

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI  
*INTERNAL WHISTLEBLOWING INTENTION***



**Diajukan oleh:  
Atik Sukonengrom  
14919029**

**PROGRAM PASCASARJANA FAKULTAS EKONOMI  
PROGRAM STUDI MAGISTER AKUNTANSI  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
YOGYAKARTA  
Agustus 2018**

**HALAMAN JUDUL**

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI  
*INTERNAL WHISTLEBLOWING INTENTION***

**Tesis S-2**

**Program Magister Akuntansi**



**Diajukan oleh:**

**Atik Sukonengrom**

**14919029**

**PROGRAM PASCASARJANA FAKULTAS EKONOMI**

**PROGRAM STUDI MAGISTER AKUNTANSI**

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**YOGYAKARTA**

**Agustus 2018**

**HALAMAN PENGESAHAN**



Yogyakarta, 27 Juli 2018

Telah diterima dan disetujui dengan baik oleh :

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Fitra Roman Cahaya', is written over a horizontal line.

Fitra Roman Cahaya, SE., M.Com., Ph.D.

## BERITA ACARA UJIAN TESIS

Pada hari Jumat tanggal 27 Juli 2018, Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi Program Studi Magister Akuntansi Universitas Islam Indonesia telah mengadakan ujian tesis yang disusun oleh :

**ATIK SUKONENGROM**

No. MHS. : 14919029

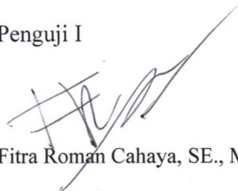
Konsentrasi : Audit Forensik

Dengan Judul:

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI INTERNAL *WHISTLEBLOWING*  
*INTENTION***

Berdasarkan penilaian yang diberikan oleh Tim Penguji,  
maka tesis tersebut dinyatakan **LULUS**

Penguji I

  
Fitra Roman Cahaya, SE., M.Com., Ph.D.

Penguji II

  
Johan Arifin, SE., M.Si., Ph.D.



Mengetahui

Direktur Program Pascasarjana

Dr. Zainal Mustafa EQ., MM.

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

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

Yogyakarta, Agustus 2018



Atik Sukonengrom

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “**Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Internal Whistleblowing Intention***” untuk memenuhi sebagian persyaratan kelulusan program Magister Akuntansi Pascasarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.

Dalam proses penulisan tesis ini tentunya tidak terlepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada semua pihak yang telah membantu baik dalam proses penelitian maupun selama penulisan. Ucapan terima kasih ini penulis sampaikan kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan kemudahan, kelancaran, kesehatan dan keselamatan selama penulisan tesis ini.
2. Kedua orang tua (Bapak Sugeng dan Ibu Suwanti), Suami (Ery Setyo Hartoko), anak-anak (Arysti Syaikha, Abyan Kenzie, Aqila Naufal), kakak, adik, serta seluruh keluarga besar atas dukungan dan doa yang tiada henti-hentinya sehingga menjadi kekuatanku selama menyelesaikan tesis ini.
3. Bapak Fitra Roman Cahaya, SE., M.Com., Ph.D. selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan arahan selama penyusunan tesis ini.

4. Bapak Johan Arifin, SE., M.Si., Ph.D. selaku Ketua Program Studi MAKSI sekaligus dosen penguji atas masukan dan arahannya dalam menyelesaikan tesis ini.
5. Bapak/Ibu dosen yang tidak dapat disebutkan satu persatu atas ilmu yang diberikan selama masa studi.
6. Segenap pengurus dan staf program pascasarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia yang telah banyak membantu penulis selama mengikuti pendidikan.
7. Dewan direksi PD BPR Bank Sleman yang telah memberikan ijin penelitian.
8. Seluruh pegawai PD BPR Bank Sleman yang telah bersedia menjadi responden penelitian ini.
9. Teman-teman seperjuangan MAKSI angkatan 10 yang telah bersama-sama menikmati tugas-tugas selama di MAKSI FE UII.

Penulis menyadari bahwa dalam tesis ini masih terdapat banyak kekurangan. Untuk itu masukan berupa kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan.

Penulis berharap semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan semua pihak.

Yogyakarta, Agustus 2018

Atik Sukonengrom

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
BERITA ACARA UJIAN TESIS .....	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
ABSTRAK.....	xiii
ABSTRACT .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
1.5 Sistematika penulisan.....	7
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>9</b>
2.1 Landasan Teori .....	9
2.1.1 Etika.....	9
2.1.2 Penalaran Moral .....	10
2.1.3 <i>Theory Of Planned Behavior</i> .....	11
2.1.4 <i>Whistleblowing</i> .....	15
2.1.5 <i>Whistleblowing Intention</i> .....	18
2.2 Penelitian Terdahulu .....	19
2.3 Hipotesis Penelitian.....	23
2.3.1 Pertimbangan etis dan <i>internal whistleblowing intention</i> .....	23
2.3.2 Penalaran Moral dan <i>Internal Whistleblowing Intention</i> .....	24



2.3.3	Sikap dan <i>Internal Whistleblowing Intention</i> .....	24
2.3.4	Norma Subyektif dan <i>Internal Whistleblowing Intention</i> .....	25
2.3.5	Persepsi Kontrol Perilaku dan <i>Internal Whistleblowing Intention</i> ..	27
2.4	Skema Konseptual.....	28
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN</b> .....	<b>29</b>
3.1	Populasi dan Sampel .....	29
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	29
3.2.1	Sumber Data.....	29
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.3	Variabel Penelitian .....	30
3.3.1	Variabel <i>Internal Whistleblowing Intention</i> .....	30
3.3.2	Variabel Pertimbangan Etis .....	31
3.3.3	Variabel Penalaran Moral .....	31
3.3.4	Variabel Sikap.....	32
3.3.5	Variabel Norma Subyektif.....	32
3.3.6	Variabel Persepsi Kontrol Perilaku .....	33
3.4	Metode Analisis Data .....	34
3.4.1	Uji Asumsi Klasik .....	34
3.4.2	Analisis Regresi Berganda.....	35
<b>BAB IV</b>	<b>DATA DAN PEMBAHASAN</b> .....	<b>37</b>
4.1	Kuesioner dan Demografi.....	37
4.2	Analisis Statistik Deskriptif.....	39
4.3	Analisis Uji Kualitas Data .....	41
4.3.1	Hasil Uji Validitas .....	41
4.3.2	Hasil Uji Reliabilitas .....	43
4.4	Analisis Uji Asumsi Klasik .....	44
4.4.1	Hasil Uji Multikolinearitas .....	44
4.4.2	Hasil Uji Heterokedastisitas.....	45
4.4.3	Hasil Uji Normalitas Data .....	47
4.5	Analisis Regresi .....	48
4.5.1	Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	49

4.5.2	Analisis Regresi .....	50
4.6	Pengujian Hipotesis dan Pembahasan .....	52
4.6.1	Pengujian Pengaruh Pertimbangan Etis terhadap <i>Internal Whistleblowing Intention</i> .....	52
4.6.2	Pengujian Pengaruh Penalaran Moral terhadap <i>Internal Whistleblowing Intention</i> .....	53
4.6.3	Pengujian Pengaruh Sikap terhadap <i>Internal Whistleblowing Intention</i> .....	55
4.6.4	Pengujian Pengaruh Norma Subyektif terhadap <i>Internal Whistleblowing Intention</i> .....	56
4.6.5	Pengujian Pengaruh Persepsi Kontrol Perilaku terhadap <i>Internal Whistleblowing Intention</i> .....	57
4.6.6	Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis .....	58
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....		60
5.1	Kesimpulan .....	60
5.2	Saran Bagi Penelitian Selanjutnya .....	62
<b>DAFTAR REFERENSI</b> .....		63
<b>LAMPIRAN</b> .....		67

## DAFTAR TABEL

Tabel II.1.	Penelitian terdahulu mengenai <i>Whistleblowing intention</i> .....	20
Tabel IV.1	Sampel dan Tingkat Pengembalian Kuesioner.....	37
Tabel IV.2	Demografi Responden .....	38
Tabel IV.3.	Statistik Deskriptif .....	39
Tabel IV.4	Hasil Uji Validitas .....	42
Tabel IV.5.	Hasil Uji Reliabilitas.....	43
Tabel IV.6.	Nilai Tolerance dan VIF.....	44
Tabel IV.7	Hasil Uji Glejser .....	46
Tabel IV.8	Kolmogorov Smirnov .....	48
Tabel IV.9	Koefisien Determinasi $R^2$ .....	50
Tabel IV.10	Hasil Analisis Regresi.....	50
Tabel IV.11	Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis.....	59

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Theory Of Planned Behavior .....	13
Gambar II.2	Skema Konseptual.....	28
Gambar IV.1	Hasil Uji Heterokedastisitas.....	45
Gambar IV.2	Hasil Uji Normalitas Data.....	47

## ABSTRAK

*Whistleblowing intention* pada pegawai bank menarik untuk diteliti karena kebanyakan bank yang dicabut izin usahanya disebabkan fraud. Salah satu cara untuk mencegah terjadinya *fraud* adalah dengan melakukan tindakan *whistleblowing*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pertimbangan etis, penalaran moral, sikap, norma subyektif, dan persepsi kontrol perilaku terhadap *internal whistleblowing intention* pada PD BPR Bank Sleman. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah *theory of planned behavior*. Kuesioner yang dapat diolah berasal dari sampel sejumlah 119 responden yang merupakan pegawai PD BPR Bank Sleman. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa pertimbangan etis, penalaran moral, sikap, norma subyektif, dan persepsi kontrol perilaku berpengaruh positif secara signifikan terhadap *internal whistleblowing intention*. Dengan demikian, *theory of planned behavior* dapat menjelaskan fenomena *whistleblowing intention* di PD BPR Bank Sleman.

Kata kunci: pertimbangan etis, penalaran moral, sikap, norma subyektif, persepsi kontrol perilaku, *whistleblowing intention*

## **ABSTRACT**

Bank employees' whistleblowing intention is interesting to be examined because most banks whose business licenses are revoked are mainly caused by fraud. One way to prevent fraud is to conduct whistleblowing. This study aims to examine the influences of ethical considerations, moral reasoning, attitudes, subjective norms, and perceived behavioral control on internal whistleblowing intention in PD BPR Bank Sleman. The theory used in this study is theory of planned behavior. Completed questionnaires are received from the final sample of 119 respondents, who are PD BPR Bank Sleman's employees. The regression analysis reveals that ethical considerations, moral reasoning, attitudes, subjective norms, and perceived behavioral control have significant positive influences on internal whistleblowing intention. Thus, Theory of Planned Behaviour fully explains the phenomenon of whistleblowing intention in PD BPR Bank Sleman.

Keywords: ethical considerations, moral reasoning, attitudes, subjective norms, perceived behavioral control, whistleblowing intention.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perbankan Indonesia dalam menjalankan fungsinya berasaskan prinsip kehati-hatian. Fungsi utama perbankan Indonesia adalah sebagai penghimpun dan penyalur dana masyarakat serta bertujuan untuk menunjang pelaksanaan pembangunan nasional dalam rangka meningkatkan pemerataan pembangunan dan hasil-hasilnya, pertumbuhan ekonomi dan stabilitas nasional, kearah peningkatan taraf hidup rakyat banyak. Berdasarkan Undang-Undang Nomor. 10 Tahun 1998, struktur perbankan di Indonesia, terdiri atas bank umum dan bank perkreditan rakyat (BPR). Perbedaan utama bank umum dan BPR adalah dalam hal kegiatan operasionalnya. BPR tidak dapat menciptakan uang giral, dan memiliki jangkauan dan kegiatan operasional yang terbatas. Selanjutnya, dalam kegiatan usahanya dianut dual bank system, yaitu bank umum dapat melaksanakan kegiatan usaha bank konvensional dan atau berdasarkan prinsip syariah. Sementara prinsip kegiatan BPR dibatasi pada hanya dapat melakukan kegiatan usaha bank konvensional atau berdasarkan prinsip syariah (Bank Indonesia, 2018).

Bank Perkreditan Rakyat (BPR) mulai dikenal dan berdiri sebagai salah satu agen pembangunan sejak dikeluarkannya paket kebijakan deregulasi yaitu dengan dibukanya izin pendirian bank-bank baru pada bulan Oktober 1988. Tujuan pendirian BPR adalah untuk mendorong dan meningkatkan pembangunan ekonomi di pedesaan sehingga memperkuat sistem keuangan di pedesaan. Namun demikian terdapat fakta

yang menunjukkan ada masalah di BPR, masalah tersebut diindikasikan dari banyaknya BPR yang ditutup serta banyaknya tindak pidana perbankan dan *fraud* yang terjadi di BPR (Diantika, 2015).

Salah satu kasus fraud terjadi di Sukoharjo. Mantan pegawai PD Bank Pasar Sukoharjo inisial YR (55) ditetapkan sebagai tersangka diduga menggelapkan dana nasabah. Dana yang digelapkan merupakan dana angsuran nasabah kredit yang tidak disetorkan ke bank (Putra, 2018).

Berdasarkan data LPS, bank yang dilikuidasi sejak Januari 2006 sampai dengan September 2017 terdapat 63 BPR yang telah dilikuidasi dan 19 BPR dalam proses likuidasi. Dua diantaranya adalah BPR yang berada di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta (Lembaga Penjamin Simpanan, 2017).

Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) merupakan salah satu destinasi wisata yang populer di Indonesia. DIY menawarkan ragam wisata budaya, wisata alam, wisata belanja, dan wisata kuliner yang mampu mendatangkan jutaan wisatawan setiap tahunnya. Tak heran jika sektor pariwisata menjadi salah satu motor pendorong perekonomiannya. Akselerasi perekonomian DIY pun turut mendorong kinerja industri perbankan. Industri BPR memiliki kontribusi yang cukup besar terhadap industri perbankan DIY. Sebanyak 53 BPR di DIY menguasai market share sebesar 11,02% dari total kredit industri perbankan DIY. PD BPR Bank Sleman merupakan BPR terbesar di Daerah Istimewa Yogyakarta berdasarkan total aset (Fajrian, 2018 ). Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di PD BPR Bank Sleman.



Ada banyak faktor yang dapat menyebabkan kinerja keuangan sebuah BPR menjadi bermasalah hingga berujung pada pencabutan izin usaha. Baik Otoritas Jasa Keuangan (OJK) maupun Perhimpunan Bank Perkreditan Rakyat Indonesia (Perbarindo) menyatakan bahwa kebanyakan BPR yang dicabut izin usahanya bukan karena kalah dalam persaingan, melainkan lebih disebabkan fraud yang dilakukan pengurus BPR. Fraud banyak terjadi salah satunya karena BPR tidak melaksanakan tata kelola perusahaan yang baik atau good corporate governance (Apriyani, 2016).

Untuk mencegah terjadinya *fraud*, terdapat banyak metode pendeteksi, seperti tinjauan manajemen, audit internal, pengawasan dan pengendalian teknologi informasi, serta salah satu metode yang dianggap efektif, yaitu dengan melakukan tindakan *whistleblowing* (Association of Certified Fraud Examiners, 2016). *Whistleblowing* merupakan suatu perbuatan yang dilakukan oleh karyawan untuk mengungkapkan apa yang dipercaya terhadap suatu tindakan tidak etis atau ilegal pada tingkatan manajemen yang lebih tinggi atau pada otoritas eksternal (Near & Miceli, 1985).

Pengungkapan *whistleblowing* umumnya dilakukan secara rahasia. Sebagian besar *whistleblower* adalah karyawan yang bekerja dalam organisasi itu sendiri (pihak internal) akan tetapi tidak tertutup kemungkinan adanya pelapor yang berasal dari pihak eksternal (pelanggan, pemasok, dan masyarakat). *Whistleblower* internal mengungkapkan pelanggaran kepada pihak di dalam organisasi yang memiliki kewenangan, sedangkan *whistleblower* eksternal mengekspos pelanggaran kepada pihak di luar organisasi. Pelaporan pelanggaran menggunakan mekanisme internal pada umumnya dilakukan melalui sistem pelaporan *whistleblowing* yang sudah baku

di dalam perusahaan. Sistem pelaporan *whistleblowing* perlu disosialisasikan kepada seluruh karyawan agar para karyawan dapat mengetahui otoritas yang mengelola sistem pelaporan pelanggaran. Pelapor sebaiknya memberikan bukti, informasi, atau indikasi yang jelas atas terjadinya pelanggaran yang dilaporkan, sehingga dapat ditelusuri atau ditindaklanjuti. Tanpa informasi yang memadai laporan pelanggaran akan sulit untuk ditindaklanjuti (Komite Nasional Kebijakan Governance, 2008).

Dari sudut pandang pihak yang dilapor, *whistleblowing* dibagi menjadi dua, yaitu *whistleblowing* internal dan eksternal. *Whistleblowing* internal merupakan perbuatan yang dilakukan pada pihak di dalam organisasi atau melalui sarana yang telah disediakan oleh organisasi, sedangkan *whistleblowing* eksternal ialah pengungkapan yang ditujukan kepada pihak di luar organisasi (Kaptein, 2011).

*Theory of planned behavior* membahas mengenai intensi individu untuk melakukan ataupun tidak melakukan suatu tingkah laku. Dimana intensi merupakan determinan yang paling penting karena berhubungan paling dekat dengan pelaksanaan tingkah laku tersebut. Intensi merupakan fungsi dari 3 hal yaitu sikap (*attitude toward behavior*), norma subjektif, dan *perceived behavioral control*. Secara umum individu memiliki intensi untuk melakukan tingkah laku ketika mereka melakukan evaluasi secara positif, ketika mereka mendapatkan pengalaman dari tekanan sosial untuk melakukan tingkah lakunya, dan ketika mereka yakin bahwa mereka memiliki cara dan kesempatan untuk melakukan tingkah laku (Ajzen, 2005).

Penelitian mengenai *whistleblowing intention* dengan mengaplikasikan *theory of planned behavior* telah banyak dilakukan. Penelitian tersebut antarlain dilakukan oleh Park & Blenkinsopp (2009) yang menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor

yang dapat mempengaruhi niat seseorang untuk melakukan whistleblowing, diantaranya adalah faktor yang berasal dari individu. Faktor yang berasal dari individu meliputi sikap positif atau negatif seseorang terhadap sistem pengaduan, norma subyektif, dan kontrol perilaku. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa sikap, norma subyektif, dan kontrol perilaku berpengaruh signifikan terhadap *internal whistleblowing intention*. Hasil penelitian tersebut tidak selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra (2014) yang menunjukkan hasil bahwa sikap dan kontrol perilaku tidak berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan pengaduan, sedangkan norma subyektif berpengaruh positif signifikan terhadap niat melakukan pengaduan.

Selain itu penelitian lain dilakukan oleh Banda (2012) yang menyatakan bahwa penalaran moral dan persepsi kendali atas perilaku berpengaruh tidak signifikan terhadap intensi untuk melakukan pengungkapan kecurangan, sedangkan sikap kearah perilaku dan norma subyektif berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*.

Penelitian lain mengenai *whistleblowing intention* dilakukan oleh Chiu (2003), Zarefar (2014), Saud (2015), Purwantini (2016), Suryono dkk (2016), Alleyne et al. (2017), Wulandari (2017), Kuncara dkk (2017), dan Brink et al. (2017). Meskipun telah banyak dilakukan penelitian mengenai *whistleblowing intention*, penelusuran pada sejumlah publikasi ilmiah menunjukkan bahwa penelitian ini masih jarang dilakukan pada pegawai bank perkreditan rakyat. *Whistleblowing intention* pada pegawai bank perkreditan rakyat menarik untuk diteliti karena kebanyakan BPR yang dicabut izin usahanya bukan karena kalah

dalam persaingan, melainkan lebih disebabkan fraud dan salah satu cara untuk mencegah terjadinya *fraud* adalah dengan melakukan tindakan *whistleblowing*.

## 1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penelitian ini menguji pengaruh pertimbangan etis, penalaran moral, sikap, norma subyektif dan kontrol perilaku terhadap niat melakukan *whistleblowing* internal. Penelitian ini menggunakan pegawai PD BPR Bank Sleman sebagai responden. Rumusan masalah diformulasikan dalam pertanyaan penelitian berikut ini:

1. Apakah pertimbangan etis berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing internal*?
2. Apakah penalaran moral berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing internal*?
3. Apakah sikap berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing internal*?
4. Apakah norma subyektif berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing internal*?
5. Apakah kontrol perilaku berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing internal*?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh pertimbangan etis, penalaran moral, sikap, norma subyektif, dan kontrol perilaku terhadap niat melakukan *whistleblowing internal*.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis, penelitian ini bermanfaat untuk menambah referensi penelitian tentang *whistleblowing intention*. Selain itu penelitian ini menggunakan *Theory of Planned Behavior* (TPB) yang dapat memprediksi niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing*.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang berguna bagi para pembuat kebijakan yang ingin menerapkan *whistleblowing* pada organisasinya. Jika para pembuat kebijakan mengetahui apa yang membuat anggota atau karyawannya untuk memutuskan melakukan *whistleblowing*, maka ini akan memudahkan para pembuat keputusan untuk membuat sebuah regulasi atau aturan.

#### 1.5 Sistematika penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan latar belakang masalah, rumusan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, dan sistematika penulisan.

##### BAB II KAJIAN PUSTAKA

Bab ini berisi uraian landasan teori yang menjadi dasar analisis penelitian yaitu teori perilaku terencana, *whistleblowing intention*, dan pengembangan hipotesis.

### BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang variabel penelitian dan metode penelitian yang meliputi sumber data, teknik pengambilan data, dan analisis data yang akan digunakan.

### BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai pengujian data, pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil survey sesuai dengan alat analisis yang digunakan.

### BAB V KESIMPULAN

Bab ini berisi kesimpulan dari penelitian yang telah dibahas pada bab-bab sebelumnya dan saran-saran yang dapat dijadikan masukan pihak yang berkepentingan.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Etika**

Etika merupakan hal yang paling mendasar yang dapat menjadi penyebab dari *wrongdoing*/pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai atau karyawan dalam organisasinya. Yang dimaksud *wrongdoing* atau pelanggaran adalah perbuatan yang melanggar peraturan perundang-undangan, peraturan/standard industri terkait dan peraturan internal organisasi, serta dapat dilaporkan (Komite Nasional Kebijakan Governance, 2008).

Etika dapat didefinisikan sebagai standar perilaku baik atau adil antara berbagai pihak dalam suatu situasi. Definisi lainnya adalah perilaku manusia yang baik dan buruk, apakah itu benar atau salah, serta apa yang harus dan tidak harus dilakukan (Beu & Buckley, 2001).

Pertimbangan etis adalah suatu pemikiran seorang individu secara utuh tentang suatu permasalahan yang sulit (Chiu, 2002). Pertimbangan etis mengarah pada pembuatan sebuah pertimbangan mengenai apakah kebenaran pasti dari tindakan secara etis seperti apa yang seharusnya dilakukan. Rest et al. (1979) dalam (Chiu, 2002) menggagas suatu model atau kerangka analisis empat komponen kerangka kerja untuk meneliti pengembangan proses pemikiran moral individu dan tingkah laku moral atau etika individu dalam mengambil keputusan, yang mana tiap komponen tersebut mempengaruhi perilaku moral dan kegagalan pada komponen

tersebut dapat menyebabkan perilaku tidak etis.

Arnold & Ponemon (1991) menyatakan bahwa perkembangan ke tahap pertimbangan etis yang lebih tinggi akan membantu sensitifitas seorang individu untuk lebih mengkritisi kejadian, masalah dan konflik. Hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa partner dan manajer pada level pertimbangan etis yang lebih tinggi akan lebih independen dalam membuat keputusan yang terkait dengan dilemma etis.

Pada dasarnya *whistleblowing* bersumber dari adanya ketidakberesan yang dilakukan oleh karyawan atau pimpinan secara subyektif atau institusi secara sadar dan pelanggaran itu membawa risiko bagi kemaslahatan orang banyak (Daivriti, 2013).

### **2.1.2. Penalaran Moral**

Penalaran moral merupakan suatu tindakan sadar dari individu untuk melakukan tindakan tertentu pada saat dihadapkan pada suatu keadaan atau dilemma. Menurut perspektif pengembangan moral kognitif, kapasitas moral individu menjadi *sophisticated* dan kompleks jika individu tersebut mendapatkan tambahan struktur moral kognitif pada setiap peningkatan level pertumbuhan perkembangan moral. Pertumbuhan eksternal berasal dari rewards dan punishment yang diberikan, sedangkan pertumbuhan internal mengarah pada *principle* dan *universal fairness* Kohlberg (1981) dalam Arnold & Ponemon (1991).

Teori tentang penalaran moral dikemukakan oleh Kohlberg pada tahun 1980-an. Kohlberg mendefinisikan penalaran moral sebagai penilaian atas nilai sosial dan



terhadap kewajiban yang mengikat dalam melakukan suatu tindakan. Terdapat tiga faktor umum yang memiliki dampak terhadap perkembangan moral individu. Pertama, pengambilan peran, yaitu saat seorang individu dihadapkan dalam sebuah situasi dan ia harus mengambil sebuah keputusan. Kedua, situasi moral, yaitu ketika individu terstimulasi untuk mengambil keputusan didasarkan pada hak dan kewajiban yang merupakan bentuk dasar dari nilai serta norma sosial. Ketiga, konflik moral kognitif, yaitu terjadinya dilema etis atau keadaan penalaran moral satu individu dengan yang lain bertentangan (Kohlberg, 1981).

### ***2.1.3. Theory Of Planned Behavior***

*Theory Of Planned Behavior* (Teori Perilaku Terencana) merupakan pengembangan dari *theory of reasoned action* yang dikembangkan pada tahun 1967, sebagai teori yang berakar pada teori sikap, memfokuskan perhatian pada keyakinan, sikap dan tingkah laku dalam upayanya menjelaskan tingkah laku. *Theory of reasoned action* paling berhasil ketika diaplikasikan pada perilaku yang ada di bawah kendali individu sendiri. Sebaliknya *theory of planned behavior* dikembangkan untuk memprediksi perilaku-perilaku yang sepenuhnya tidak berada dibawah kendali individu (Ajzen, 1991).

*Theory of planned behavior* didasarkan pada asumsi bahwa manusia adalah makhluk yang rasional dan menggunakan informasi-informasi yang mungkin baginya, secara sistematis. Orang memikirkan implikasi dari tindakan mereka sebelum mereka memutuskan untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku-perilaku tertentu (Park & Blenkinsopp, 2009).

