yang berani melaporkan adanya penyimpangan yang terjadi didalam suatu instansi (Semendawai dkk, 2011). Motif seseorang membuat laporan atau sebagai *whistleblower* dapat bermacam-macam, mulai dari motif itikad baik menyelamatkan instansi, persaingan pribadi atau hal lainnya. Untuk disebut sebagai *whistleblower*, seseorang setidaknya harus mempunyai dua kriteria. Kriteria pertama, *whistleblower* menyampaikan atau mengungkap laporan kepada otoritas yang berwenang atau kepada media massa atau publik yang diharapkan dugaan suatu kecurangan dapat diungkap dan terbongkar. Kriteria kedua, seorang *whistleblower* merupakan orang ‘dalam’ yaitu orang yang mengungkap dugaan pelanggaran yang terjadi ditempatnya bekerja (Semendawai dkk, 2011).

Pengaduan dari *whistleblower* terbukti lebih efektif dalam mengungkap kecurangan dibandingkan metode lainnya seperti audit internal, pengendalian internal maupun audit eksternal (Bagustianto dan Nurkholis 2015). Namun *whistleblower* yang mengungkapkan informasi memiliki risiko cukup tinggi dipecat, dapat dianggap melakukan perbuatan yang tidak etis dan dipandang sebagai pengkhianat yang melanggar loyalitas suatu instansi karena tidak menjaga kerahasiaan yang ada dalam instansi (Widi dan Utami, 2015).

3. Sifat *Machiavellian*

Sifat *machiavellian* pertama kali diperkenalkan oleh Niccolo Machiavelli pada abad ke-16. Karakteristik kepribadian *machiavellianisme* (Machiavellianism-Mach) berasal dari nama Niccolo Machiavelli, penulis pada abad ke enam belas yang menulis tentang cara mendapatkan dan menggunakan kekuasaan. *Machiavellianisme* adalah prediktor yang dapat diandalkan untuk perilaku yang tidak etis, namun juga mencakup sinisme dan keyakinan yang lebih luas bahwa "akhir membenarkan cara" (Jones & Paulhus, 2009). Hal tersebut memberi tahu kita sesuatu tentang sifat pola pikir persaingan dan mengemukakan bahwa persaingan dapat menyebabkan berbagai perilaku tipe kejam atau perilaku bahkan di luar perilaku tidak etis (Jones & Paulhus, 2009).

Sifat *machiavellian* ini dapat dikategorikan menjadi *mach* tinggi dan *mach* rendah yang diukur melalui skala *mach-IV* dengan menggunakan kuesioner yang telah didukung validitas konstruksinya dalam buku Christie dan Geis (1970). Tinjauan tahun 1992 menyimpulkan bahwa

mach berperilaku dengan cara yang kurang etis. Tetapi hanya dalam keadaan tertentu. Penelitian yang lebih baru menunjukkan serangkaian situasi yang lebih luas. Dibandingkan dengan mach rendah, laporan Mach tinggi memiliki standar etika yang lebih rendah (Singhapakdi & Vitell, 1991 dalam Jones & Paulhus, 2009).

Individu dengan sifat *machiavellian* yang tinggi cenderung pragmatis, mempertahankan jarak emosional dan yakin bahwa hasil lebih penting daripada proses (Rodiyah, 2015). Individu yang lebih tinggi dalam *machiavellianisme* cenderung membuat keputusan berdasarkan pada kepentingan pribadi dan menggunakan penipuan dan manipulasi mencapai tujuan mereka dan lebih cenderung mengabaikan norma etika saat dihadapkan dengan masalah moral.

Karakter dari *machiavellian* bisa dilihat dari motivasi mereka, dibandingkan dengan mach rendah, mach tinggi memberikan prioritas tinggi untuk uang, kekuasaan, dan persaingan (Stewart & Stewart, 2006 dalam Jones & Paulhus, 2009). Mach tinggi sebagai contoh jika dihadapkan pada sebuah kasus seperti mengetahui adanya kecurangan dalam suatu instansi, maka motivasinya untuk mengungkapkan hal tersebut hanya berlandaskan pada imbalan yang akan ia terima atas apa yang telah dilakukan atau berdasarkan pada kepentingan pribadi, berbeda halnya dengan mach rendah yang malah sebaliknya.

