

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Whistleblowing Intention* dengan Retaliasi Sebagai Variabel Moderasi

Nurul Yahya^{1*}, Fitri Damayanti²

^{1,2}Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta
¹nurulyahya1@gmail.com; ²fitri.damayanti@uinjkt.ac.id

^{*)}Penulis korespondensi

Abstract

Whistleblowing is an implementing regulation by employees regarding information that is believed to violate the law, practice or professional statement, or related to procedural errors, violations, authority, or endangering the public and work safety. The purpose of this research to examine the effect of machiavellian nature, professional commitment, and seriousness of the offense to the whistleblowing intention of tax employee with moderated by retaliation variables. This research was conducted on tax employees who work at Pratama Tax Office in South Jakarta region and Bekasi with 95 respondents. The data processing methods used by researcher are the multiple regression and moderate regression analysis. The results of this research showed that machiavellian nature, commitment professional and seriousness of the offense has significant effect toward the whistleblowing intention both partially and simultaneously. Furthermore, retaliation can't be a moderating for machiavellian nature and commitment professional toward the whistleblowing intention. But the retaliation can be a moderating for seriousness of the offense toward the whistleblowing intention.

Keywords: Machiavellian, Commitment Professional, Seriousness of the Offense, Retaliation, Whistleblowing Intention

Abstrak

Whistleblowing merupakan suatu pengungkapan oleh karyawan mengenai suatu informasi yang diyakini mengandung pelanggaran hukum, peraturan, pedoman praktis atau pernyataan profesional, atau berkaitan dengan kesalahan prosedur, korupsi, penyalahgunaan wewenang, atau membahayakan publik dan keselamatan tempat kerja. Tujuan penelitian ini untuk menguji pengaruh sifat machiavellian, komitmen profesional, dan keseriusan pelanggaran terhadap *whistleblowing intention* pegawai pajak dengan dimoderasi oleh variabel retaliasi. Penelitian ini dilakukan pada pegawai pajak yang bekerja pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama wilayah Jakarta Selatan dan Bekasi dengan 95 responden. Metode pengolahan data yang digunakan peneliti adalah regresi berganda dan analisis regresi moderate (MRA). Hasil penelitian menunjukkan bahwa sifat machiavellian, komitmen profesional dan keseriusan pelanggaran berpengaruh signifikan terhadap *whistleblowing intention*. Selain itu, retaliasi tidak dapat menjadi moderasi bagi sifat machiavellian dan komitmen profesional terhadap *whistleblowing intention*, tetapi retaliasi bisa menjadi moderasi untuk keseriusan pelanggaran terhadap *whistleblowing intention*.

Kata Kunci: Machiavellian, Komitmen Profesional, Keseriusan Pelanggaran, Retaliasi, *Whistleblowing Intention*

PENDAHULUAN

Permasalahan tindak kecurangan yang terungkap dalam beberapa tahun ke belakang baik dalam sektor privat maupun sektor pemerintahan, selalu mendapat perhatian khusus dari masyarakat. Terlebih yang terjadi di sektor publik di Indonesia, karena tipologi *fraud* yang paling sensitif dan menjadi perhatian adalah korupsi. Berdasarkan data CPI tahun 2016 sampai tahun 2018 menunjukkan bahwa Indonesia memiliki skor terendah dibanding negara-negara tetangga dalam lingkup ASEAN seperti Brunei Darussalam, Malaysia dan Singapore. Bahkan, skor Indonesia dari tahun 2016 hingga 2018 hanya meningkat 1 skor dan nilai tersebut masih dibawah rata-rata skor seluruh dunia. Meskipun ini hanya merupakan indeks persepsi korupsi suatu negara, namun hasil ini memperlihatkan bahwa Indonesia masih melekat dengan image negara koruptif. Data dari Transparency International tersebut merupakan hasil survei yang dilakukan pada instansi sektor publik di Indonesia, sehingga dapat dikatakan bahwa instansi sektor publik di Indonesia masih identik dengan perilaku korupsi dan lekat dengan image koruptif.

Salah satu instansi sektor publik yang kemungkinan ada tindak korupsi didalamnya yaitu Ditjen Pajak. Menurut Global Corruption Barometer tahun 2017, Ditjen Pajak berada di posisi ke empat sebagai lembaga paling korup di Indonesia (www.ti.or.id). Tentu hal ini perlu mendapat perhatian khusus dari pemerintah, karena akan mempengaruhi tingkat kepercayaan masyarakat terhadap kinerja Ditjen Pajak yang kemudian akan berdampak pada penerimaan negara dari sektor perpajakan. Dalam hal ini, perlu adanya kerjasama antara pemerintah, pelaku bisnis dan masyarakat guna mencegah korupsi yaitu suatu tindakan nyata yang disebut dengan *whistleblowing*.

Indonesia merupakan salah satu dari banyak negara yang turut menerapkan *whistleblowing system*. Namun, terkait dengan implementasinya, sistem ini dinilai kurang optimal (Hakima, Subroto, & Andayani, 2017). Sehingga, masih sedikit individu yang bersedia menjadi *whistleblower*. Selain itu, memutuskan untuk melakukan *whistleblowing* juga bukan perkara yang mudah. Seorang *whistleblower* seringkali merasakan suatu dilema. Disatu sisi, *whistleblower* akan dianggap sebagai seorang pengkhianat karena telah mengungkapkan rahasia individu lain atau organisasi. Disisi lain, akan dianggap sebagai pahlawan yang menjunjung tinggi nilai-nilai etis sehingga berani untuk mengungkapkan suatu tindakan pelanggaran yang dilakukan orang lain, sekalipun pelakunya adalah teman, atasan, atau sahabatnya sendiri.