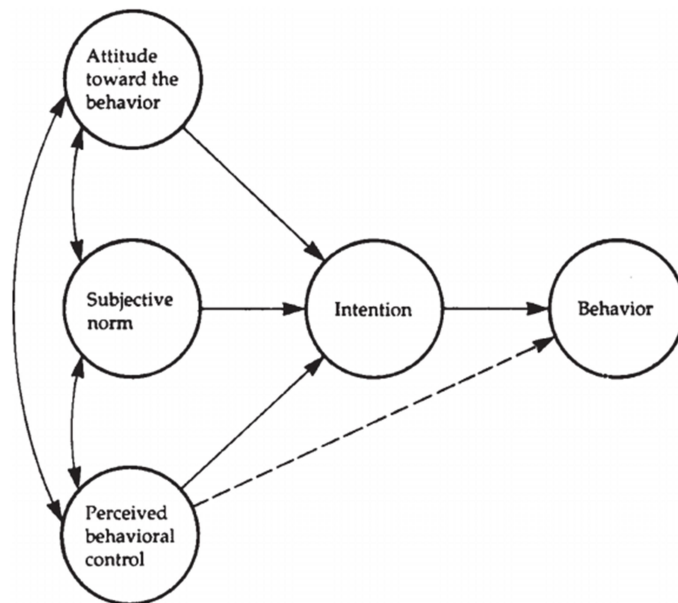
Perbedaan utama antara *theory of reasoned action* dan *theory of planned behavior* adalah tambahan penentu intensi berperilaku yang ketiga, yaitu *perceived behavioral control* (persepsi kontrol perilaku). Persepsi kontrol perilaku ditentukan oleh dua faktor yaitu *control beliefs* (kepercayaan mengenai kemampuan dalam mengendalikan) dan *perceived power* (persepsi mengenai kekuasaan yang dimiliki untuk melakukan suatu perilaku) (Ajzen, 1991).

*Theory of planned behavior* membahas mengenai intensi individu untuk melakukan ataupun tidak melakukan suatu tingkah laku. Dimana intensi merupakan determinan yang paling penting karena berhubungan paling dekat dengan pelaksanaan tingkah laku tersebut. Teori ini menjelaskan bahwa tingkah laku individu dipengaruhi oleh intensi. Dimana intensi merupakan fungsi dari 3 hal yaitu sikap (*attitude toward behavior*), norma subjektif, dan *perceived behavioral control*. Secara umum individu memiliki intensi untuk melakukan tingkah laku ketika mereka melakukan evaluasi secara positif, ketika mereka mendapatkan pengalaman dari tekanan sosial untuk melakukan tingkah lakunya, dan ketika mereka yakin bahwa mereka memiliki cara dan kesempatan untuk melakukan tingkah laku (Ajzen, 2005).

*Theory of planned behavior* mendasarkan asumsi bahwa manusia berperilaku mengikuti aturan umum, informasi secara eksplisit maupun implisit ikut dalam pertimbangan individu sebelum terlibat atau melakukan perilaku tertentu. Menurut Ajzen (1991), perilaku individu selalu diawali dengan adanya niat. Hubungan niat dengan perilaku sangat dekat sehingga dilakukan atau tidak dilakukannya perilaku yang selaras dengan niat sangat dipengaruhi oleh waktu. Niat yang kuat cenderung menurun intensitasnya apabila pelaksanaannya tertunda oleh suatu sebab tertentu.

Dalam *theory of planned behavior* gambar II.1., niat dan perilaku adalah fungsi dari tiga determinan dasar, yaitu sikap terhadap perilaku (*attitude toward behavior*), norma subyektif (*subjective norm*) dan persepsi kontrol perilaku (*perceived behavioral control*).

**Gambar II.1. Theory Of Planned Behavior (Ajzen, 1991)**



#### 2.1.3.1. Sikap (*Attitude Toward Behavior*)

Faktor pribadi yang memengaruhi intensi dalam bertingkah laku adalah sikap terhadap tingkah laku (*attitude toward behavior*). Sikap terhadap tingkah laku dibentuk dari *behavioral belief*. *Behavioral belief* adalah keyakinan seseorang bahwa tingkah laku tertentu akan menghasilkan konsekuensi tertentu (Fishbein & Ajzen, 1975). Sikap merupakan evaluasi positif maupun negatif individu dari pelaksanaan tingkah laku yang ingin dilakukan. Individu akan mempertimbangkan konsekuensi

yang didapat setelah melakukan suatu tingkah laku. Pertimbangan tersebut berupa keuntungan dan kerugian dari melakukan tingkah laku tersebut. *Behavioral belief* terbentuk dari kaitan antara suatu perilaku sebagai objek dengan atribut berupa konsekuensi yang didapat dari melakukan perilaku tersebut.

Sikap terhadap perilaku didefinisikan sebagai perasaan negatif atau positif individu (*evaluative effect*) yang akan memperlihatkan perilaku yang direncanakan (Ajzen, 2001). Semakin sering individu melakukan evaluasi atas perilaku mereka yang perlu dipertanyakan, maka akan semakin besar kemungkinannya dia akan melaksanakan perilaku tersebut.

#### **2.1.3.2. Norma Subyektif**

Faktor lain yang memengaruhi intensi dalam bertingkah laku berasal dari lingkungan sosial individu. Persepsi akan tekanan sosial yang didapat dari lingkungan sekitar menjadi pertimbangan dalam melakukan suatu tingkah laku. Tekanan sosial ini didapatkan dari orang lain ataupun kelompok yang ada di lingkungan sekitar (norma subyektif). Hal ini dibentuk melalui *normative belief*, yakni keyakinan akan adanya harapan dari lingkungan sosial untuk melakukan atau tidak melakukan suatu tingkah laku (Fishbein & Ajzen, 1975). Individu akan mempertimbangkan siapa saja yang mendukung ataupun menghambat untuk melakukan tingkah laku tersebut.

*Normative belief* terbentuk dari kaitan antara suatu tingkah laku (objek) dengan individu lain atau kelompok (atribut) yang muncul (Fishbein & Ajzen, 1975). Terdapat individu lain atau kelompok yang mendukung ataupun tidak mendukung

untuk melakukan tingkah laku tersebut. Norma subyektif untuk melakukan perilaku akan tinggi apabila keyakinan tersebut diikuti oleh motivasi yang tinggi untuk memenuhi harapan dari lingkungan sosial (*motivation to comply*).

### **2.1.3.3. Persepsi Kontrol Perilaku**

Faktor terakhir yang memengaruhi intensi dalam bertingkah laku adalah rasa mampu atau kemampuan untuk melaksanakan tingkah laku tersebut. *Perceived behavioral control* melengkapi kekurangan penjelasan yang ada di *teori reasoned action*. Ketika hendak melakukan tingkah laku individu tidak hanya memikirkan konsekuensi dan tekanan sosial, tetapi juga ada hal yang perlu dikontrol. Namun, sebenarnya individu tidak dapat mengontrol sepenuhnya. Ketika ingin melakukan suatu tingkah laku, individu akan mempertimbangkan sulit tidaknya tingkah laku tersebut untuk dilakukan (Ajzen, 1991). Individu akan mempersepsikan faktor atau keadaan apa saja yang dapat mempermudah atau mempersulit untuk melakukan suatu tingkah laku. Hal ini diukur melalui *control belief*, yaitu keyakinan akan adanya faktor yang menghambat ataupun mempermudah munculnya perilaku.

### **2.1.4. Whistleblowing**

*Whistleblowing* sebagai 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 di tempat kerja. Menurut Near & Miceli (1985), *whistleblowing* adalah suatu

pengungkapan yang dilakukan anggota organisasi atas suatu praktik-praktik illegal atau tanpa legitimasi hukum dibawah kendali pimpinan mereka kepada individu atau organisasi yang dapat menimbulkan efek tindakan perbaikan.

Apabila perilaku *wrongdoing* dibiarkan dalam jangka waktu yang lama, maka akan merusak profitabilitas perusahaan, mencemari reputasi perusahaan, menurunkan moral pegawai, dan kemungkinan organisasi akan menerima denda atau putusan pengadilan karena adanya tuntutan hukum (Near & Miceli, 1994).

Berdasarkan pemahaman yang diberikan dalam Komite Nasional Kebijakan Governance, aktivitas-aktivitas yang termasuk dalam pelanggaran/*wrongdoing*, adalah sebagai berikut:

1. Melanggar peraturan perundang-undangan, misalnya pemalsuan tanda tangan, korupsi, penggelapan, mark-up, penggunaan narkoba, perusakan barang.
2. Melanggar pedoman etika perusahaan, misalnya benturan kepentingan, pelecehan, terlibat dalam kegiatan masyarakat yang dilarang.
3. Melanggar prinsip akuntansi yang berlaku umum.
4. Melanggar kebijakan dan prosedur operasional perusahaan, ataupun kebijakan, prosedur, peraturan lain yang dianggap perlu oleh perusahaan.
5. Tindakan kecurangan lainnya yang dapat menimbulkan kerugian finansial ataupun non-finansial.
6. Tindakan yang membahayakan keselamatan kerja.

Menurut Komite Nasional Kebijakan Governance (2008), whistleblowing adalah pengungkapan tindakan pelanggaran atau pengungkapan perbuatan yang melawan hukum, perbuatan tidak etis/tidak bermoral yang dapat merugikan

organisasi maupun pemangku kepentingan, yang dilakukan oleh karyawan atau pimpinan kepada pimpinan organisasi atau lembaga lain yang dapat mengambil tindakan atas pelanggaran tersebut. Pengungkapan ini umumnya dilakukan secara rahasia (*confidential*).

*Whistleblowing* sering diartikan dengan beberapa cara yang berbeda-beda. Dari definisi-definisi yang telah ada tersebut, dapat ditarik suatu simpulan bahwa definisi *whistleblowing* yang baik harus mencakup delapan elemen: (1) adanya aktor atau pelapor, yaitu anggota atau mantan anggota dari organisasi tersebut, (2) target, yaitu individu atau kelompok yang melakukan *unethical* atau perbuatan tidak bermoral, (3) penerima pengaduan, yaitu individu atau organisasi yang menerima pengaduan tersebut, (4) subyek, yaitu bentuk dan sifat dari tindakan pelanggaran atau *unethical act* tersebut, (5) informasi, yaitu dokumen yang dapat menjadi bukti-bukti signifikan dari perbuatan *unethical* atau perbuatan tidak bermoral, (6) tindakan, yaitu informasi yang merupakan bukti tersebut diberkan melalui komunikasi yang tidak melalui jalur normal, bisa melalui internal maupun eksternal, (7) motif, yaitu informasi yang diberkan tersebut harus didasari oleh aksi protes yang bermoral dan sukarela, (8) hasil, yaitu hasil dari pembeberan informasi tersebut, dapat berupa penghentian perbuatan *unethical* atau perbuatan yang tidak bermoral tersebut dan kepentingan publik kembali terlindungi (Jubb, 1999).

Pengungkapan dan pelaporan yang dilakukan oleh *whistleblower* tersebut harus dilakukan dengan itikad baik dan bukan merupakan suatu keluhan pribadi atas suatu kebijakan perusahaan tertentu ataupun didasari kehendak buruk/fitnah (Komite Nasional Kebijakan Governance, 2008). Manfaat dari penyelenggaraan

*Whistleblowing System* yang baik antara lain:

1. Tersedianya cara penyampaian informasi penting dan kritis bagi perusahaan kepada pihak yang harus segera menanganinya secara aman.
2. Timbulnya keengganan untuk melakukan pelanggaran, dengan semakin meningkatnya kesediaan untuk melaporkan terjadinya pelanggaran, karena kepercayaan terhadap sistem pelaporan yang efektif.
3. Tersedianya mekanisme deteksi dini (*early warning system*) atas kemungkinan terjadinya masalah akibat suatu pelanggaran.
4. Tersedianya kesempatan untuk menangani masalah pelanggaran secara internal terlebih dahulu, sebelum meluas menjadi masalah pelanggaran yang bersifat publik.
5. Mengurangi risiko yang dihadapi organisasi, akibat dari pelanggaran baik dari segi keuangan, operasi, hukum, keselamatan kerja, dan reputasi.
6. Mengurangi biaya dalam menangani akibat dari terjadinya pelanggaran.
7. Meningkatnya reputasi perusahaan di mata pemangku kepentingan (stakeholders), regulator, dan masyarakat umum.
8. Memberikan masukan kepada organisasi untuk melihat lebih jauh area kritis dan proses kerja yang memiliki kelemahan pengendalian internal, serta untuk merancang tindakan perbaikan yang diperlukan.

#### **2.1.5. Whistleblowing Intention**

Determinan yang paling dekat berhubungan dengan aksi atau tingkah laku individu adalah intensi untuk melakukan aksi atau tingkah laku tersebut (Ajzen,



2005). Intensi digambarkan sebagai faktor motivasi yang dapat mempengaruhi tingkah laku, indikasi dari seberapa besar individu memiliki keinginan untuk mencoba, dan seberapa besar usaha yang direncanakan untuk digunakan terhadap suatu tingkah laku (Ajzen, 1991). Intensi merupakan keinginan untuk melakukan suatu hal, sedangkan tingkah laku merupakan tujuan yang ingin dicapai. Semakin kuat intensi yang dimiliki individu untuk melakukan suatu hal maka semakin besar kemungkinan tingkah laku tersebut dilakukan. Dalam hal ini, ketika individu memiliki intensi yang kuat untuk melakukan *whistleblowing* maka semakin besar kemungkinan individu tersebut melakukan *whistleblowing*. Pada penelitian ini hanya dibatasi pada *internal whistleblowing intention*.