Murphy (2012) menemukan bahwa akuntan pada *machiavellianisme* tinggi lebih cenderung salah melaporkan laporan keuangan dibandingkan dengan mereka yang memiliki sifat *machiavellian*

rendah. Individu *machiavellian* tidak hanya lebih cenderung menyalahgunakan kesempatan dan motif, tetapi mereka juga menanggung beban emosional yang jauh lebih kecil dari kesalahan pelaporan. Maknanya, individu *machiavellian* ini tidak merasa bersalah dengan tindakan yang ia buat meskipun itu berdampak buruk bagi yang lain. *Machiavellianisme* mempengaruhi *whistleblowing* karena akan memberikan instansi informasi mengenai bagaimana cara yang lebih baik mempengaruhi atau memberi insentif kepada individu tertentu untuk mengungkapkan sebuah pelanggaran yang tersembunyi (Murphy, 2012).

Vitell (1991) dan Granitz (2003) dalam Dalton dan Radtke (2012) mendeskripsikan kepribadian *machiavellian* sebagai pribadi yang menerima perilaku tidak etis seperti praktek pencurian dan kecurangan. Dahling (2009) dan Gunnthorsdottir (2002) dalam Dalton dan Radtke (2012) menyatakan pribadi *machiavellian* akan melakukan tindakan dengan memperhitungkan keuntungan ekonomi yang didapat sebagai landasan dalam bertindak.

4. Lingkungan etika

Perilaku dan tindakan etis seseorang akan memberikan dampak pada orang lain dan lingkungannya termasuk lingkungan tempat ia bekerja begitu juga sebaliknya, lingkungan yang telah terbentuk disuatu instansi dapat mempengaruhi anggota. Perilaku dan tindakan pun menjadi bagian kritis dari faktor penentu keberlangsungan suatu instansi. Jadi, lingkungan etika perlu dibentuk agar setiap kegiatan yang menyangkut lingkungan dipertimbangkan secara cermat.

Individu yang baru memasuki sebuah instansi, biasanya akan mencoba beradaptasi dengan lingkungan instansi tersebut. Apabila, individu tersebut masuk pada instansi yang memiliki lingkungan etika kuat, maka ia juga akan berusaha untuk mengikuti etika yang berlaku. Begitupula dengan individu yang masuk pada instansi dengan lingkungan etika yang lemah, maka yang akan terjadi adalah individu tersebut tidak akan tau bagaimana untuk bersikap etis karena di lingkungannya sendiri tidak menerapkan hal tersebut.

Lingkungan etika suatu instansi dapat dilihat dari ada atau tidaknya kode etik yang berlaku serta penerapannya. Pada penelitian ini, Satuan Kerja Perangkat Daerah yang melibatkan Pegawai Negeri Sipil sebagai partisipannya telah memiliki kode etik PNS tersendiri yang diatur dalam Pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004. Etika tersebut tidak cukup hanya menentukan kewajiban-kewajiban, larangan-larangan, serta sanksi-sanksi saja, tetapi dibutuhkan juga langkah-langkah nyata yang sistematis serta dilaksanakan dengan penuh kesungguhan berupa partisipasi aktif dari seluruh pihak yang berada dalam organisasi tersebut.

Lingkungan etika yang sudah menerapkan dengan baik kode etik dalam suatu instansi tentunya akan mencerminkan lingkungan etika yang kuat, dimana jika dihadapkan pada suatu permasalahan akan ditanggapi dengan cepat sesuai aturan yang ada. Berbeda halnya dengan instansi yang belum menerapkan kode etik dengan baik akan mencerminkan lingkungan etika yang lemah, dimana individu didalamnya tidak begitu peduli terhadap masalah yang ada didalam instansi dikarenakan ketidaktahuan

akan kode etik yang bertujuan untuk meningkatkan pencapaian suatu instansi.