Niat menjadi hal mendasar yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan, begitupun ketika memilih akan melakukan tindakan *whistleblowing* atau tidak. Beberapa faktor dapat mempengaruhi niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Variabel yang mengacu pada aspek situasional dan karakteristik kepribadian (demografis) individu menjadi variabel yang seringkali diteliti pada penelitian *whistleblowing* dengan mengacu pada teori perilaku prososial (Hakima et al., 2017). Karakteristik individual tersebut diantaranya adalah sifat machiavellian dan komitmen profesional.

Sifat machiavellian dideskripsikan oleh Christie and Geis (1970) dalam Christmastuti & Purnamasari (2004) sebagai kepribadian yang kurang memiliki afeksi dalam hubungan

personal, mengabaikan moralitas konvensional, dan memperlihatkan komitmen ideologi yang rendah. Sedangkan komitmen profesional adalah suatu kecintaan atau keteguhan hati seseorang dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan berdasarkan aturan dan norma yang berlaku dalam profesinya (Ridho & Rini, 2013).

Selain faktor individual, beberapa penelitian juga mengaitkan faktor situasional seperti tingkat keseriusan pelanggaran yang dianggap turut mempengaruhi minat *whistleblowing*. Keseriusan pelanggaran dalam hal ini lebih mengacu kepada dampak yang diberikan kepada organisasi dan masyarakat atas tindak *fraud* atau *wrongdoing* yang dilakukan oleh individu. Semakin besar dampak kerugian yang dialami oleh individu atau perusahaan yang diakibatkan oleh pelanggaran, maka semakin besar keinginan anggota organisasi untuk melaporkan dugaan pelanggaran (Hakima et al., 2017).

Ajzen (1991) juga menyatakan bahwa intensi seseorang untuk melakukan suatu perilaku dibentuk oleh 3 faktor utama. Faktor pertama adalah sikap terhadap perilaku (*attitude towards behavior*) yang terbentuk dari *behavioral belief*, yaitu keyakinan seseorang bahwa perilaku tertentu akan menghasilkan konsekuensi tertentu. Faktor kedua adalah faktor sosial yang disebut dengan norma subjektif (*subjective norm*), yaitu tekanan sosial yang berasal dari lingkungan sekitar yang mempunyai pengaruh terhadap individu untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku tersebut. Dan faktor yang terakhir adalah persepsi kontrol perilaku (*perceived behavior control*). Dimana, individu tidak hanya mempertimbangkan konsekuensi dan tekanan sosial untuk melakukan suatu perilaku tetapi juga ada hal yang perlu dikontrol.

Prosocial organizational behavior merupakan perilaku/tindakan yang dilakukan oleh anggota dari suatu organisasi yang ditujukan untuk meningkatkan kesejahteraan individu, kelompok atau organisasi tersebut (Brief & Motowidlo, 1986). *Prosocial behavior* menjadi salah satu teori yang mendukung terjadinya *whistleblowing*. Karena menurut Brief & Motowidlo (1986) *whistleblowing* merupakan salah satu dari tiga belas bentuk *prosocial behavior*. Salah satu bentuk perilakunya adalah saat anggota organisasi keberatan dengan adanya arahan, prosedur, atau kebijakan yang menurutnya tidak etis, ilegal dan membawa bencana bagi tujuan jangka panjang organisasi, namun ia tidak dapat langsung menunjukkannya dan merubahnya, maka ia mungkin dapat melakukan tindakan *whistleblowing* dan menyampaikan hal tersebut kepada pihak yang memiliki wewenang. Hal tersebut sejalan dengan ketidaksesuaian perilaku pelanggaran terhadap nilai-nilai yang berlaku dalam organisasi yang membuat *whistleblower* melaporkan dugaan kecurangan yang terjadi sebagai upaya membantu korban dan memberikan manfaat bagi organisasi tersebut.

Peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi intensi pegawai pajak untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Hal ini menjadi menarik karena, sebagian besar peneliti sebelumnya melakukan penelitian pada seorang auditor. Hal ini juga didasari karena masih adanya praktik korupsi yang terjadi di instansi perpajakan. Terlebih sebagian dari mereka yang mengetahui adanya tindak kecurangan lebih memilih untuk diam dibanding memutuskan untuk 'meniup pluit'. Padahal

pilihan untuk menjadi *whistleblower* ini sangat dianjurkan guna memberantas praktik tindakan korupsi.

Bagi seorang machiavellian, kepentingan pribadi adalah satu-satunya penggerak dalam kodrat manusia karenanya mereka cenderung berperilaku dengan memperhitungkan keuntungan ekonomi yang mereka dapat. Sehingga semakin besar keuntungan yang didapat, maka semakin tinggi keinginan seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Namun, tidak berarti hubungan sifat machiavellian dan *whistleblowing intention* memiliki hubungan positif. Hal ini didasari karena sifat machiavellian dibagi menjadi dua kategori, yaitu Mach tinggi dan Mach rendah.

Menurut Triki, Cook, & Bay (2015) individu dengan tingkat Mach rendah dianggap lebih jujur dan peduli, mereka juga lebih terbuka terhadap masalah orang lain. Sehingga akan lebih mungkin melakukan tindakan *whistleblowing*. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dalton & Radtke (2012) menunjukkan hasil bahwa sifat machiavellian berpengaruh negatif terhadap *whistleblowing intention*. Artinya, semakin tinggi sifat mach maka semakin rendah keinginan untuk melakukan tindakan *whistleblowing*, begitupun sebaliknya semakin rendah sifat mach seseorang maka semakin tinggi niat seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis alternatif sebagai berikut:

H₁: Karakter machiavellian berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.