## **2.2. Penelitian Terdahulu**

Penelitian mengenai *Whistleblowing Intention* telah dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Berikut merupakan penelitian-penelitian yang menjadi sumber referensi dalam penelitian ini :

Tabel II.1. Penelitian terdahulu mengenai *Whistleblowing intention*

No	Nama/tahun	Negara	Variabel Dependent	Variabel Independent	Teori	Hasil
1	Chiu (2002)	Hongkong	Whistleblowing intention	ethical judgement  V.moderating: locus of control	Theory of reasoned action	- ethical judgement berhubungan positif dengan whistleblowing intention - Locus of control memoderasi hubungan antara ethical judgement and whistleblowing intention
2	Chiu (2003)	<i>Belanda</i>	Whistleblowing intention	ethical judgement  V. moderasi: locus of control	- Theory of planned behavior	- Individual locus of control memoderasi hubungan antara ethical judgment dan whistleblowing
3	Park & Blenkinsopp, (2009)	Korea Selatan	internal and eksternal Whistleblowing intention	- attitude - subjective norm - perceived behavioral control	- Theory of planned behavior	- attitude, subjective norm, and perceived behavioral control berpengaruh signifikan terhadap internal whistleblowing intentions, tetapi terhadap eksternal whistleblowing hanya subjective norm yang signifikan
4	Banda (2012)	Indonesia	Whistleblowing intention	Penalaran Moral, Sikap, Norma Subyektif dan Persepsi Kontrol Perilaku	- Theory of planned behavior	- penalaran moral dan persepsi control perilaku tidak berpengaruh signifikan terhadap whistleblowing intention. - Sikap dan norma subyektif berpengaruh positif signifikan terhadap whistleblowing intention
5	Davitri (2013)	Indonesia	Niat whistleblowing internal	- Pertimbangan etis - Sikap - Norma subyektif - Persepsi control perilaku  Variabel moderasi: locus of control	- Theory of planned behavior	- Pertimbangan etis berpengaruh signifikan pada niat whistleblowing internal namun hubungan yang berlawanan - Sikap dan norma subyektif berpengaruh positif dan signifikan pada niat whistleblowing internal - Persepsi control perilaku berpengaruh signifikan pada niat whistleblowing internal namun hubungan yang berlawanan - Locus of control memoderasi pengaruh norma subyektif pada niat whistleblowing internal, namun tidak memoderasi pengaruh pertimbangan etis, sikap dan persepsi control perilaku pada niat whistleblowing internal

6	Zarefar (2014)	Indonesia	Whistleblowing intention	Etika  Variabel moderasi = locus of control	- Theory of planned behavior	- Etika berpengaruh positif terhadap niat melakukan whistleblowing . Mendukung penelitian sebelumnya Randy K. Chiu 2002 dan 2003 yang menyebutkan bahwa etika berpengaruh positif terhadap whistleblowing intention - Locus of control dapat memoderasi (memperkuat/memperlemah) pengaruh etika terhadap niat melakukan whistleblowing
7	Putra (2014)	Indonesia	Niat melakukan Whistleblowing	- Sikap - Norma subjektif - Kontrol perilaku - Tingkat keseriusan kesalahan - Biaya pelaporan - status dari pelaku kejahatan	- Theory of planned behavior	- Sikap terhadap pengaduan tidak berpengaruh positif terhadap niat melakukan pengaduan. - Norma subjektif berpengaruh positif terhadap niat melakukan pengaduan - Kontrol perilaku persepsian dan tingkat keseriusan kesalahan tidak berpengaruh positif terhadap niat melakukan pengaduan - Biaya pelaporan pribadi berpengaruh positif terhadap niat melakukan pengaduan - Status pelaku kejahatan tidak berpengaruh positif terhadap niat melakukan pengaduan
8	Saud (2015)	Indonesia	Niat Whistleblowing internal-eksternal	- Faktor individual (sikap, kontrol perilaku, komitmen organisasi) - Faktor situasional (personal cost, keseriusan pelanggaran, status pelanggar  Variabel moderasi = persepsi dukungan organisasi	- Theory of planned behavior	- Sikap berpengaruh positif terhadap niat whistleblowing internal, tetapi tidak berpengaruh terhadap niat whistleblowing eksternal - Control perilaku tidak berpengaruh terhadap niat whistleblowing internal dan eksternal - Komitmen organisasi, personal cost, keseriusan, status pelanggar tidak berpengaruh terhadap niat whistleblowing internal dan eksternal - Persepsi dukungan organisasi sebagai variabel pemoderasi yang memperkuat pengaruh control perilaku terhadap niat melakukan whistleblowing internal dan eksternal - Persepsi dukungan organisasi tidak terdukung sebagai variable moderasi yang memperkuat pengaruh sikap, komitmen organisasi, keseriusan pelanggaran terhadap niat whistleblowing internal dan eksternal - Persepsi dukungan organisasi tidak terdukung sebagai variable moderasi yang memperlemah pengaruh personal cost dan status pelanggar terhadap niat whistleblowing internal dan eksternal

9	Joneta (2016)	Indonesia	Intensimelakukan Whistleblowing	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Komitmen profesional</li> <li>- Pertimbangan etis</li> <li>- Variabel moderasi: locus of control</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Theory of planned behavior</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Komitmen profesional berpengaruh positif terhadap intensi melakukan whistleblowing</li> <li>- Pertimbangan etis berpengaruh positif terhadap intensi melakukan whistleblowing</li> <li>- Locus of control tidak memoderasi hubungan komitmen profesional terhadap intensi melakukan whistleblowing</li> <li>- Locus of control tidak memoderasi hubungan pertimbangan etis terhadap intensi melakukan whistleblowing</li> </ul>
10	Wulandari (2017)	Indonesia	Kecenderunganmelakukan Whistleblowing	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reward</li> <li>- penalaran moral</li> <li>- retaliasi</li> <li>- rasa bersalah</li> <li>- rasa malu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Theory of planned behavior</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- reward, penalaran moral, retaliasi, dan rasa bersalah memiliki pengaruh signifikan terhadap kecenderungan individu dalam melakukan whistleblowing</li> <li>- variabel rasa malu tidak terbukti mempengaruhi individu dalam kecenderungan melakukan whistleblowing</li> </ul>

## 2.3. Hipotesis Penelitian

### 2.3.1. Pertimbangan etis dan *internal whistleblowing intention*

Hubungan antara penilaian etika dan niat perilaku telah diteliti secara empiris sehubungan dengan pengungkapan rahasia dalam studi oleh Barnett et al. (1996). Dalam penelitian tersebut, ditemukan adanya hubungan positif antara penilaian etika dan niat *whistleblowing*, bahwa yang menunjang pelaporan atau pengaduan (suatu bentuk *whistleblowing*) adalah etika dan niat untuk melaporkan perilaku rekan kerja yang tidak etis. Orang-orang yang percaya bahwa *whistleblowing* merupakan tindakan etis, akan lebih berpotensi memiliki niat perilaku untuk melaporkan kesalahan yang dilakukan oleh rekan kerja atau atasannya, dan mereka yang percaya bahwa *whistleblowing* tidak etis, lebih kecil kemungkinannya untuk melaporkan perilaku rekan kerja yang tidak etis tersebut.

Penelitian lain dilakukan oleh Chiu (2002). Dalam penelitian tersebut, ditemukan adanya hubungan positif antara penilaian etika dan niat *whistleblowing*. Zarefar (2014) juga melakukan penelitian mengenai pengaruh etika terhadap niat melakukan *whistleblowing*, Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa etika berpengaruh positif terhadap niat seorang pegawai dalam melakukan *whistleblowing*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi etika seorang pegawai, maka niat melakukannya *whistleblowing* juga akan semakin tinggi, begitu juga sebaliknya.

Individu yang menganggap *whistleblowing* merupakan suatu tindakan etis akan lebih mungkin untuk melaporkan kesalahan yang dilakukan oleh rekan kerja atau atasannya. Berdasarkan uraian tersebut, diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Pertimbangan etis berpengaruh positif terhadap *internal whistleblowing intention*

### **2.3.2. Penalaran Moral dan *Internal Whistleblowing Intention***

Teori tentang penalaran moral dikemukakan oleh Kohlberg pada tahun 1980-an. Kohlberg mendefinisikan penalaran moral sebagai penilaian atas nilai, sosial, dan terhadap kewajiban yang mengikat dalam melakukan suatu tindakan. Rest (1983) dalam Near & Miceli (2005) mengatakan sejumlah psikolog telah menggunakan berbagai karakteristik untuk menunjukkan perilaku moral seseorang, perilaku yang berhubungan dengan satu individu lain atau membantu gairah empati atau bersalah terhadap seseorang. Beberapa penelitian *whistleblowing* menunjukkan bahwa satu faktor paling penting yang mempengaruhi keputusan individu terhadap *whistleblowing* adalah perilaku moral (Near & Miceli, 2005).

Penelitian yang dilakukan oleh Banda (2012) menunjukkan hasil bahwa penalaran moral tidak berpengaruh terhadap *whistleblowing intention*. Penelitian lain dilakukan oleh Wulandari (2017) menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat penalaran moral individu, semakin besar kemungkinan seseorang melakukan *whistleblowing*. Maka hipotesis yang akan diteliti :

H<sub>2</sub>: Penalaran moral berpengaruh positif terhadap *internal whistleblowing intention*

### **2.3.3. Sikap dan *Internal Whistleblowing Intention***

*Theory of planned behavior*(TPB) didasarkan pada asumsi bahwa manusia adalah makhluk sosial dan menggunakan informasi-informasi yang mungkin

baginya, secara sistematis. Orang memikirkan implikasi dari tindakan mereka sebelum mereka memutuskan untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku-perilaku tertentu (Park & Blenkinsopp, 2009). Menurut teori tersebut, determinan langsung dari tingkah laku individu adalah intensitasnya untuk menampilkan tingkah laku tersebut. Intensi seseorang dalam berperilaku dapat diprediksi melalui beberapa hal, antara lain adalah sikap. Sikap seseorang dapat dilihat melalui keyakinan yang ia miliki dihubungkan dengan evaluasinya terhadap keyakinan tersebut (Daivitri, 2013)

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Park & Blenkinsopp (2009) menyatakan bahwa sikap berpengaruh positif signifikan terhadap *internal whistleblowing intention*. Penelitian lain dilakukan oleh Saud (2015) yang menunjukkan bahwa sikap berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing* internal.

Sikap memiliki pengaruh positif terhadap perilaku. Sikap positif mengarah pada penghentian aktivitas ilegal, melindungi masyarakat dan memperbaiki iklim etika, sedangkan sikap negatif mengarah pada ancaman pembalasan (Dalton, 2010 dalam Daivitri, 2013). Individu yang memiliki sikap positif yang mengarah pada penghentian aktivitas ilegal, akan lebih berniat untuk melaporkan kesalahan tersebut. Berdasarkan uraian di atas, tesis ini memprediksikan hipotesis berikut ini:

H<sub>3</sub>: Sikap berpengaruh positif terhadap *internal whistleblowing intention*.

#### **2.3.4. Norma Subyektif dan *Internal Whistleblowing Intention***

Menurut *Theory of planned behavior* (TPB), faktor lain yang dapat mempengaruhi niat seseorang dalam berperilaku adalah norma subyektif. Persepsi pembuat keputusan tentang pengaruh sosial untuk terlibat atau tidak terlibat dalam

perilaku tertentu disebut dengan norma subyektif (Ajzen, 1991). Norma subyektif terbentuk melalui persepsi subyektif tentang harapan orang lain yang ia anggap penting dihubungkan dengan bagaimana keinginan dia untuk memenuhi harapan orang lain tersebut. Norma subyektif dimaksudkan untuk menggambarkan pengaruh “orang lain yang penting” (important others). Hal ini umumnya dioperasionalisasikan sebagai persepsi individu mengenai apa yang dipikirkan “orang lain yang penting” tentang apa yang harus dilakukan individu tersebut sehubungan dengan perilaku tertentu (Daivetri, 2013).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Park & Blenkinsopp (2009) menyatakan bahwa norma subyektif berpengaruh positif signifikan terhadap *internal whistleblowing intention*. Norma subyektif memiliki efek signifikan positif pada *whistleblowing* eksternal, tetapi tidak memiliki efek signifikan pada *internal whistleblowing intention*. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra (2014) yang menyatakan bahwa norma subyektif berpengaruh positif terhadap niat melakukan pengaduan.

Norma subyektif ditentukan oleh keinginan individu untuk memenuhi harapan orang-orang yang berpengaruh terhadap kehidupannya. Individu yang meyakini bahwa sebagian besar orang-orang yang berpengaruh dalam kehidupannya berpikir bahwa ia harus melaporkan suatu kecurangan, maka ia akan lebih berniat untuk melaporkan kecurangan tersebut. Berdasarkan uraian tersebut, diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H<sub>4</sub>: Norma Subyektif berpengaruh positif terhadap *internal whistleblowing intention*.



### 2.3.5. Persepsi Kontrol Perilaku dan *Internal Whistleblowing Intention*

Menurut *Theory of planned behavior* (TPB) faktor lain yang dapat mempengaruhi intensi seseorang dalam berperilaku adalah persepsi kontrol perilaku. Teori ini memprediksi bahwa semakin besar kontrol perilaku yang dirasakan, maka semakin kuat niat seseorang untuk melakukan perilaku tersebut (Ajzen, 1991). Dengan demikian seseorang yang meyakini bahwa ia memiliki kesempatan besar dan tidak menghadapi hambatan besar untuk melaporkan tindakan kecurangan, maka semakin kuat persepsi individu terhadap kontrol untuk melaporkan tindakan kecurangan tersebut.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Park & Blenkinsopp (2009) menyatakan bahwa persepsi kontrol perilaku berpengaruh positif signifikan terhadap *internal whistleblowing intention* polisi Korea Selatan. Selain itu Winardi (2013) dalam Putra (2014) menemukan bahwa kontrol perilaku persepsian mempunyai pengaruh positif terhadap niat untuk melakukan pengaduan.