Booth dan Schulz (2004) dalam Dalton (2012) mengidentifikasi enam faktor yang membentuk instansi lingkungan etis. Tiga faktor pertama (misi dan nilai, nilai kepemimpinan dan manajemen, dan pengaruh kelompok sebaya) mewakili norma sosial dalam pekerjaan lingkungan instansi. Dua faktor lingkungan etis berikutnya (prosedur, peraturan, dan kode etik, dan pelatihan etika) mewakili praktik sosial suatu instansi. Praktik seperti kode etik dan pelatihan etika memperkuat norma etika lingkungan kerja dan mendorong pengambilan keputusan etis. Faktor lingkungan etis terakhir, penghargaan dan sanksi, mencerminkan pentingnya struktur penghargaan dalam mendukung perilaku etis. Evaluasi kinerja sistem yang secara eksplisit menghargai individu untuk etika perilaku dan menghukum individu untuk pelanggaran standar etika sangat penting dalam promosi instansi perilaku etis.

B. Penelitian yang relevan

Penelitian terdahulu terkait *whistleblowing* pernah dilakukan di beberapa negara yang menunjukkan faktor-faktor yang mempengaruhi niat seseorang dalam melakukan *whistleblowing*. Penelitian baru-baru ini oleh Nugraha (2017) menguji pengaruh komitmen profesional, lingkungan etika, sifat *machiavellian*, *personal cost* terhadap niat melakukan *whistleblowing* pada auditor internal perusahaan perbankan dengan kriteria minimal bekerja satu tahun. Hasil dari analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa komitmen profesional berpengaruh positif terhadap *whistleblowing*;

lingkungan etika berpengaruh positif terhadap *whistleblowing*; sifat *machiavellian* berpengaruh positif terhadap *whistleblowing*; *personal cost* berpengaruh positif terhadap *whistleblowing*.

Penelitian yang serupa oleh Bagustianto dan Nurkholis (2014) menguji pengaruh sikap terhadap *whistleblowing*, sifat komitmen organisasi, *personal cost*, tingkat keseriusan kecurangan terhadap *whistleblowing* pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja pada berbagai unit kerja di instansi BPK. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa sikap terhadap *whistleblowing* berpengaruh positif terhadap minat PNS melakukan tindakan *whistleblowing*; komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap minat PNS melakukan *whistleblowing*; *personal cost* tidak berpengaruh terhadap minat PNS melakukan tindakan *whistleblowing*; tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap minat PNS melakukan tindakan *whistleblowing*.

Alleyne, *et al* (2013) melakukan pengujian sikap terhadap *whistleblowing*, pengendalian perilaku, komitmen independensi, *personal responsibility*, *personal cost* atas pelaporan terhadap niat melakukan *whistleblowing* pada auditor eksternal. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa sikap terhadap *whistleblowing* memiliki efek langsung positif terhadap intensi *whistleblowing*; pengendalian perilaku memiliki efek langsung positif terhadap intensi *whistleblowing*; komitmen independensi memiliki efek langsung positif terhadap intensi *whistleblowing*; *personal responsibility* memiliki efek langsung positif terhadap intensi *whistleblowing*; *personal cost* atas pelaporan memiliki efek negatif terhadap intensi *whistleblowing*.

Dalton (2012), juga meneliti sifat *machiavellian* dan lingkungan etika terhadap niat melakukan *whistleblowing* pada Mahasiswa/i S2 yang telah memiliki pengalaman kerja. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa sifat *machiavellian* berpengaruh negatif terhadap intensi *whistleblowing* dan lingkungan etika berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*.

Murphy (2012) meneliti sikap dan sifat *machiavellianisme* terhadap rasionalisasi kesalahan pelaporan pada mahasiswa/i S2 jurusan Akuntansi dengan hasil penelitian bahwa sikap dan sifat *machiavellianisme* tidak berpengaruh terhadap rasionalisasi kesalahan pelaporan.