Seseorang yang memiliki komitmen kuat terhadap profesionalitasnya dikarakterkan memiliki kepercayaan dan penerimaan tinggi terhadap nilai-nilai dan tujuan dari profesi tersebut. Sehingga ketika ada masalah yang dapat menghambat tujuan dari profesinya, akan mendorong individu tersebut untuk segera menyelesaikan masalah yang ada. Pun ketika mengetahui adanya tindakan kecurangan yang terjadi didalam organisasi atau tempat kerjanya. Individu dengan komitmen profesional yang kuat akan menyadari betapa berbahayanya penipuan karena tindakan tersebut telah melanggar etika. Hal ini akan mendorong individu untuk melaporkan tindakan tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Joneta, Anugerah, & Susilatri (2016) menunjukkan hasil bahwa komitmen profesional berpengaruh positif terhadap *whistleblowing intention*. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis alternatif sebagai berikut:

H₂: Komitmen profesional berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.

Mengacu pada teori perilaku prososial yang menyatakan bahwa individu akan berusaha untuk memberikan kebermanfaatan kepada individu atau sekelompok individu lain (Brief & Motowidlo, 1986), sehingga calon *whistleblower* akan memiliki niat untuk melakukan *whistleblowing* jika melihat suatu fraud atau wrongdoing. Keseriusan pelanggaran dalam hal ini lebih mengacu kepada dampak yang diberikan kepada organisasi dan masyarakat atas tindakan fraud atau wrongdoing yang dilakukan tersebut. Karenanya, semakin besar efek yang ditimbulkan oleh suatu pelanggaran (*fraud*) maka semakin kuat pula insentif individu untuk melakukan pelaporan (*whistleblowing*) (Hakima et al., 2017). Landasan

teoritis ini didukung oleh banyak hasil penelitian sebelumnya seperti Nawawi & Salin (2017), Hakima et al. (2017), Winardi (2013), dan Setyawati et al. (2015) yang menyatakan bahwa keseriusan pelanggaran berpengaruh positif terhadap dorongan seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis alternatif sebagai berikut:

H₃: Keseriusan pelanggaran berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.

Individu dengan mach yang tinggi cenderung tidak etis (Nikara & Mimba, 2019; Novitasari & Sukirno, 2016; Stylianou et al., 2012). Pun dalam memutuskan untuk melakukan *whistleblowing*, mereka cenderung bertindak berdasarkan keuntungan yang akan diperoleh. Sehingga semakin besar keuntungan yang didapat maka semakin tinggi pula kemungkinan melakukan *whistleblowing*. Dalam penelitian ini, peneliti ingin melihat pengaruh retaliasi terhadap hubungan antara machiavellian dan *whistleblowing intention*. Retaliasi didefinisikan sebagai pembalasan yang dilakukan rekan kerja atau manajer terhadap karyawan yang telah melakukan pelaporan. Sehingga dapat mempengaruhi seseorang untuk melakukan *whistleblowing* termasuk individu dengan karakter machiavellian yang lebih melihat keuntungan pribadinya. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis alternatif sebagai berikut:

H₄: Retaliasi dapat memoderasi pengaruh sifat Machiavellian terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.

Sifat komitmen terhadap profesional pekerjaan sangat diperlukan baik bagi profesi akuntan maupun profesi lainnya, guna menjaga kepercayaan, integritas, dan independensi dari suatu profesi. Dengan adanya komitmen profesi diharapkan karyawan dapat bekerja sesuai dengan kode etik profesi yang ada serta menjunjung tinggi nilai-nilai norma dan kejujuran dalam melakukan suatu pekerjaan. Seseorang yang telah berkomitmen atas profesinya tentu akan memberikan kinerja yang baik bagi organisasinya. Begitupun, ketika adanya perilaku kecurangan yang terjadi tentu akan mendorong seseorang untuk melakukan tindak pelaporan karena merasa adanya pelanggaran etika. Namun, tindakan auditor atau profesi lainnya untuk melakukan pelaporan atas tindakan kecurangan yang terjadi, akan terhambat apabila adanya suatu retaliasi atau pembalasan yang akan diterima. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis alternatif sebagai berikut:

H₅: Retaliasi dapat memoderasi pengaruh komitmen profesional terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.

Pelanggaran yang menimbulkan kerugian relatif besar atau lebih sering dianggap sebagai pelanggaran yang lebih serius. Semakin besar dampak kerugian yang dialami oleh individu atau perusahaan yang diakibatkan oleh pelanggaran, maka semakin besar keinginan anggota organisasi untuk melaporkan dugaan pelanggaran (*whistleblowing*) (Setyawati et al., 2015). Namun, munculnya retaliasi yaitu balas dendam yang diterima dari pihak yang terlapor, terkadang membuat *whistleblower* merasa tidak berani untuk melakukan tindakan

pelaporan. Karenanya, ada indikasi bahwa retaliasi dapat mempengaruhi intensi untuk melakukan *whistleblowing* meskipun melihat keseriusan pelanggaran yang terjadi cukup tinggi dampaknya bagi perusahaan. Dari pembahasan diatas, maka hipotesis alternatif sebagai berikut:

H₆: Retaliasi dapat memoderasi pengaruh keseriusan pelanggaran terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.

METODE

Berdasarkan pada fenomena yang terjadi, pendekatan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sumber data primer yang berasal dari pengumpulan data survey terhadap responden. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pajak yang bekerja pada kantor wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jakarta Selatan, Jawa Barat II dan Jawa Barat III, sedangkan sampel yang dipilih untuk diteliti yaitu pegawai pajak yang bekerja di KPP Pratama Cilandak, KPP Madya Bekasi, KPP Bekasi Selatan dan KPP Pondok Gede. Metode yang digunakan untuk pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu dengan *convenience sampling* atau pemilihan sampel berdasarkan kemudahan. Peneliti memperoleh data dengan mengirimkan kuesioner kepada KPP secara langsung ataupun melalui perantara.

Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linear berganda dan *Moderate Regression Analysis* (MRA). Variabel Independen yang diteliti yaitu Sifat Machiavellian, Komitmen Profesional, Keseriusan Pelanggaran, sedangkan variabel dependennya adalah *Whistleblowing Intention* dan ditambah dengan variabel moderasi yaitu Retaliasi. Model regresi untuk menguji hipotesis adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1SM + b_2KPR + b_3KSP + e \quad (1)$$

$$Y = \alpha + b_1SM + b_2KPR + b_3KSP + b_4RT + b_5(SMRT) + b_6(KPRRT) + b_7(KSPRT) + e \quad (2)$$

Keterangan:

IW = *Whistleblowing intention* α = Konstanta

SM = Sifat *Machiavellian* b = Koefisien arah persamaan penelitian

KPR = Komitmen Profesional e = *Error*

KSP = Keseriusan Pelanggaran

RT = Retaliasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil responden dikelompokkan berdasarkan (1) jenis kelamin, (2) usia, (3) pendidikan terakhir, (4) pengalaman kerja dan (5) jabatan dan (6) asal KPP. Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden ialah laki-laki berjumlah 48 responden atau sebesar 50,5%. Berdasarkan usia, mayoritas responden berusia ≤ 25 tahun, yaitu sebanyak 31 responden atau sebesar 32,6%. Berdasarkan pendidikan terakhir, mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir Diploma, yaitu sebanyak 42 responden atau 44,2%. Berdasarkan

pengalaman kerja, mayoritas responden memiliki pengalaman kerja >8 tahun, yaitu sebanyak 53 responden atau sebesar 55,8%. Berdasarkan jabatan, mayoritas responden menduduki jabatan sebagai pelaksana, yaitu sebanyak 47 responden atau sebesar 49,5%. Berdasarkan asal KPP, mayoritas responden bekerja di KPP Madya Bekasi dan Bekasi Selatan, yaitu sebanyak 29 responden atau sebesar 30,5%.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas dan reliabilitas disajikan pada tabel 1 dan 2 berikut:

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Kode Indikator	Pearson Correlation	Sig. 2 (Tailed)	Keterangan
Sifat Machiavellian	SM_1	0,491**	0,000	VALID
	SM_2	0,576**	0,000	VALID
	SM_3	0,627**	0,000	VALID
	SM_4	0,436**	0,000	VALID
	SM_5	0,612**	0,000	VALID
	SM_6	0,674**	0,000	VALID
	SM_7	0,547**	0,000	VALID
	SM_8	0,666**	0,000	VALID
	SM_9	0,444**	0,000	VALID
	SM_10	0,422**	0,000	VALID
Komitmen Profesional	KPR_1	0,741**	0,000	VALID
	KPR_2	0,715**	0,000	VALID
	KPR_3	0,838**	0,000	VALID
	KPR_4	0,814**	0,000	VALID
	KPR_5	0,731**	0,000	VALID
Keseriusan Pelanggaran	KSP_1	0,719**	0,000	VALID
	KSP_2	0,848**	0,000	VALID
	KSP_3	0,793**	0,000	VALID
Retaliasi	RT_1	0,612**	0,000	VALID
	RT_2	0,774**	0,000	VALID
	RT_3	0,728**	0,000	VALID
	RT_4	0,632**	0,000	VALID
	RT_5	0,499**	0,000	VALID
	RT_6	0,717**	0,000	VALID
	RT_7	0,687**	0,000	VALID
	RT_8	0,583**	0,000	VALID

Variabel	Kode Indikator	Pearson Correlation	Sig. 2 (Tailed)	Keterangan
Whistleblowing Intention	IW_1	0,658**	0,000	VALID
	IW_2	0,470**	0,000	VALID
	IW_3	0,480**	0,000	VALID
	IW_4	0,781**	0,000	VALID
	IW_5	0,812**	0,000	VALID
	IW_6	0,666**	0,000	VALID
	IW_7	0,849**	0,000	VALID
	IW_8	0,755**	0,000	VALID

Sumber: Data primer diolah, 2020

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Sifat <i>Machiavellian</i>	0,730	Reliabel
Komitmen Profesional	0,821	Reliabel
Keseriusan Pelanggaran	0,681	Reliabel
Retaliasi	0,813	Reliabel
Whistleblowing Intention	0,838	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2020

Data pada tabel 1 menunjukkan nilai pearson correlation seluruh indikator dari variabel yang diteliti. Dapat diketahui bahwa semua indikator nilai pearson correlation-nya di atas 0.3 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa indikator penelitian tersebut valid atau telah memenuhi syarat uji validitas. Sedangkan pada tabel 2 menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* atas variabel sifat *machiavellian* sebesar 0,730, komitmen profesional sebesar 0,821, keseriusan pelanggaran sebesar 0,681, retaliasi sebesar 0,813, dan *whistleblowing intention* sebesar 0,838. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Dalam penelitian, uji normalitas menggunakan analisis statistik dengan uji statistik non-parametik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Dengan ketentuan jika nilai *Asymp.Sig* dari pengujian *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari 0,05 berarti data normal. Hasil uji normalitas disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		95
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,15333553
Most Extreme Differences	Absolute	,074
	Positive	,074
	Negative	-,053
Test Statistic		,074
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data primer diolah, 2020

Tabel 3 menunjukkan bahwa angka Asymp. Sig. sebesar 0,200 (lebih dari 0,05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa distribusi dalam penelitian ini dikatakan normal dan lulus uji normalitas.

Uji Multikolonieritas

Berikut ini disajikan hasil uji multikolonieritas dengan menggunakan nilai *tolerance* dan *VIF*.