Individu akan memiliki niat untuk melaporkan kecurangan jika mereka memiliki persepsi bahwa berbagai kesulitan untuk melakukan perilaku tersebut dapat dikontrol dan merasa yakin bahwa perilakunya tersebut dapat dilakukan. Berdasarkan uraian tersebut, diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H<sub>5</sub>: Persepsi Kontrol Perilaku berpengaruh positif terhadap *internal whistleblowing intention*

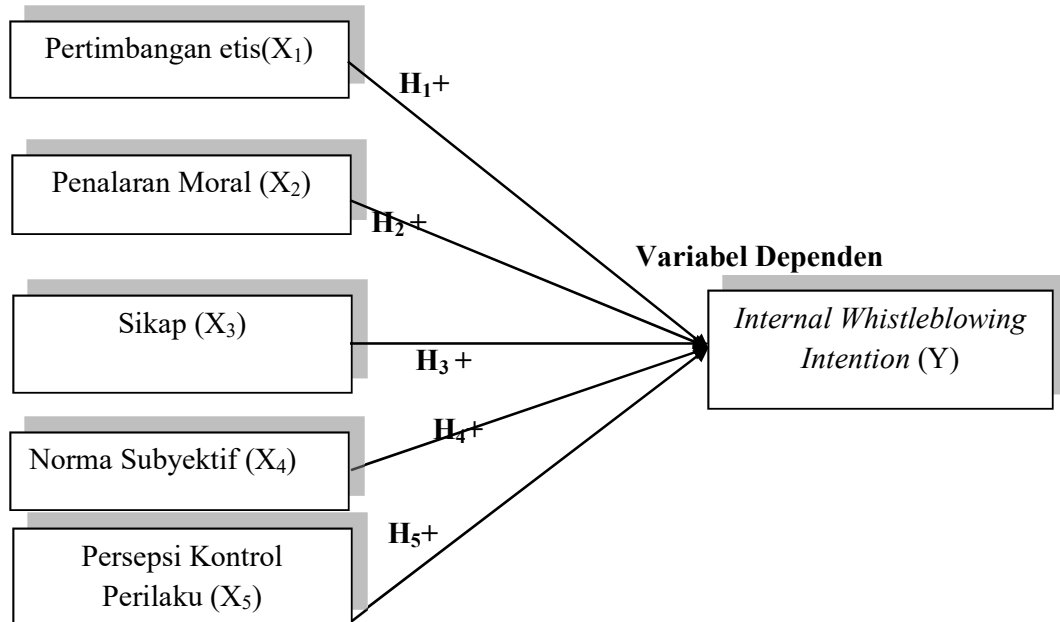
## 2.4. Skema Konseptual

Berdasarkan uraian di atas, dapat dibuat kerangka konseptual yang menggambarkan variabel-variabel yang mempengaruhi *internal whistleblowing intention*. Faktor-faktor tersebut meliputi, pertimbangan etis, penalaran moral, sikap, norma subyektif, dan persepsi kontrol perilaku. Kerangka yang dijelaskan pada gambar berikut ini:

**Gambar II.2**

### Skema Konseptual

#### Variabel Independen



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan dan mengolah data primer yang bersumber dari jawaban responden melalui penyebaran kuesioner, dan kemudian menginterpretasikan hasil penelitian dengan tujuan untuk menegaskan dan membandingkan dengan hasil penelitian terdahulu.

#### **3.1. Populasi dan Sampel**

Populasi menurut Indriantoro & Supomo (2002) merupakan sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Sampel adalah sekumpulan unit observasi sebagai elemen populasi yang diperoleh karena sampling.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada PD BPR Bank Sleman. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan probability sampling dari 147 pegawai Bank Sleman, dan diharapkan dapat memperoleh sampling minimal sebesar 75% atau minimal 110 responden.

#### **3.2. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data**

##### **3.2.1. Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara) yang secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab

pertanyaan penelitian (Indriantoro & Supomo, 2002).

### **3.2.2. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data primer tersebut, penelitian ini menggunakan studi lapangan. Studi lapangan dilakukan melalui kuesioner. Kuesioner ditujukan kepada pegawai yang bekerja pada PD BPR Bank Sleman. Sebelum menyebarkan kuesioner kepada seluruh responden, peneliti melakukan uji coba (*pilot test*). Hal ini bertujuan untuk melihat sejauh mana responden memahami isi dari kuesioner penelitian ini. *Pilot test* dalam penelitian ini ditujukan kepada 30 pegawai PD BPR Bank Sleman.

### **3.3. Variabel Penelitian**

Penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah *internal whistleblowing intention*. Sedangkan variabel independen adalah pertimbangan etis, penalaran moral, sikap, norma subyektif, dan persepsi kontrol perilaku.

#### **3.3.1. Variabel *Internal Whistleblowing Intention***

Variabel *internal whistleblowing intention* ini diukur menggunakan model Schultz (1993). Hal ini dikarenakan instrumen dari Schultz merupakan suatu instrumen yang sangat menggambarkan dilema etis yang nyata (Dalton, 2010) dalam Daivetri (2013).

Pertanyaan penelitian variabel *whistleblowing intention* menggunakan 1 skenario (kasus). Pada skenario tersebut, responden diminta untuk menilai tingkat keseriusan kasus, tanggungjawab responden terhadap kasus, dan intensi responden

untuk melakukan *whistleblowing*. Variabel ini diukur dengan menggunakan 5 poin skala likert terkait niat melakukan tindakan *whistleblowing*.

### **3.3.2. Variabel Pertimbangan Etis**

Pengukuran untuk pertimbangan etis menggunakan Multidimensional Ethics Scale (MES). MES berfokus pada situasional, spesifik, berjangka pendek, dan berorientasi pada proses. MES secara spesifik mengidentifikasi rasionalitas dibalik alasan moral dan mengapa partisipan/responden percaya bahwa suatu tindakan tertentu etis. Dengan kata lain, MES mampu memberikan gambaran pemikiran moral di balik suatu keputusan (Daivetri, 2013).

Instrumen MES yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 3 macam *konstruk moral* yaitu *justice*, *utilitarianism*, dan *culture relativism*. Dimensi *justice* diukur karena dimensi keadilan ini memiliki pandangan yang paling kuat dalam pemikiran moral masyarakat sosial. *Relativism* adalah suatu model cara berfikir yang pragmatis karena aturan etika sifatnya tidak universal, etika dilatarbelakangi oleh budaya masing-masing yang memiliki aturan yang berbeda-beda (Cohen et al., 2001).

### **3.3.3. Variabel Penalaran Moral**

Penalaran moral merupakan sebuah konstruk psikologi yang mencerminkan kemampuan individu untuk memberikan penilaian terhadap keputusan apa yang paling bermoral dalam beberapa pilihan alternative tindakan. Penelitian ini menggunakan satu kasus yang relevan digunakan serta menyesuaikan dengan responden. Selain itu peneliti menjaga agar instrumen penelitian tidak terlalu panjang

sehingga responden tidak menghabiskan banyak waktu dalam pengisian instrument yang membuat jenuh. Responden diminta untuk menjawab 4 pertanyaan pada skala likert.

#### **3.3.4. Variabel Sikap**

Sikap adalah disposisi untuk merespon secara favorable atau unfavoreable terhadap benda, orang, institusi, atau peristiwa (Ajzen,1991). Untuk mengukur sikap dalam penelitian ini menggunakan model Dalton (2010) dalam Daivetri (2013). Responden diminta untuk menilai kegiatan organisasi dengan 5 skala likert dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju, antarlain seperti berikut ini:

1. Jika saya melaporkan kasus tersebut, saya akan mendapat pembalasan
2. Jika saya melaporkan kasus tersebut, prospek masa depan saya (promosi) dengan perusahaan akan menurun
3. Jika saya melaporkan kasus tersebut, manajemen perusahaan akan memperbaiki masalahnya
4. Jika saya melaporkan kasus tersebut, iklim etika perusahaan akan meningkat

#### **3.3.5. Variabel Norma Subyektif**

Norma subyektif menurut Ajzen (1991) yatu persepsi seseorang terhadap adanya tekanan social untuk menampilkan atau tidak menampilkan tingkah laku. Untuk mengukur norma subyektif dalam penelitian ini menggunakan model Dalton (2010) dalam Daivetri (2013). Responden diminta untuk menilai kegiatan organisasi

dengan 5 skala likert dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju, seperti berikut ini:

1. Keluarga saya akan menyarankan untuk melaporkan kasus tersebut
2. Teman-teman saya akan menyarankan untuk melaporkan kasus tersebut
3. Banyak orang penting dalam kehidupan saya akan mendukung untuk melaporkan kasus tersebut.

Nilai pengukuran yang lebih tinggi menunjukkan adanya pengaruh sosial untuk melaporan sesuatu (Daivitri, 2013).

### **3.3.6. Variabel Persepsi Kontrol Perilaku**

Persepsi kontrol perilaku didefinisikan sebagai persepsi individu tentang tingkat kesulitan dalam melakukan perilaku tertentu (Ajzen,1991). Untuk mengukur persepsi kontrol perilaku dalam penelitian ini menggunakan model Dalton (2010). Responden diminta untuk menilai kegiatan organisasi dengan 5 skala likert dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju, seperti berikut ini :

1. Akan sulit bagi saya untuk melaporkan kasus tersebut kepada otoritas yang tepat
2. Hal ini akan menyita waktu dan usaha saya untuk melaporkan kasus tersebut
3. Akan ada terlalu banyak masalah bagi saya untuk melaporkan kasus tersebut
4. Akan berat bagi saya untuk melaporkan kasus tersebut kepada otoritas yang tepat

5. Hal ini tidak sebanding dengan usaha saya untuk melaporkan kasus tersebut

### **3.4. Metode Analisis Data**

#### **3.4.1. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan terbebas dari bias yang mengakibatkan hasil yang diperoleh tidak valid. Jika hasil regresi tersebut tidak memenuhi uji asumsi klasik, maka hasil regresi tersebut tidak dapat dipergunakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis dan menarik kesimpulan (Ghozali, 2011). Pengujian asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu :

##### **3.4.1.1. Uji Multikoleneritas**

Tujuan utama pengujian ini adalah untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dalam penelitian ini. Metode yang digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinearitas ini adalah dengan menggunakan variance inflation factor atau VIF.

##### **3.4.1.2. Uji Heterokedastisitas**

Pengujian heterokedasitas dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2011). Untuk membuktikan ada tidaknya gangguan heterokedasitas dapat dilihat melalui pola diagram pencar (scatterplot). Jika scatterplot membentuk pola tertentu maka regresi mengalami gangguan



heterokedasitas. Sebaliknya jika scatterplot tidak membentuk pola tertentu (menyebar) maka regresi tidak mengalami gangguan heterokedastitas.

### 3.4.1.3. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal (Santoso, 2014). Uji normalitas data ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah variabel dependen dan variable independen yang terdapat dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Data yang baik adalah data yang terdistribusi normal. Jika data yang dihasilkan tidak berdistribusi normal, maka tes statistik yang dihasilkan tidak *valid*.

Alat diagnostik yang digunakan untuk memeriksa data yang memiliki distribusi normal adalah normal probability plot. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas data. Jika data menjauhi garis diagonal maka data tidak memenuhi asumsi normalitas data (Ghozali, 2011).

### 3.4.2. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi digunakan untuk memprediksi pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap satu variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan. Berdasarkan teori dan penjelasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan

$Y$  = *Internal Whistleblowing Intention*

$a$  = Konstanta

$b$  = Koefisien regresi asing-masing variabel independen

$X_1$  = Pertimbangan Etis

$X_2$  = Penalaran Moral

$X_3$  = Sikap

$X_4$  = Norma Subyektif

$X_5$  = Persepsi Kontrol Perilaku

$e$  = *error*

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Kuesioner dan Demografi

Metode yang digunakan untuk pengumpulan data yaitu menggunakan kuesioner yang langsung diisi oleh responden. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner yang diadopsi maupun diadaptasi dari peneliti sebelumnya. Sampel responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PD BPR Bank Sleman. Kuesioner yang dibagikan kepada responden berjumlah 147 kuesioner. Dari seluruh kuesioner yang dibagikan, kuesioner yang kembali sebanyak 120 kuesioner (82%). Dari kuesioner yang telah kembali tersebut terdapat 1 kuesioner yang tidak dapat diolah sebanyak 1 kuesioner, sehingga kuesioner yang dapat diolah sebanyak 119 kuesioner (81%).

Adapun rincian tingkat pengembalian kuesioner dan kuesioner yang dapat diolah dapat dilihat pada tabel IV.1 berikut :

**Tabel IV.1 Sampel dan Tingkat Pengembalian Kuesioner**

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Kuesioner yang dibagikan ke responden	147	100%
Kuesioner yang tidak mendapatkan respon	27	18%
Kuesioner yang kembali	120	82%
Kuesioner yang tidak dapat diolah	1	1%
Kuesioner yang dapat diolah	119	81%

Sumber : data primer diolah

Demografi responden yang menjadi sampel penelitian ini dapat dilihat pada tabel IV.2.