Berbeda dengan penelitian sebelumnya, peneliti hanya mengambil dua variabel independen yang mempengaruhi niat melakukan *whistleblowing* yaitu sifat *machiavellian* yang merupakan faktor dalam individu dan lingkungan etika merupakan faktor luar individu. Jika responden dari peneliti sebelumnya lebih dominan berorientasi pada sektor swasta, disini peneliti memfokuskan pada sektor publik. Perbedaan lainnya pada segi teknik analisis data, penelitian sebelumnya cenderung menggunakan analisis regresi dengan menguji pengaruh, sedangkan disini peneliti meneliti dengan menggunakan anova.

C. Hubungan antar variabel dan penurunan hipotesis

Theory of planned behavior merupakan alat yang dapat digunakan untuk memprediksi perilaku individu ketika individu tersebut tidak memiliki kontrol kemauan sendiri secara penuh. Individu tersebut memiliki halangan atau hambatan sehingga perilakunya tidak bisa semaunya sendiri (Mahyarni,

2013). Adanya niat untuk melakukan *whistleblowing* memegang peranan penting untuk mengungkapkan skandal keuangan di instansi. Semakin besar minat seseorang untuk membantu mengungkap tindakan kecurangan yang ia temukan dalam instansi akan semakin sedikit kerugian yang dirasakan oleh masyarakat secara umum. Untuk mengambil keputusan dalam melaporkan tindak kecurangan yang dilakukan instansi, *whistleblower* pasti memiliki beberapa pertimbangan yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik berasal dari dalam individu maupun dari luar individu.

Sifat *machiavellian* merupakan faktor dalam individu yang dapat mempengaruhi niat seseorang dalam melakukan *whistleblowing*. Sifat *machiavellian* menunjuk pada tingkat niat seseorang melakukan *whistleblowing* hanya berdasarkan pada keuntungan ekonomi yang akan didapat sebagai imbalan atas perbuatannya bukan berdasarkan pada kepatuhan diri pada aturan yang berlaku. Faktor luar yang dapat mempengaruhi seseorang dalam melakukan *whistleblowing* adalah lingkungan etika. Instansi dengan menerapkan lingkungan etika yang baik akan mempengaruhi keputusan seseorang untuk berbuat pada kebaikan juga terutama terhadap instansi tempat ia bekerja.

Dalton (2012) menyatakan bahwa sifat *machiavellian* berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Pertama, pribadi *machiavellian* mengungkapkan kecurangan bukan berdasarkan pada kepatuhan terhadap aturan yang ada. Kedua, pribadi *machiavellian* kurang serius dalam melakukan *whistleblowing* dan sangat buruk dalam menilai suatu kesalahan. Ia juga menyatakan bahwa seseorang yang memiliki sifat *machiavellian* yang

tinggi cenderung melakukan *whistleblowing* atas dasar keinginan untuk mengungkapkan kecurangan untuk mendapatkan keuntungan baik berupa ekonomi maupun kepuasan. Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut dapat ditarik hipotesis, yaitu:

H1 : Individu dengan sifat *machiavellian* tinggi akan menunjukkan niat melakukan *whistleblowing* yang berbeda dibandingkan individu dengan sifat *machiavellian* rendah

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi *whistleblowing* yaitu lingkungan etika, dimana instansi dengan lingkungan etika yang kuat akan meningkatkan niat untuk melakukan *whistleblowing* dibandingkan dengan lingkungan etika yang rendah (Dalton, 2012). Lingkungan etika disini juga berarti komitmen instansi yang terkait erat dengan persepsi instansi terhadap nilai-nilai moral. Secara keseluruhan, semua penelitian tentang etika menunjukkan bahwa karakter etika instansi memiliki pengaruh dalam keputusan seseorang dalam melakukan *whistleblowing* (Rodiyah, 2015).