Tabel 4 Hasil Uji Multikolonieritas

<i>Constant</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
TSM	0,726	1,377
TKPR	0,936	1,068
TKSP	0,968	1,033
TRT	0,776	1,288

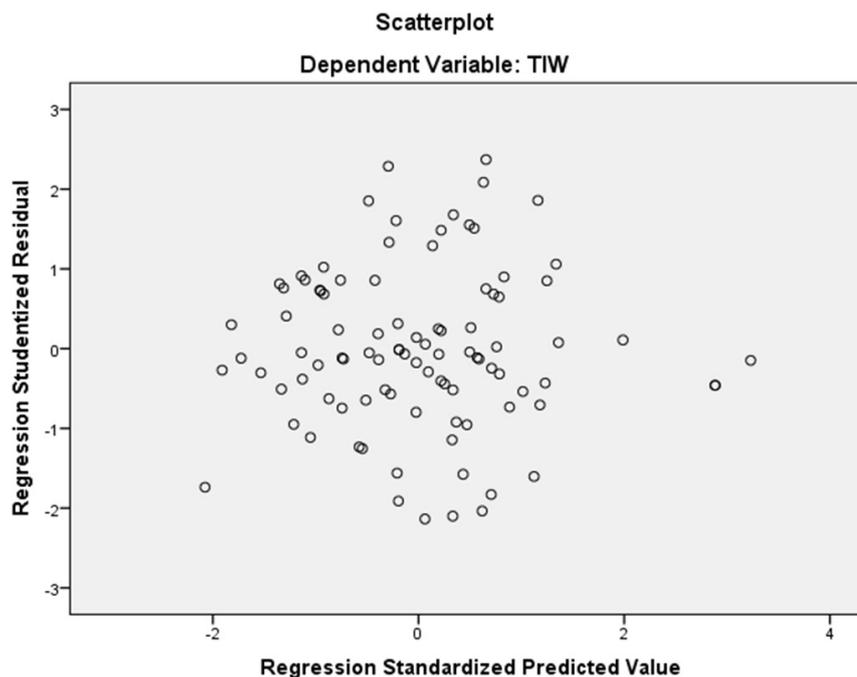
Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil pada tabel 4 terlihat bahwa nilai *tolerance* mendekati angka 1 atau lebih dari 0,10 dan nilai *VIF* disekitar angka 1 atau kurang dari 10 untuk setiap variabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tidak terdapat multikolonieritas dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas hanya menggunakan analisis grafik *scatterplot* dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID) (Ghozali, 2018). Berikut hasil pengujiannya:

Gambar 1 Grafik *Scatterplot*



Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan gambar 1, grafik scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar di atas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas dalam penyebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi.

Uji Hipotesis

Pada penelitian ini, metode yang digunakan untuk menguji hipotesis menggunakan regresi linear berganda dan Moderate Regression Analysis (MRA). Hasil pengujian hipotesis untuk model 1 disajikan dalam tabel 5, sementara untuk model 2 disajikan pada tabel 6 berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda (Model 1)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Const)	26,096	4,365		5,978	,000
TSM	-,170	,078	-,193	-2,166	,033
TKPR	,451	,107	,329	4,196	,000
TKSP	,526	,219	,185	2,403	,018
TRT	-,390	,089	-,376	-4,362	,000

Sumber: Data primer diolah, 2020

Data pada tabel 5 menunjukkan bahwa ketiga variabel independen memiliki nilai signifikansi <0,05. Hal ini berarti secara parsial variabel sifat machiavellian, komitmen profesional dan keseriusan pelanggaran memiliki pengaruh terhadap *whistleblowing intention*. Maka dapat diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut:

$$IW = 26,096 - 0,170X_1 + 0,451X_2 + 0,526X_3 - 0,390X_4 + 4,365$$

Tabel 6 Hasil Uji Analisis MRA (Model 2)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	72,406	22,441		3,227	,002
TSM	-,431	,266	-,489	-1,619	,109
TKPR	,208	,473	,151	,439	,662
TKSP	-2,199	1,155	-,774	-1,903	,060
TRT	-2,991	1,258	-2,879	-2,378	,020
TSM*TRT	,016	,015	,573	1,094	,277
TKPR*TRT	,013	,028	,275	,472	,638
TKSP*TRT	,151	,063	2,075	2,410	,018

Sumber: Data primer diolah, 2020

Tabel 6 menunjukkan bahwa variabel keseriusan pelanggaran, retaliasi dan interaksi antar variabel keseriusan pelanggaran dengan retaliasi memiliki nilai signifikansi <0,05. Hal ini berarti ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Sedangkan variabel sifat *machiavellian*, komitmen profesional, interaksi sifat *machiavellian* dengan retaliasi dan interaksi komitmen profesional dengan retaliasi memiliki nilai signifikansi >0,05 sehingga dikatakan tidak mempengaruhi variabel dependen. Berdasarkan hasil tersebut, diperoleh model persamaan:

$$IW = 72,406 - 0,431X_1 + 0,208X_2 - 2,199X_3 - 2,991X_4 + 0,016(X_1X_4) + 0,013(X_2X_4) + 0,151(X_3X_4) + 22,441$$

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Hasil uji koefisien determinasi (R²) untuk Model 1 ditampilkan di tabel 7, sedangkan hasil ujian koefisien determinasi (R²) untuk Model 2 ditampilkan dalam tabel 8.

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,694	,482	,459	3,223

Sumber: Data primer diolah, 2020

Data di tabel 7 menunjukkan hasil Adjusted R-Square sebesar 0,459. Hal ini berarti variabel *whistleblowing intention* dapat dijelaskan oleh variabel sifat machiavellian, komitmen profesional dan keseriusan pelanggaran sebesar 0,459 atau 45,9%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 0,541 atau 54,1% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini. Variabel lain yang dapat mempengaruhi *whistleblowing intention* diantaranya sikap, norma subjektif, kontrol perilaku, *locus of control*, *personal cost*, pertimbangan etis, dan komitmen organisasi.