**Tabel IV.2 Demografi Responden**

<b>Keterangan</b>		<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
<b>Jenis Kelamin:</b>			
1.	Laki-laki	61	51%
2.	Perempuan	58	49%
<b>Umur :</b>			
1.	20 - 30 tahun	42	35%
2.	31 - 40 tahun	43	36%
3.	41 - 50 tahun	26	22%
4.	51 - 60 tahun	8	7%
<b>Tingkat Pendidikan :</b>			
1.	SMA/Sederajat	39	33%
2.	D3/D4	9	7%
3.	S1	70	59%
4.	S2	1	1%
5.	S3	0	0%
<b>Masa Kerja :</b>			
1.	< 5 tahun	58	48%
2.	6 - 10 tahun	30	25%
3.	11 - 15 tahun	9	8%
4.	16 - 20 tahun	7	6%
5.	> 20 tahun	15	13%
<b>Divisi/K.Cabang/Satker/Bagian/Sekretaris</b>			
1.	Bisnis	29	24%
2.	Operasional	74	62%
3.	Kantor Cabang	8	6%
4.	SKAI	2	2%
5.	SKMR	1	1%
6.	SKK	1	1%
7.	Sekretaris	2	2%
8.	SDM	2	2%

Sumber : data primer diolah

Pada tabel IV.2. dapat dilihat bahwa demografi responden di bagi atas 5 bagian yaitu jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, masa kerja, dan jabatan. Pada demografi berdasarkan jenis kelamin, dapat diketahui bahwa responden pegawai PD

BPR Bank Sleman sebagian besar adalah laki-laki dengan prosentase 51%. Sedangkan pada demografi berdasarkan umur, responden terbanyak ada pada range umur 31-40 tahun, masa kerja responden terbanyak pada masa kerja < 5 tahun. Sedangkan jika dilihat demografi berdasarkan tingkat pendidikan, sebagian besar mempunyai tingkat pendidikan S1 yaitu sebesar 59%. Demografi berdasarkan jabatan sebagian besar berada pada divisi operasional dan divisi bisnis.

#### 4.2 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis data dilakukan terhadap 119 jawaban responden yang memenuhi kriteria. Data yang diolah merupakan hasil rata-rata jawaban responden dari setiap variabel penelitian, yaitu: pertimbangan etis, penalaran moral, sikap, norma subyektif, persepsi kontrol perilaku, dan *whistleblowing intention*. Statistik deskriptif variabel penelitian dapat dilihat pada tabel IV.3.

**Tabel IV.3. Statistik Deskriptif**

	<b>Mean</b>	<b>Std. Deviation</b>	<b>n</b>
Pertimbangan Etis	3.8039	0.74461	119
Penalaran Moral	4.0273	0.50923	119
Sikap	3.2278	0.33297	119
Norma Subyektif	3.6639	0.66312	119
Persepsi Kontrol Perilaku	2.7697	0.73859	119
<i>Whistleblowing Intention</i>	3.9048	0.638	119

Sumber: Output SPSS version 21.0

Dari tabel IV.3 dapat dilihat, bahwa rata-rata jawaban responden untuk variabel pertimbangan etis adalah 3,8039. Nilai mean pertimbangan etis dari keseluruhan responden dapat dikatakan cukup baik karena berada di atas nilai tengah (3) atau 78,10% dari nilai sempurna (5). Pada variabel pertimbangan etis juga diperoleh standar deviasi atau sebaran data sebesar 0,74461. Nilai mean dari penalaran moral adalah 4,0273 dan dapat dikatakan cukup baik karena berada di atas nilai tengah (3) atau 76,08% dari nilai sempurna (5). Standar deviasi variabel penalaran moral sebesar 0,50923. Nilai mean dari sikap adalah 3,2278 dan dapat dikatakan cukup baik karena berada di atas nilai tengah (3) atau 64,56% dari nilai sempurna (5). Standar deviasi variabel penalaran moral sebesar 0,33297. Nilai mean dari norma subyektif adalah 3,6639 dan dapat dikatakan cukup baik karena berada di atas nilai tengah (3) atau 73,28% dari nilai sempurna (5). Standar deviasi variabel norma subyektif sebesar 0,66312. Nilai mean dari persepsi kontrol perilaku adalah 2,7697 dan dapat dikatakan kurang baik karena berada di bawah nilai tengah (3). Standar deviasi variabel persepsi kontrol perilaku sebesar 0,73859. Nilai mean dari *whistleblowing intention* adalah 3,9048 dan dapat dikatakan cukup baik karena berada di atas nilai tengah (3) atau 78,10% dari nilai sempurna (5). Standar deviasi variabel *whistleblowing intention* sebesar 0,638.

Dilihat dari rata-ratanya, variabel penalaran moral memiliki rata-rata paling tinggi dibandingkan dengan variabel lainnya. Sedangkan standar deviasi yang paling besar adalah variabel pertimbangan etis. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa responden memberikan jawaban yang bervariasi pada variabel ini.

### 4.3 Analisis Uji Kualitas Data

Setelah data dikumpulkan, diseleksi kelengkapannya untuk dianalisis. Langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian terhadap validitas dan reliabilitas data. Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan secara keseluruhan terhadap seluruh item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel penelitian.

#### 4.3.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan melihat nilai  $r$  tabel. Nilai  $r$  tabel diperoleh dengan terlebih dahulu ditentukan nilai derajat bebas ( $df$ ), yaitu dengan rumus derajat bebas ( $df$ ) =  $N-2$ . Dengan rumus tersebut diperoleh  $df = 119-2 = 117$ . Nilai  $r$  tabel dengan derajat bebas ( $df$ ) 117 adalah sebesar 0,1801. Nilai  $r$  tabel yang diperoleh dibandingkan dengan nilai  $r$  hitung untuk menguji validitas dari data yang diperoleh dengan menggunakan kuesioner. Instrumen pertimbangan etis terdiri dari 3 pertanyaan. Instrumen penalaran moral terdiri dari 4 pertanyaan, instrumen sikap terdiri dari 9 pertanyaan, instrumen norma subyektif terdiri dari 3 pertanyaan, instrumen persepsi kontrol perilaku terdiri dari 5 pertanyaan, dan instrumen *whistleblowing intention* terdiri dari 3 pertanyaan. Hasil dari validitas setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada tabel IV.4 berikut ini.

**Tabel IV.4 Hasil Uji Validitas**

<b>Item Pertanyaan</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
PE1	0,771	0,1801	valid
PE2	0,897	0,1801	valid
PE3	0,872	0,1801	valid
PM1	0,913	0,1801	valid
PM2	0,799	0,1801	valid
PM3	0,828	0,1801	valid
PM4	0,879	0,1801	valid
SK1	0,590	0,1801	valid
SK2	0,688	0,1801	valid
SK3	0,820	0,1801	valid
SK4	0,685	0,1801	valid
SK5	0,680	0,1801	valid
SK6	0,667	0,1801	valid
SK7	0,746	0,1801	valid
SK8	0,749	0,1801	valid
SK9	0,732	0,1801	valid
NS1	0,940	0,1801	valid
NS2	0,915	0,1801	valid
NS3	0,959	0,1801	valid
KP1	0,780	0,1801	valid
KP2	0,839	0,1801	valid
KP3	0,863	0,1801	valid
KP4	0,877	0,1801	valid
KP5	0,805	0,1801	valid
WI1	0,854	0,1801	valid
WI2	0,945	0,1801	valid
WI3	0,871	0,1801	valid

Sumber : Output SPSS



Dari hasil perhitungan korelasi setiap butir pertanyaan terhadap totalnya, diperoleh hasil berkisar antara 0,590 – 0,959 (range terendah sampai tertinggi). Uji validitas data yang dihasilkan dari instrumen seluruh variabel dalam penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dikatakan valid. karena  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel.

#### 4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas penelitian ini menggunakan koefisien Cronbach Alpha dengan taksiran batasan minimal 0,5. Variabel penelitian akan dikatakan reliabel jika Cronbach Alpha-nya memiliki nilai lebih besar dari 0,6. Sebaliknya jika koefisien alpha instrumen lebih rendah dari 0,6 maka instrumen tersebut tidak reliabel untuk digunakan dalam penelitian. Pada tabel IV.5. akan memperlihatkan hasil pengujian reliabilitas dari instrumen untuk setiap variabel penelitian.

**Tabel IV.5. Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Cronbach's alpha</b>	<b>Jumlah item pertanyaan</b>
Pertimbangan Etis	0,805	3
Penalaran Moral	0,862	4
Sikap	0,869	9
Norma Subyektif	0,932	3
Persepsi Kontrol Perilaku	0,889	5
<i>Whistleblowing Intention</i>	0,864	3

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan tabel IV.5. dapat dilihat bahwa koefisien reliabilitas instrumen pertimbangan etis, penalaran moral, sikap, norma subyektif, persepsi kontrol perilaku, dan *whistleblowing intention* menunjukkan Cronbach Alpha berkisar antara 0,805 - 0,932. Nilai seluruh variabel menunjukkan bahwa koefisien Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen variabel penelitian ini reliabel.

#### 4.4 Analisis Uji Asumsi Klasik

##### 4.4.1 Hasil Uji Multikolinearitas

Tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk mengetahui adanya multikolonieritas adalah dengan melakukan uji VIF (Variance Inflation Factor), yaitu jika VIF tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance tidak kurang dari 0,1 (Ghozali, 2011). Artinya bila toleransi kecil menunjukkan nilai VIF yang besar. Untuk itu bila  $VIF > 10$ , maka dianggap terjadi multikolinearitas dengan variabel lainnya. Sebaliknya jika diperoleh  $VIF < 10$ , maka dianggap tidak terjadi multikolinearitas antara satu variabel independen dengan variabel independen lainnya dalam persamaan regresi.

**Tabel IV.6. Nilai Tolerance dan VIF**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pertimbangan Etis	0.67	1.492	Tidak terjadi multikolinearitas
Penalaran Moral	0.717	1.394	
Sikap	0.583	1.715	
Norma Subyektif	0.842	1.187	
Persepsi Kontrol Perilaku	0.674	1.483	

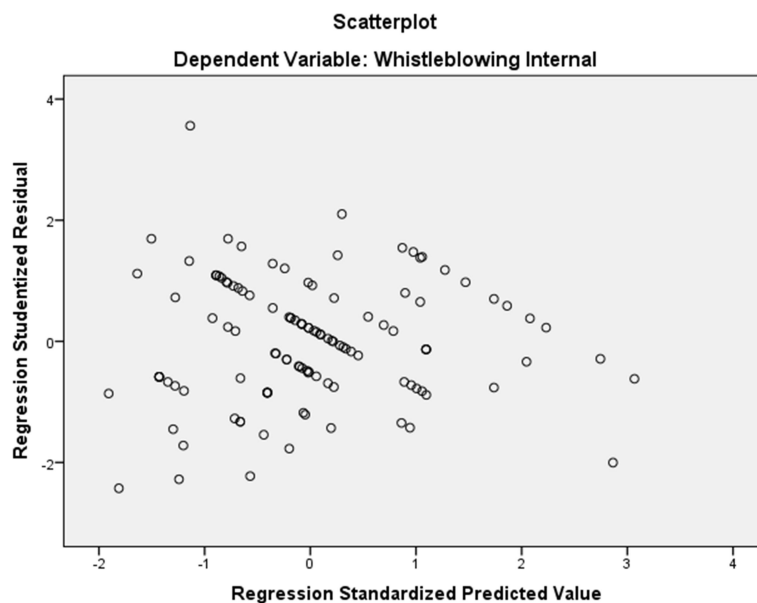
Sumber : Output SPSS

Berdasarkan tabel IV.6., diketahui bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance untuk setiap variabel independen  $> 0,1$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak mengalami gangguan multikolinieritas (terbebas dari multikolinieritas).

#### 4.4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier terjadi ketidaksamaan varians dari residual pengamatan ke pengamatan yang lain. Pemeriksaan terhadap gejala heterokedastisitas adalah dengan melihat pola diagram pencar (scatter plot). Jika diagram pencar yang ada membentuk pola-pola tertentu yang teratur, maka regresi mengalami gangguan heterokedastisitas.

**Gambar IV.1. Hasil Uji Heterokedastisitas**



Sumber : Output SPSS

Gambar IV.1. tersebut merupakan gambar hasil uji heterokedastisitas. Dari gambar tersebut, dapat dilihat bahwa diagram pencar dari scatter plot tidak membentuk suatu pola atau dapat dikatakan tersebar secara acak dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa regresi pada penelitian ini tidak terjadi gangguan heterokedastisitas, sehingga model regresi layak dipakai untuk analisis selanjutnya.

Selain melihat pola diagram pencar (scatter plot), uji heterokedastisitas dilakukan dengan uji glejser sebagaimana tertuang dalam tabel IV.7.