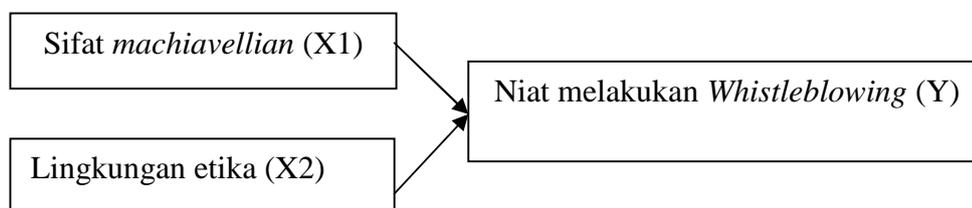
Nugraha (2017) menyatakan bahwa lingkungan yang telah terbentuk di suatu instansi dapat mempengaruhi anggota dalam mengambil suatu keputusan. Semakin anggota memahami etika didalam lingkungannya, maka keputusan yang diambil akan semakin mendekati dengan keputusan seseorang untuk melaksanakan intensi *whistleblowing*. Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut dapat ditarik hipotesis, yaitu:

H₂ : Individu yang berada pada lingkungan etika kuat akan menunjukkan niat melakukan *whistleblowing* yang berbeda dengan individu yang berada pada lingkungan etika lemah.

Machiavellian dan niat melakukan *whistleblowing* akan kurang terasa saat berada pada lingkungan etika yang kuat. Dengan kata lain, lingkungan etika yang kuat akan memiliki efek yang lebih besar secara bertahap untuk meningkatkan niat melakukan *whistleblowing* dari *machiavellian* tinggi, dibandingkan dengan *machiavellian* yang rendah (Dalton, 2012). Sebuah instansi yang memiliki lingkungan etika yang kuat kemungkinan akan meningkatkan niat meniup peluit pada pribadi *machiavellianisme* yang tinggi. Berdasarkan pada pernyataan diatas maka dari itu dapat ditarik hipotesis berikut :

H₃ : Pada lingkungan etika yang kuat, sifat *machiavellian* yang tinggi akan meningkatkan niat melakukan *whistleblowing* dibandingkan dengan sifat *machiavellian* yang rendah

D. Kerangka konseptual



Gambar 1. Kerangka konseptual

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil temuan penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Sifat *machiavellian* yang tinggi memiliki perbedaan pengaruh yang signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing* dibandingkan dengan sifat *machiavellian* yang rendah.
2. Lingkungan etika yang kuat memiliki perbedaan pengaruh yang signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing* dibandingkan dengan lingkungan etika yang lemah.
3. Pada lingkungan etika yang kuat, individu yang memiliki sifat *machiavellian* tinggi akan berbeda tingkat niat melakukan *whistleblowing*-nya dengan *machiavellian* rendah.

B. Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan antara lain sebagai berikut:

1. Pengukuran variabel hanya mengandalkan pada pengetahuan responden yang disampaikan secara tertulis melalui kuesioner belum mencerminkan keadaan sebenarnya yang akan berbeda apabila data diperoleh melalui wawancara secara langsung dengan responden.
2. Lingkup penelitian ini hanya berada di Kabupaten Pasaman, sehingga akan lebih baik apabila diperluas ke kota lainnya.

C. Saran

Dari hasil penelitian ini maka dapat diajukan beberapa saran yang dihasilkan dari penelitian ini:

1. Penelitian ini hanya menggunakan sifat *machiavellian* dan lingkungan etika sebagai variabel independen yang diuji memiliki pengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Untuk peneliti selanjutnya agar dapat menggunakan variabel independen lain yang mungkin memiliki pengaruh lebih besar terhadap niat melakukan *whistleblowing*.
2. Penelitian ini hanya menggunakan kuesioner dalam pengambilan data, untuk peneliti selanjutnya agar dapat dilakukan dengan metode wawancara.