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,718	,516	,477	3,169

Sumber: Data primer diolah, 2020

Tabel 8 menunjukkan hasil *Adjusted R-Square* sebesar 0,477. Hal ini berarti variabel sifat *machiavellian*, komitmen profesional, keseriusan pelanggaran dan variabel moderasi retaliasi dapat menjelaskan 47,7% variasi *whistleblowing intention*. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 0,523 atau 52,3% dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar model penelitian ini, seperti sikap, norma subjektif, kontrol perilaku, *locus of control*, *personal cost*, pertimbangan etis, dan komitmen organisasi.

Uji Statistik F

Hasil pengujian statistik F disajikan pada tabel berikut:

Tabel 9 Hasil Uji Statistik F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	869,667	4	217,417	20,935	,000
Residual	934,691	90	10,385		
Total	1804,358	94			

Sumber: Data primer diolah, 2020

Tabel 9 menunjukkan bahwa nilai signifikan pada kolom Sig. sebesar 0,000 yang nilainya <0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini sudah *fit*. Berdasarkan nilai Sig. tersebut juga dapat dikatakan bahwa sifat machiavellian, komitmen profesional, dan keseriusan pelanggaran secara simultan mempengaruhi *whistleblowing intention*.

Pengaruh Sifat Machiavellian terhadap *Whistleblowing Intention*

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa variabel sifat machiavellian memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,033 (<0,05). Hal ini memberikan arti bahwa **hipotesis pertama (H1) diterima**, sehingga dikatakan bahwa sifat machiavellian berpengaruh terhadap *whistleblowing intention*. Hasil uji hipotesis ini juga menunjukkan nilai koefisien regresi yang bernilai negatif yaitu sebesar -0,170 yang artinya semakin rendah sifat machiavellian yang dimiliki seseorang maka semakin tinggi intensi untuk melakukan *whistleblowing*, berlaku kebalikan.

Jika dikaitkan dengan teori perilaku terencana, yang menjelaskan bahwa seseorang melakukan suatu tindakan didasari oleh niat dalam diri individu yang bersangkutan, dimana terdapat tiga faktor utama yang dapat membentuk niat tersebut. Salah satu diantaranya yaitu sikap terhadap perilaku dimana individu akan mempertimbangkan keuntungan atau kerugian yang akan diterima. Seorang yang memiliki sifat machiavellian juga cenderung memperhitungkan keuntungan ekonomi yang didapat sebagai alasan untuk melakukan suatu tindakan. Sehingga dapat dikatakan niat untuk melakukan *whistleblowing* ini dapat dipengaruhi oleh sifat machiavellian seseorang karena kecenderungan mempertimbangkan keuntungan ekonomi juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi niat seseorang. Hal ini sesuai dengan teori yang telah ada.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dalton & Radtke (2012) dan Zarefar et al. (2018) yang menyatakan bahwa semakin tinggi karakter machiavellian seseorang, semakin tidak akan melakukan *whistleblowing* dan semakin rendah kepribadian machiavellian seseorang, semakin tinggi keinginan untuk melakukan *whistleblowing*.

Pengaruh Komitmen Profesional terhadap *Whistleblowing Intention*

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa variabel komitmen profesional memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000 (<0,05). Hal ini memberikan arti bahwa **hipotesis kedua (H2) diterima**, sehingga dapat dikatakan bahwa komitmen profesional berpengaruh terhadap *whistleblowing intention*. Hasil uji hipotesis ini juga menunjukkan nilai koefisien regresi yang bernilai positif yaitu sebesar 0,451 berarti komitmen profesional mempunyai arah hubungan positif terhadap *whistleblowing intention*. Artinya apabila komitmen profesional seseorang semakin tinggi maka semakin meningkat keinginan untuk melakukan *whistleblowing*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa komitmen profesional memberikan pengaruh positif terhadap *whistleblowing intention*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Urumsah et al., (2018) yang menyatakan bahwa seseorang yang memiliki komitmen profesional yang kuat,

akan menjunjung tinggi etika profesionalnya. Karena itu, mereka akan bekerja secara profesional, dengan demikian jika ada hambatan yang menghalanginya dalam bekerja secara profesional atau tindakan yang memfitnah profesinya (melanggar kode etik profesional), maka pasti akan dikembalikan ke jalur yang benar. Oleh sebab itu, ketika ada kecurangan yang dilakukan teman seprofesinya, orang yang memiliki komitmen profesional yang kuat akan segera melaporkan tindakan tersebut karena merasa penipuan adalah tindakan yang melanggar etika profesionalnya dan dapat membahayakan organisasinya.

Pengaruh Keseriusan Pelanggaran terhadap *Whistleblowing Intention*

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa variabel keseriusan pelanggaran memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,018 ($<0,05$). Hal ini memberikan arti bahwa **hipotesis ketiga (H3) diterima**, sehingga dapat dikatakan bahwa keseriusan pelanggaran berpengaruh terhadap *whistleblowing intention*. Hasil uji hipotesis ini juga menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,526 yang berarti keseriusan pelanggaran mempunyai arah hubungan positif terhadap *whistleblowing intention*. Artinya semakin serius tingkat pelanggaran yang terjadi maka semakin meningkat keinginan untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa keseriusan pelanggaran memberikan pengaruh positif terhadap *whistleblowing intention*.

Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hakima et al. (2017), Nawawi & Salin (2017) dan Winardi (2013) yang menyatakan bahwa keseriusan pelanggaran berpengaruh secara positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Namun, tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hanif & Odiatma (2017) yang menunjukkan bahwa keseriusan pelanggaran tidak berpengaruh terhadap *whistleblowing intention*. Dikarenakan *whistleblower* tidak lagi menilai kesalahan dari tingkat keseriusannya, selama memang terbukti adanya kecurangan dan dapat merugikan organisasi sudah cukup menjadi dasar untuk melakukan *whistleblowing*.