**Tabel IV.7 Hasil Uji Glejser**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.600	.280		2.145	.034
	Pertimbangan Etis	-.053	.040	-.147	-1.324	.188
	Penalaran Moral	-.004	.056	-.007	-.069	.945
	Sikap	.118	.098	.145	1.211	.228
	Norma Subyektif	-.070	.040	-.172	-1.754	.082
	Persepsi Kontrol Perilaku	-.050	.041	-.137	-1.213	.228

a. Dependent Variable: Abs\_Res

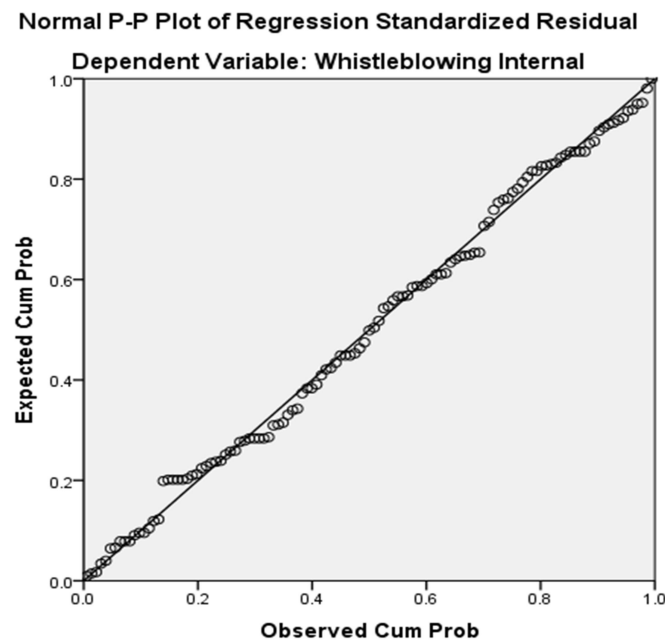
Sumber : output SPSS

Variabel penelitian dikatakan lolos uji heterokedastisitas (uji glesjer) jika nilai signifikansi variabel independen terhadap absolute residual modelnya lebih besar dari 0,05. Berdasarkan tabel IV.7. di atas dapat diketahui bahwa signifikansi variabel independen terhadap absolute residual modelnya berkisar di angka 0,082 – 0,945. Seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi yang lebih besar 0,05 sehingga dapat diketahui bahwa seluruh variabel independen telah lolos uji heterokedastisitas.

#### 4.4.3 Hasil Uji Normalitas Data

Normalitas rata-rata jawaban responden yang menjadi data dalam penelitian ini dapat dilihat dari normal probability plot. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya jika data menyebar secara acak dan tidak berada di sekitar garis diagonal, maka asumsi normalitas data tidak terpenuhi. Normal probability plot pada penelitian ini terlihat pada gambar IV.2.

**Gambar IV.2. Hasil Uji Normalitas Data**



*Sumber : Output SPSS*

Berdasarkan gambar IV.2. tersebut, dapat dilihat bahwa sebaran residual data tersebar di sekitar garis diagonal (tidak terpecah jauh dari garis diagonal), maka

dapat disimpulkan bahwa sebaran residual data telah berdistribusi normal.

Selain menggunakan diagram probability plot, pengujian normalitas juga dilakukan dengan kolmogorov smirnov, adapun hasilnya adalah sebagai berikut:

**Tabel IV.8 Kolmogorov Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		119
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.45613133
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.046
	Negative	-.059
Kolmogorov-Smirnov Z		.645
Asymp. Sig. (2-tailed)		.800

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan tabel kolmogorov smirnov di atas, diketahui bahwa residual data memiliki nilai Asymp. Sig yang lebih besar dari 0,05 oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa sebaran data telah berdistribusi normal.

#### 4.5 Analisis Regresi

Penelitian ini menggunakan metode enter dengan bantuan program SPSS version 21.0 dimana semua variabel independen digunakan untuk menjelaskan variabel dependen. Dalam penelitian ini digunakan suatu model analisis regresi berganda dengan cara uji nilai selisih mutlak, yaitu menggunakan variabel pertimbangan etis, penalaran moral, sikap, norma subyektif, dan persepsi kontrol perilaku dalam menjelaskan variabel dependen, *whistleblowing intention*.

#### 4.5.1 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Nilai koefisien determinasi  $R^2$  merupakan ukuran yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi dari variabel independen dalam mengidentifikasi variabel dependennya. Apabila  $R^2$  bernilai 0 maka dapat dikatakan bahwa tidak ada variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen, dan jika  $R^2$  bernilai 1 maka dapat dikatakan bahwa semua variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Dengan demikian  $R^2$  bernilai antara 0 dan 1. Berikut adalah tabel hasil perhitungan  $R^2$  dengan menggunakan aplikasi SPSS version 21.0.

**Tabel IV.9. Koefisien Determinasi  $R^2$**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.699 <sup>a</sup>	.489	.466

Sumber: output SPSS

Berdasarkan tabel IV.9.. diperoleh nilai R sebesar 0,699 dan R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,489 atau 48,9%. Koefisien determinasi atau R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,489 memberi pengertian bahwa 48,9% *whistleblowing intention* dipengaruhi oleh pertimbangan etis, penalaran moral, sikap, norma subyektif, dan persepsi kontrol perilaku, sedangkan 51,1% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Dari persentase tersebut, dapat dikatakan bahwa masih terdapat faktor lain sebesar 51,1% yang dapat dijelaskan oleh variabel lain yang dapat mempengaruhi *whistleblowing intention*. Hal ini merupakan tantangan bagi peneliti lain untuk menjelaskan variabel tersebut.

#### 4.5.2 Analisis Regresi

Hasil analisis regresi berganda dengan metode enter untuk model analisis dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel IV.10. Hasil Analisis Regresi**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.380	.482		-.789	.432
1					
Pertimbangan Etis	.169	.070	.198	2.407	.018
Penalaran Moral	.272	.100	.217	2.736	.007
Sikap	.341	.169	.178	2.019	.046
Norma Subyektif	.273	.071	.284	3.875	.000
Persepsi Kontrol Perilaku	.160	.071	.185	2.261	.026

a. Dependent Variable: Whistleblowing Internal

Sumber : Output SPSS

Dari tabel tersebut hasil persamaan regresi dapat ditentukan sebagai berikut:

$$Y = -0,380 + 0,169X_1 + 0,272X_2 + 0,341X_3 + 0,273X_4 + 0,160X_5 \dots\dots\dots(2)$$

Keterangan:

Y = *Whistleblowing Intention*

X1 = Pertimbangan etis

X2 = Penalaran moral

X3 = Sikap

X4 = Norma Subyektif

X5 = Persepsi Kontrol Perilaku

Persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :



1. Untuk nilai koefisien pertimbangan etis dengan nilai 0,169 dengan tanda positif. Artinya, pertimbangan etis memiliki pengaruh positif terhadap *whistleblowing intention* atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa setiap penambahan nilai pertimbangan etis, *maka akan meningkatkan whistleblowing intention*.
2. Untuk nilai koefisien penalaran moral dengan nilai 0,272 dengan tanda positif. Artinya, penalaran moral memiliki pengaruh positif terhadap *whistleblowing intention* atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa setiap penambahan nilai penalaran moral, *maka akan meningkatkan whistleblowing intention*.
3. Untuk nilai koefisien sikap dengan nilai 0,341 dengan tanda positif. Artinya, sikap memiliki pengaruh positif terhadap *whistleblowing intention* atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa setiap penambahan nilai sikap, maka akan meningkatkan *whistleblowing intention*.
4. Untuk nilai koefisien norma subyektif dengan nilai 0,273 dengan tanda positif. Artinya, norma subyektif memiliki pengaruh positif terhadap *whistleblowing intention* atau dapat dikatakan bahwa setiap penambahan nilai norma subyektif, maka akan meningkatkan *whistleblowing intention*.
5. Untuk nilai koefisien persepsi kontrol perilaku dengan nilai 0,160 dengan tanda positif. Artinya, persepsi kontrol perilaku memiliki pengaruh positif terhadap *whistleblowing intention* atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa setiap penambahan nilai persepsi kontrol perilaku, maka akan meningkatkan *whistleblowing intention*.

#### 4.6 Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan secara parsial. Pengujian variabel independen secara parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen (pertimbangan etis, penalaran moral, sikap, norma subyektif, dan persepsi kontrol perilaku) terhadap variabel dependen (*whistleblowing intention*). Dengan tingkat keyakinan 95% dan dengan pengujian dua arah (*two tail test*). Tingkat signifikansi yang ditetapkan sebesar 5%. Sehingga  $\alpha$  yang digunakan sebesar 0,05. Pengujian hipotesis secara parsial (uji t), yaitu dilakukan dengan cara melihat p value masing-masing variabel. Apabila p value  $< \alpha$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Dengan kata lain, variabel independen secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, apabila value  $> \alpha$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima, dengan kata lain variabel independen secara individual tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

##### 4.6.1 Pengujian Pengaruh Pertimbangan Etis terhadap *Internal Whistleblowing Intention*

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel IV.10. dapat diketahui bahwa variabel pertimbangan etis mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,018 ( $< 0,05$ ) dengan koefisien regresi dari pengujian ini sebesar +0,169 yang menunjukkan bahwa variabel pertimbangan etis berpengaruh positif signifikan terhadap *internal whistleblowing intention*.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian ini mendukung hipotesis pertama ( $H_1$ ). Artinya pertimbangan etis berpengaruh positif signifikan

terhadap *internal whistleblowing intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi etika seorang pegawai, maka niat melakukan *whistleblowing* juga akan semakin tinggi, begitu juga sebaliknya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Chiu (2002) dan Zarefar (2014). Kedua penelitian tersebut menunjukkan bahwa etika mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *whistleblowing intention*. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa etika berpengaruh positif terhadap niat seorang pegawai dalam melakukan *whistleblowing*. Akan tetapi hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Davitri (2013) yang menyatakan bahwa pertimbangan etis berpengaruh negatif secara signifikan terhadap *internal whistleblowing intention*.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengembangkan sistem *whistleblowing* guna pencegahan terjadinya *fraud* dengan mempertimbangkan nilai etika di dalamnya. Karena pentingnya faktor pertimbangan etis ataupun aspek etika maka dipandang perlu adanya pelatihan bagi seluruh pegawai mengenai etika, dalam hal ini adalah pelatihan mengenai etika bisnis. Selain itu penilaian mengenai faktor etika dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam proses penerimaan pegawai baru.

#### **4.6.2 Pengujian Pengaruh Penalaran Moral terhadap *Internal Whistleblowing Intention***

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel IV.10. dapat diketahui bahwa variabel penalaran moral mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,007 ( $< 0,05$ )

dengan koefisien regresi dari pengujian ini sebesar +0,272 yang menunjukkan bahwa variabel penalaran moral berpengaruh positif signifikan terhadap *internal whistleblowing intention*.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian ini mendukung hipotesis kedua (H<sub>2</sub>). Artinya penalaran moral berpengaruh positif signifikan terhadap *internal whistleblowing intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat penalaran moral seorang pegawai, maka niat melakukan *whistleblowing* juga akan semakin tinggi, begitu juga sebaliknya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Wulandari (2017) Penelitian tersebut menunjukkan bahwa penalaran moral mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *whistleblowing intention*. Akan tetapi hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Banda (2012) yang menyatakan bahwa penalaran moral/*ethical judgement* tidak berpengaruh terhadap *whistleblowing intention*.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan agar bagian kepatuhan senantiasa melakukan sosialisasi bagi seluruh karyawan mengenai ketentuan-ketentuan baru yang ditetapkan untuk mendukung pelaksanaan operasional perbankan yang sesuai aturan yang berlaku. Pada penerimaan pegawai baru, perbankan perlu juga memastikan bahwa pegawai tersebut memahami kode etik bankir. Selain itu, diperlukan penyegaran bagi pegawai lama mengenai kode etik bankir, agar mereka tidak melakukan pelanggaran terhadap kode etik bankir.

#### 4.6.3 Pengujian Pengaruh Sikap terhadap *Internal Whistleblowing Intention*

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel IV.10. dapat diketahui bahwa variabel sikap mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,046 ( $< 0,05$ ) dengan koefisien regresi dari pengujian ini sebesar +0,341 yang menunjukkan bahwa variabel sikap berpengaruh positif signifikan terhadap *internal whistleblowing intention*.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian ini mendukung hipotesis ketiga ( $H_3$ ). Artinya sikap berpengaruh positif signifikan terhadap *internal whistleblowing intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi sikap seorang pegawai, maka niat melakukan *whistleblowing* juga akan semakin tinggi, begitu juga sebaliknya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Park & Blenkinsopp (2009), dan Saud (2015). Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa sikap berpengaruh positif signifikan terhadap *internal whistleblowing intention*. Individu yang memiliki sikap positif yang mengarah pada *whistleblowing*, akan lebih berniat untuk melaporkan kesalahan tersebut.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengevaluasi ketentuan atau aturan mengenai *whistleblowing*. Ketentuan mengenai *whistleblowing* sebaiknya mencakup perlindungan terhadap pelapor dari berbagai ancaman risiko pembalasan. Misalnya, kebijakan yang dibuat memungkinkan seorang pelapor untuk melakukan pelaporan secara rahasia (*anonymously*) agar tidak dapat diketahui orang sehingga memunculkan *internal*

*whistleblowing intention*. Selain itu, manajemen harus mampu memotivasi anggota dalam organisasinya bahwa ada jaminan kerahasiaan dan perlindungan hukum terhadap pelapor. Sistem *whistleblowing* akan efektif jika seluruh elemen dalam organisasi dari tingkat terendah hingga top manajemen mendukung dan melindungi pegawai yang ingin melaporkan tindakan kecurangan, mengingat berbagai ancaman atau pembalasan yang dapat diterima.

#### **4.6.4 Pengujian Pengaruh Norma Subyektif terhadap *Internal Whistleblowing Intention***

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel IV.10. dapat diketahui bahwa variabel norma subyektif mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ) dengan koefisien regresi dari pengujian ini sebesar +0,273 yang menunjukkan bahwa variabel norma subyektif berpengaruh positif signifikan terhadap *internal whistleblowing intention*.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian ini mendukung hipotesis keempat ( $H_4$ ). Artinya variabel norma subyektif berpengaruh positif signifikan terhadap *internal whistleblowing intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi norma subyektif atau semakin tingginya dukungan orang sekitar untuk melakukan *whistleblowing*, maka niat melakukan *whistleblowing* juga akan semakin tinggi, begitu juga sebaliknya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Park & Blenkinsopp (2009) dan Putra (2014) yang menyatakan bahwa norma subyektif

berpengaruh positif terhadap niat melakukan pengaduan. Semakin individu meyakini bahwa orang-orang yang berpengaruh dalam kehidupannya berpikir bahwa ia harus melaporkan suatu kesalahan, maka ia akan lebih berniat untuk melakukan *whistleblowing* tersebut.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pandangan/anggapan orang-orang di sekitarnya (keluarga, rekan kerja, dll) dapat mempengaruhi atau memotivasi keinginan pegawai untuk melakukan *whistleblowing*, dan mereka akan cenderung mengikuti pendapat orang-orang yang mereka anggap penting. Untuk itu, perlu diciptakan iklim dalam perusahaan bahwa *whistleblowing* adalah salah satu bentuk pencegahan fraud sebagai bagian dalam sistem pengendalian intern.