D. Implikasi

1. Bagi instansi ataupun organisasi perangkat daerah, dapat meningkatkan lingkungan etika yang kuat agar memperoleh keamanan dalam mencapai tujuan organisasi tanpa ada kecurangan didalamnya.
2. Bagi manajer ataupun atasan dari sebuah organisasi, dapat memberikan pelatihan etika kepada karyawan secara berkala agar dapat membentuk individu yang taat pada kode etik organisasi.
3. Bagi akademisi, dapat menanamkan nilai-nilai moral kepada pelajar agar terbentuk dari dini memiliki sikap etika yang bagus dalam dunia yang ditekuninya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajzen, Icek. 1991. The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 50 (2) : 179-211.
- Alleyne, Philmore., Hudaib, Mohammad & Richard, Pike. 2013. Towards a conceptual model of whistleblowing intentions among external auditors. *The British Accounting Review*. 45 : 10-23.
- Badan dan Pendidikan Pelatihan Keuangan Kementerian Keuangan. 2013. Peran 'Whistleblower' dalam pemberantasan korupsi. <http://www.bppk.kemenkeu.go.id/publikasi/artikel/168-artikel-pengembangan-sdm/10977-peran-peniup-peluit-dalam-pemberantasan-korupsi>. 24 Oktober 2017.
- Bagustianto, Rizki & Nurkholis. 2014. Faktor-faktor yang mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk melakukan tindakan whistleblowing (studi pada PNS BPK RI). *E-journal Universitas Brawijaya*.
- Balai Penelitian Teknologi Bahan (BPTBA) Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI). 2016. Laporan Indeks Persepsi Korupsi. http://bptba.lipi.go.id/bptba3.1/img/110020_ipk_2016.pdf. 24 Oktober 2017.
- Dalton, Derek & Robin R. Radtke. 2012. The join effects of machiavellianism and ethical environment on whistleblowing. *J Bus Ethics*. 117 : 153-172.
- E-Akuntansi. 2016. Etika bisnis dan lingkungan. <http://www.e-akuntansi.com/2015/09/etika-bisnis-dan-lingkungan.html>. 22 November 2017.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 21*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Jones, Daniel Nelson & Phaulus, Delroy. 2009. *Individual Differences in social behaviour*. New York : Guildford.
- Nugraha, Taufiq. 2017. Pengaruh komitmen profesional, lingkungan etika, sifat machiavellian dan personal cost terhadap intensi whistleblowing dengan retaliasi sebagai variabel moderating. *JOM Fekon*. 4(1).
- Mahyarni. 2013. Theory of reasoned action dan theory of planned behavior (sebuah kajian historis tentang perilaku). *E- journal*. 4(1).
- Murphy, Pamela R. 2012. Attitude, Machiavellianism and the rationalization of misreporting. *Accounting, Organizations and Society*. 37 : 242-259.

- Putu, Ni Ika Parianti., Wayan, I Suartana & Dewa, I Nyoman Badera. 2016. Faktor-faktor yang memengaruhi niat dan perilaku Whistleblowing mahasiswa akuntansi”. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. 5(12) : 4209-4236.
- Rafik, Z Elias. 2008. Auditing students professional commitment and anticipatory socialization and their relationship to whistleblowing. *Managerial Auditing Journal*. 23(3) : 283-294.
- Rafik, Z Elias. 2015. The Effects of Machiavellianism and Cultural Dimensions on Business Students, General Distrust of Corporations. *Journal of Business Studies Quarterly*. 6(4).
- Reckers Suciuc, Ashley K., Lowe, & Jordan D. 2010. The influence of dispositional affect on whistle-blowing. *Advances in Accounting, incorporating Advances in International Accounting*. 26 : 259-269.
- Rodiyah, Syaifa. 2015. Pengaruh sifat machiavellian, lingkungan etika dan personal cost terhadap intensi melakukan whistleblowing. *Skripsi*. Universitas Islam Negri Jakarta.
- Sekaran, Uma. 2006. *Research Methods For Business Edisi 4 Buku 2*. Salemba Empat. Jakarta
- Semendawai, et al. 2011. *Memahami Whistleblower*. Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (LPSK). Jakarta.
- Setyawati, Intan., Ardiyani, Komala & Ragil, Catur Sutrisno. 2015. Faktor-faktor yang mempengaruhi niat untuk melakukan whistleblowing internal (the factors influencing internal whistleblowing intentions). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 17(2)
- Silaen, Sofar dan Widiyono. 2013. *Metodologi Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. In Media. Jakarta.
- Suharyadi dan S.K Purwanto. 2009. *Statistika 1*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kombinasi*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Widyatama Repository. 2014. Pengaruh penerapan whistleblowing system terhadap pencegahan kecurangan. <http://repository.widyatama.ac.id/xmlui/handle/123456789/3653>. 26 Oktober 2017.