Pengaruh Retaliasi dalam Memoderasi Pengaruh Sifat Machiavellian terhadap *Whistleblowing Intention*

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa interaksi antara sifat machiavellian dengan retaliasi memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,277 yang nilainya lebih besar dari 0,05. Hal ini memberikan arti bahwa **hipotesis keempat (H4) ditolak**, sehingga dapat dikatakan bahwa retaliasi tidak dapat memoderasi pengaruh sifat machiavellian terhadap *whistleblowing intention*.

Jika dikaitkan dengan teori yang ada, seseorang yang memiliki sifat machiavellian cenderung mengambil keputusan berdasarkan kepentingan diri sendiri. Sehingga adanya retaliasi atau sikap balas dendam yang akan diterima oleh seorang *whistleblower* tidak terlalu berpengaruh bagi seorang machiavellian. Karena mereka menganggap sepanjang tindakan *whistleblowing* dapat menguntungkan bagi mereka maka mereka akan tetap melakukan tindakan tersebut. Sehingga dapat dikatakan bahwa retaliasi tidak dapat memoderasi pengaruh sifat machiavellian terhadap *whistleblowing intention*.

Pengaruh Retaliasi dalam Memoderasi Pengaruh Komitmen Profesional terhadap *Whistleblowing Intention*.

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa interaksi antara komitmen profesional dengan retaliasi memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,638 ($<0,05$). Hal ini memberikan arti bahwa **hipotesis kelima (H5) ditolak**, sehingga dapat dikatakan bahwa retaliasi tidak dapat memoderasi pengaruh komitmen profesional terhadap *whistleblowing intention*.

Jika dikaitkan dengan teori yang ada, komitmen profesional dikarakterkan memiliki kepercayaan dan penerimaan yang tinggi terhadap tujuan profesi, keinginan untuk berusaha sekuatnya atas nama profesi dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam profesi. Individu yang memiliki komitmen tinggi terhadap profesionalnya, tentu akan berusaha keras menjaga nama baik profesi dan/atau organisasi tempat mereka bekerja. Karena itu, seharusnya dapat mendorong individu untuk berusaha keras melaporkan tindakan kecurangan yang diketahuinya demi mengungkapkan kebenaran yang ada, walaupun akan ada konsekuensi yang diterima. Terlebih dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah seorang pegawai pajak, yang dituntut harus memiliki komitmen yang tinggi sehingga diharapkan dapat bertindak untuk kepentingan publik. Karenanya ada atau tidaknya retaliasi, seharusnya tidak mempengaruhi komitmen seseorang terhadap profesionalnya.

Pengaruh Retaliasi dalam Memoderasi Pengaruh Keseriusan Pelanggaran terhadap *Whistleblowing Intention*

Berdasarkan data pada tabel 6, menunjukkan bahwa interaksi antara keseriusan pelanggaran dengan retaliasi memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,018 ($< 0,05$). Hal ini memberikan arti bahwa **hipotesis keenam (H6) diterima**, sehingga dapat dikatakan bahwa retaliasi dapat memoderasi pengaruh keseriusan pelanggaran terhadap *whistleblowing intention*.

Keseriusan pelanggaran yang terjadi di KPP sangat berpotensi merugikan negara dan masyarakat luas, sehingga akan mendorong pegawai pajak untuk melakukan tindakan *whistleblowing* guna membantu organisasi tempatnya bekerja ataupun individu lain diluar organisasi yang mungkin terkena imbas akan terhindar dari hal tersebut. Namun, untuk melakukan *whistleblowing* tidaklah mudah. Adanya retaliasi atau balas dendam dapat membuat individu mempertimbangkan kembali niat tersebut karena akan memberikan konsekuensi negatif bagi sang pelapor. Sedangkan dampak dari kecurangan yang terjadi tidak berhubungan langsung dengan pelapor. Karena itu retaliasi dapat mempengaruhi hubungan interaksi antara keseriusan pelanggaran dengan *whistleblowing intention*. Jika dikaitkan dengan teori yang ada, hasil ini sesuai dengan *theory planned behavior*, dimana calon *whistleblower* akan mempertimbangkan keuntungan atau kerugian yang didapat, dampak yang akan dirasakan dari suatu tindakan serta kemudahan atau kesulitan yang akan dihadapi.

SIMPULAN

Dari penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel independen Sifat *machiavellian* berpengaruh terhadap *whistleblowing intention*, komitmen profesional berpengaruh terhadap *whistleblowing intention*, keseriusan pelanggaran berpengaruh terhadap *whistleblowing intention*. Retaliasi tidak dapat memoderasi pengaruh sifat *machiavellian* terhadap *whistleblowing intention*. Retaliasi tidak dapat memoderasi pengaruh komitmen profesional terhadap *whistleblowing intention*. Retaliasi dapat memoderasi pengaruh keseriusan pelanggaran terhadap *whistleblowing intention*. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan tinjauan dan referensi baru, terutama bagi Direktorat Jenderal Pajak, mengenai berbagai faktor yang dapat ditingkatkan guna lebih memotivasi para pegawai pajak untuk mau melakukan tindakan *whistleblowing*, mengingat pentingnya peran *whistleblower* dalam mengungkapkan tindakan kecurangan yang mungkin saja terjadi di lingkup instansi perpajakan. Upaya peningkatan *whistleblowing intention* ini dapat dilakukan melalui pelatihan etika maupun sosialisasi komprehensif terkait dampak maupun jenis-jenis dari tindak kecurangan, manfaat dari tindakan *whistleblowing*, dan tatacara melakukan *whistleblowing* yang tepat. Selain itu, *whistleblowing intention* juga dapat ditingkatkan dengan meningkatkan komitmen organisasi misalnya dengan pemberian kompensasi, *reward* dan *punishment* yang memadai, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif yang kemudia diharapkan dapat membentuk budaya organisasi yang antikorupsi.