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI RI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
FAKULTAS EKONOMI

Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus UNP Air Tawar Padang Telp. 445089
 Fax. (0751) 447366, e-mail info@fc.unp.ac.id

Nomor : 227/UN35.7/PP/2018
 Hal : *Penerbitan Surat Izin/
 Rekomendasi Penelitian*

15 Januari 2018

Kepada : Yth. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan
 Terpadu Satu Pintu (DMP & PTSP) Pasaman
 Jl. A. Yani No. 30
 Lubuk Sikaping

Dengan hormat,
 Bersama ini kami sampaikan kepada Bapak/ Ibu bahwa mahasiswa kami yang tersebut
 dibawah ini :

Nama	: Suzila
BP/NIM	: 2014 / 14043136
Program Studi	: Akuntansi
Keahlian	: Akuntansi
Alamat	: Jl Gajah VII ATB Padang
Nomor HP	: 085274024942
No. PIN BBM	: -
e-Mail	: suzila3096@gmail.com
Pembimbing I	: Sany Dwita, SE, M.Si.Ak. Ph.D
Pembimbing II	: Mayar Afriyenti, Se, M.Sc.

Melaksanakan Kegiatan	: Penelitian
Waktu	: 3 Bulan
Tempat/Lokasi	: Kabupaten Pasaman Lubuk Sikaping
Dalam Rangka	: Penyelesaian Skripsi
Judul	: <i>Pengaruh Kepribadian terhadap Kepuasan Etis</i>

Sehubungan kegiatan mahasiswa tersebut di atas bersama ini kami mohon bantuan Bapak/ Ibu untuk dapat menerbitkan Surat Izin/ Rekomendasi Penelitian agar yang bersangkutan dapat melaksanakan kegiatan dimaksud sebagaimana mestinya.

Demikianlah disampaikan kepada Bapak/ Ibu atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.



Ir. Geal Syofyan, SE, M.Si. CA. Ak.
 NID.09500519 199001 1 001



PEMERINTAH KABUPATEN PASAMAN
KANTOR KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
 Jl. Jend. A.Yani Nomor 30 Telp./ Fax (0753) 20588 Lubuk Sikaping 26313
 e-mail : kesbangpolpasaman@gmail.com

REKOMENDASI

No. 200/013/Kesbangpol-2018

TENTANG IZIN PENELITIAN

Kami Kepala Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik atas Nama Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman, setelah mempelajari Surat Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang Nomor : 227/UN35.7/PP/2018 tanggal 15 Januari 2018 perihal Rekomendasi Penerbitan Surat Izin Penelitian dengan ini memberikan rekomendasi kepada :

Nama	: Suzila
BP/NIM	: 2014/ 14043136
Program Studi	: Akuntansi
Judul Skripsi	: "Pengaruh Kepribadian Terhadap Pengambilan Keputusan Etis"
Tempat penelitian	: OPD Sekabupaten Pasaman
Waktu penelitian	: Januari- Februari 2018

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Tidak boleh menyimpang dari topik dan tujuan penelitian
2. Dalam melakukan penelitian yang bersangkutan hendaklah menunjukkan surat-surat keterangan yang berhubungan dengan itu, serta melaporkan diri sebelum dan sesudah penelitian kepada pemerintah setempat.
3. Mematuhi semua peraturan yang berlaku dan menghormati adat istiadat serta kebiasaan masyarakat setempat.
4. Bila terjadi penyimpangan dan pelanggaran terhadap ketentuan tersebut di atas, maka surat rekomendasi ini akan dicabut kembali.
5. Mengirimkan hasil laporan penelitian kepada Bupati Pasaman Cq. Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Pasaman.

Demikian Rekomendasi ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Lubuk Sikaping, 18 Januari 2018

An. KEPALA,
KASUBAG TU

DEWI MARNI, SE
NIP. 19760305 200701 2 005

Tembusan disampaikan kepada Yth :

1. Bapak Bupati Pasaman (sebagai laporan)
2. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang
3. Ka.OPD Sekabupaten Pasaman
4. Yang Bersangkutan
5. Arsip.....