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang mungkin dapat menimbulkan bias atau ketidakakuratan pada hasil penelitian ini, diantaranya: Jumlah data yang dikumpulkan belum maksimal karena penyebaran data dilakukan bersamaan dengan adanya mutasi pegawai, ruang lingkup penelitian yang hanya dilakukan di 4 Kantor Pelayanan Pajak (KPP) sehingga hasil penelitian ini terbatas ruang lingkungannya.

PUSTAKA ACUAN

- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179–211.
- Anonim. (2017). Global Corruption Barometer 2017. Retrieved November 2, 2019, from Transparency Internasional Indonesia website: <http://riset.ti.or.id/global-corruption-barometer-2017/>
- Anonim. (2018). Corruption Perception Index Indonesia. Retrieved May 1, 2019, from Transparency Internasional website: <http://www.transparency.org/>
- Bagustianto, R., & Nurkholis. (2013). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat PNS Untuk Melakukan Tindakan Whistle-Blowing (Studi Pada PNS BPK RI). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 3(1).
- Barlett, C. P., Madison, C., Dewitt, C. C., & Heath, J. B. (2019). The moderating effect of dispositional fear of retaliation on the relationship between provocation and aggressive behavior. *Personality and Individual Differences*, 138, 257–265. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.10.008>

- Brief, A. P., & Motowidlo, S. J. (1986). Prosocial Organizational Behaviors. *The Academy of Management*, 11(4), 710–725. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/258391>
- Christmastuti, A. A., & Purnamasari, S. V. (2004). Hubungan Sifat Machiavellian, Pembelajaran Etika Dalam Mata Kuliah Etika, Dan Sikap Etis Akuntan: Suatu Analisis Perilaku Etis Akuntan Dan Mahasiswa Akuntansi Di Semarang. *Simposium Nasional Akuntansi VII*, 258–279.
- Dalton, D., & Radtke, R. R. (2012). The Join Effect of Machiavellinism and Ethical Environment on Whistle-Blowing. *Journal of Business Ethics*, 117, 153–172.
- Gottschalk, P. (2018). Suspicion of White-Collar Crime : A Case Study of Retaliation Against Whistle-Blowers. *International Criminal Justice Review 1-12*, 1–12. <https://doi.org/10.1177/1057567718814286>
- Hakima, T. I. R., Subroto, B., & Andayani, W. (2017). Faktor Situasional dan Demografis sebagai Prediktor Niat Individu untuk Melakukan *Whistleblowing*. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik (JIAP)*, 3(2), 124–133.
- Joneta, C., Anugerah, R., & Susilatri. (2016). Pengaruh Komitmen Profesional Dan Pertimbangan Etis Terhadap Intensi Melakukan *Whistleblowing*: Locus Of Control Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Online Mahasiswa Fekon*, 3(1), 735–748.
- Liyanarachchi, G., & Newdick, C. (2009). The Impact of Moral Reasoning and Retaliation on Whistle-Blowing: New Zealand Evidence. *Journal of Business Ethics*, 89, 37–57. <https://doi.org/10.1007/s10551-008-9983-x>
- Nawawi, A., & Salin, A. S. A. P. (2017). Whistle Blowing *Intentions* : Evidence from Malaysian PLC. *International Journal of Law and Management*, 60(5), 1111–1125. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/IJLMA-04-2017-0096>
- Nikara, I. A. G. I. K., & Mimba, N. P. S. H. (2019). Pengaruh Love of Money, Machiavellian, Idealisme dan Religiusitas pada Persepsi Etis Mahasiswa Akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayan*, 26(1), 536–562.
- Novitasari, E. D., & Sukirno. (2016). Pengaruh Love Of Money Dan Perilaku Machiavellian Terhadap Persepsi Etis Mahasiswa Akuntansi (Studi Kasus Pada Mahasiswa S1 Program Studi Akuntansi Angkatan 2010 Dan 2011 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta). *Jurnal Profita Edisi 3*, (3), 1–22.
- Rianti, D. (2017). Pengaruh Komitmen Profesional Auditor Terhadap Intensi Melakukan *Whistleblowing* Dengan Retaliasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Pada Bri Provinsi Riau). *Jurnal Online Mahasiswa Fekon*, 4(1), 1531–1543.
- Ridho, M. S., & Rini. (2013). Pengaruh Komitmen Profesional, Locus Of Control, Keseriusan Pelanggaran Dan Suku Bangsa Terhadap *Whistleblowing intention*. *Journal Equity*, 19(1), 38–52.
- Setyawati, I., Ardiyani, K., & Sutrisno, C. R. (2015). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Niat Untuk Melakukan *Whistleblowing* Internal (The Factors Influencing Internal *Whistleblowing Intentions*). *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(2), 22–33.
- Stylianou, A. C., Winter, S., Niu, Y., Giacalone, R. A., & Campbell, M. (2012). Understanding

- the Behavioral *Intention* to Report Unethical Information Technology Practices: The Role of Machiavellianism, Gender, and Computer Expertise. *Journal of Business Ethics*, 117(2). <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1521-1>
- Triki, A., Cook, G. L., & Bay, D. (2015). Machiavellianism, Moral Orientation, Social Desirability Response Bias, and Anti-intellectualism : A Profile of Canadian Accountants. *Journal of Business Ethics*, 144(3), 623–536. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2826-7>
- Urumsah, D., Syahputra, B. E., & Wicaksono, A. P. (2018). Whistle-blowing *Intention* : The Effects of Moral Intensity, Organizational Commitment, and Professional Commitment. *Jurnal Akuntansi*, XXII(03), 354–367.
- Winardi, R. D. (2013). The Influence of Individual and Situational Factors on Lower-Level Civil Servants' Whistle-Blowing *Intention* in Indonesia. *Journal of Indonesian Economy and Business*, 28(3), 361–376.
- Zarefar, A., Surya, R. A. S., & Mela, N. F. (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). *Jurnal Akuntansis Keuangan Dan Bisnis*, 11(1), 79–88.