#### **4.6.5 Pengujian Pengaruh Persepsi Kontrol Perilaku terhadap *Internal Whistleblowing Intention***

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel IV.10. dapat diketahui bahwa variabel persepsi kontrol perilaku mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ) dengan koefisien regresi dari pengujian ini sebesar +0,273 yang menunjukkan bahwa variabel persepsi kontrol perilaku berpengaruh positif signifikan terhadap *internal whistleblowing intention*.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian ini mendukung hipotesis kelima ( $H_5$ ). Artinya variabel persepsi kontrol perilaku berpengaruh positif signifikan terhadap *internal whistleblowing intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi kontrol perilaku, maka niat melakukan *whistleblowing* juga akan semakin tinggi, begitu juga sebaliknya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Park & Blenkinsopp (2009) menyatakan bahwa persepsi kontrol perilaku berpengaruh positif signifikan terhadap *internal whistleblowing intention*. Individu akan memiliki niat untuk melaporkan kesalahan jika mereka memiliki persepsi bahwa berbagai kesulitan untuk melakukan perilaku tersebut dapat dikontrol dan merasa yakin bahwa perilakunya tersebut dapat dilakukan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki keyakinan dan juga sumber daya (kapasitas diri) sehingga mereka mampu untuk bercerita kepada orang lain mengenai kecurangan yang diketahuinya dan melaporkannya kepada atasan atau pihak yang berwenang dalam perusahaan. Adanya perlindungan terhadap whistleblower dapat menjadi faktor pendukung bagi pegawai sehingga mereka merasa memiliki kesempatan dan merasa mudah untuk melakukan *whistleblowing*. Selain itu, adanya fasilitas yang memudahkan pelaporan kecurangan dapat memudahkan para whistleblower untuk melaporkan kecurangan.

#### **4.6.6 Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis**

Berdasarkan uraian di atas, maka hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



**Tabel IV.11 Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis**

<b>Independen Variabel</b>	<b>Hipotesis</b>	<b>Deskripsi Hipotesis</b>	<b>Hasil</b>
Pertimbangan Etis	H <sub>1</sub>	Pertimbangan etis berpengaruh positif terhadap <i>Internal Whistleblowing intention</i>	Terdukung
Penalaran Moral	H <sub>2</sub>	Penalaran moral berpengaruh positif terhadap <i>Internal Whistleblowing intention</i>	Terdukung
Sikap	H <sub>3</sub>	Sikap berpengaruh positif terhadap <i>Internal Whistleblowing intention</i>	Terdukung
Norma Subyektif	H <sub>4</sub>	Norma subyektif berpengaruh positif terhadap <i>Internal Whistleblowing intention</i>	Terdukung
Persepsi Kontrol Perilaku	H <sub>5</sub>	Persepsi kontrol perilaku berpengaruh positif terhadap <i>Internal Whistleblowing intention</i>	Terdukung

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan pada manajemen Bank Sleman dalam mengidentifikasi faktor-faktor seperti pertimbangan etis, penalaran moral, sikap, norma subyektif dan persepsi kontrol perilaku yang dapat mempengaruhi *internal whistleblowing intention*. Selanjutnya pertimbangan tersebut dapat digunakan untuk mengevaluasi kebijakan tentang *whistleblowing* yang telah ada. Dengan tersedianya pelaporan kecurangan internal akan sangat bermanfaat bagi organisasi karena permasalahan organisasi tidak terpublikasi secara luas. Selain itu perlu dilakukan sosialisasi yang lebih intensif mengenai *whistleblowing system* (sistem pelaporan pelanggaran) kepada seluruh pegawai agar berbagai jenis pelanggaran atau fraud yang berpotensi terjadi dalam organisasi dapat terdeteksi sejak dini dan dapat segera dilakukan pencegahan sebagai salah satu upaya dalam peningkatan pengendalian internal di organisasi.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh faktor pertimbangan etis, penalaran moral, sikap, norma subyektif, dan persepsi kontrol perilaku terhadap *internal whistleblowing intention*. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan responden penelitian 147 pegawai PD BPR Bank Sleman. Kuesioner yang dapat diolah sebanyak 119 kuesioner.

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis variabel-variabel dalam penelitian ini dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Hasil pengujian empiris menunjukkan bahwa pertimbangan etis berpengaruh positif signifikan terhadap *internal whistleblowing intention*. Dengan demikian  $H_1$  diterima. Hasil ini sama dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Chiu (2002) dan Zarefar (2014). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pertimbangan etis seorang pegawai, maka niat melakukannya *whistleblowing* juga akan semakin tinggi.
2. Hasil pengujian empiris menunjukkan bahwa penalaran moral berpengaruh positif signifikan terhadap *internal whistleblowing intention*. Dengan demikian  $H_2$  diterima. Hasil ini sama dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wulandari (2017). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat penalaran moral maka *whistleblowing intention* akan semakin meningkat.

3. Hasil pengujian empiris menunjukkan bahwa sikap berpengaruh positif signifikan terhadap *internal whistleblowing intention*. Dengan demikian H<sub>3</sub> diterima. Hasil ini sama dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Park & Blenkinsopp (2009) dan Saud (2015). Hal ini menunjukkan bahwa individu yang memiliki sikap positif yang mengarah pada *whistleblowing*, akan lebih berniat untuk melakukan *whistleblowing*.
4. Hasil pengujian empiris menunjukkan bahwa norma subyektif berpengaruh positif signifikan terhadap *internal whistleblowing intention*. Dengan demikian H<sub>4</sub> diterima. Hasil ini sama dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Park & Blenkinsopp (2009) dan Putra (2014). hal ini menunjukkan bahwa semakin individu meyakini bahwa orang-orang yang berpengaruh dalam kehidupannya berpikir bahwa ia harus melaporkan suatu kesalahan, maka ia akan lebih berniat untuk melakukan *whistleblowing* tersebut.
5. Hasil pengujian empiris menunjukkan bahwa persepsi kontrol perilaku berpengaruh positif signifikan terhadap *internal whistleblowing intention*. Dengan demikian H<sub>5</sub> diterima. Hasil ini sama dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Park & Blenkinsopp (2009). Hal ini menunjukkan bahwa individu akan memiliki niat untuk melakukan *whistleblowing* jika mereka memiliki persepsi bahwa berbagai kesulitan untuk melakukan perilaku tersebut dapat dikontrol dan merasa yakin bahwa perilakunya tersebut dapat dilakukan.

## 5.2 Saran Bagi Penelitian Selanjutnya.

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan, sehingga pada penelitian selanjutnya dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut :

1. Penelitian ini menggunakan sampel penelitian yang hanya berasal dari satu perusahaan saja, yaitu PD BPR Bank Sleman. Penelitian selanjutnya dapat menambah objek penelitian dengan beberapa perusahaan sejenis baik dalam satu provinsi maupun antar provinsi.
2. Penelitian ini hanya terbatas menguji *internal whistleblowing intention*, untuk penelitian selanjutnya sebaiknya juga dilakukan pengujian terhadap *eksternal whistleblowing intention*.
3. Koefisien determinasi atau R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,489 memberi pengertian bahwa 48,9% *internal whistleblowing intention* dipengaruhi oleh pertimbangan etis, penalaran moral, sikap, norma subyektif, dan persepsi kontrol perilaku, sedangkan 51,1% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Untuk penelitian sejenis selanjutnya dapat dilakukan dengan menguji faktor-faktor lain yang mungkin dapat mempengaruhi *internal whistleblowing intention*, misalnya budaya ewuh pekewuh, *reward*, dan *punishment*.

## DAFTAR REFERENSI

- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 50: 179-211.
- Ajzen, I. (2005). Attitudes, personality, and behavior. *2nd ed. Maidenhead, UK: Open University Press*.
- Alleyne, P., Soverall, W.C., Broome, T. & Pierce, A. (2017). Perceptions, predictors and consequences of whistleblowing among accounting employees in Barbados, *Meditari Accountancy Research*, 25 (2) :241-267,
- Apriyani (2016). “Ini Penyebab BPR Dilikuidasi” Diakses tanggal 10 Januari 2018 pada <http://infobanknews.com/dibalik/>
- Arnold, D.F. & Ponemon, L.A. (1991). Internal Auditors Perceptions Of Whistleblowing and the Influence of Moral Reasoning : An Experiment. *Auditing : A Journal of Practice and Theory*. 10:1-15.
- Association of Certified Fraud Examiners. (2016). Report to the Nation on Occupational Fraud and Abuse. ACFE.
- Banda, F. L. (2012). Pengaruh Penalaran Moral, Sikap, Norma Subyektif Dan Persepsi Kontrol Perilaku Terhadap Whistleblowing Intention. Tesis. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Bank Indonesia (2018). “Ikhtisar Perbankan” diakses tanggal 2 Juli 2018 pada <https://www.bi.go.id/id/perbankan/ikhtisar/lembaga>
- Barnett, T., Bass, K. & Brown, G. (1996). Religiosity, Ethical Ideology, and Intentions to Report a Peer’s Wrongdoing, *Journal of Business Ethics*. 15: 1161-1174
- Beu, D., & Buckley, M. R. (2001). The hypothesized relationship between accountability and ethical behavior. *Journal os Business Ethics*, 34, 57-73.
- Chiu, R. K. (2002). Ethical Judgement, Locus of Control, and Whistleblowing Intention: A Case Study of Mainland Chinese MBA Students. *Managerial Auditing Journal*, 17, 581-587.
- Chiu, R. K. (2003). Ethical Judgment and Whistleblowing Intention: Examining The Moderating Role of Locus of Control. *Journal of Business Ethics*, 43, 65-75.

- Daivitri, A. A. I. N. (2013). Pengaruh Pertimbangan Etis dan Komponen Perilaku Terencana Pada Niat Whistleblowing Internal Dengan Locus of Control Sebagai Variabel Pemoderasi. Tesis. Program Magister Sains dan Doktor. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada,
- Diantika, A. (2015). Analisis Kebijakan Perbankan Mikro: Sebuah Studi tentang Fraud dan Pengawasan terhadap Bank Perkreditan Rakyat di Indonesia. Disertasi. Pendidikan Doktor Administrasi Publik. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada,
- Fajrian, H. (2018). Majalah Infobank No.477. Vol. XL, 54-55.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An Introduction to Theory and Research*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indriantoro, N. & Supomo, B. (2002). *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Jubb, P. B. (1999). Whistleblowing: A restrictive definition and interpretation. *Journal of Business Ethics*, 21(1). 77-94.
- Kaptein, M. (2011). From Inaction to External Whistleblowing: The Influence of the Ethical Culture of Organizations on Employee Responses to Observed Wrongdoing. *Journal of Business Ethics*. 98 :513-530.
- Kohlberg, L. (1981). *Essay in moral development. The philosophy of Moral Development*.
- Komite Nasional Kebijakan Governance (2008). *Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran-SPP (Whistleblowing System-WBS)*. Jakarta: KNKG
- Lembaga Penjamin Simpanan (2017). "Bank yang Dilikuidasi" diakses tanggal 10 November 2017 pada [http://www.lps.go.id/web/guest/bank\\_yang\\_dilikuidasi](http://www.lps.go.id/web/guest/bank_yang_dilikuidasi)
- Liyanarachchi, G. & Newdick, C. (2009). The Impact Of Moral Reasoning And Retaliation On Whistleblowing: New Zealand Evidence. *Journal of Business Ethics*. 89: 37-57.
- Near, J.P. & Miceli, M.P. (1985). Organizational Dissidence: The Case of Whistleblowing. *Journal of Business Ethics*, 4 (1): 1-16.

- Near, J.P. & Miceli, M.P. (1994). Relationships Among Value Congruence, Perceived Victimization, and Retaliation Against Whistle-blowers. *Journal of Management*.20(4): 773-794.
- Near, J. P. & Miceli, M. P. (2005). Standing up or standing by: What predicts blowing the whistle on organizational wrongdoing? *Research in Personnel and Human Resource management*.
- Park, H. & Blenkinsopp, J. (2009). Whistleblowing as Planned Behavior – A Survey of South Korean Police Officers. *Journal of Business Ethics*. 85:545-556.
- Purwantini, A. H. (2016). Pengaruh Komitmen Profesional, Pertimbangan Etis, dan Komponen Perilaku Terencana terhadap Intensi Whistleblowing Internal. *Jurnal Ekonomi Syariah*. 4 (1) : 142 - 159
- Putra, A. F. (2014). Pengaruh Faktor Individual Dan Faktor Situasional Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing. Tesis. Program sains dan doctor. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Putra, E. (2018). “Gelapkan Dana Nasabah, Mantan Pegawai Bank Pasar Ditahan” diakses [https://sukoharjonews.com/hukum dan kriminal//](https://sukoharjonews.com/hukum%20dan%20kriminal/)
- Santoso, S. (2014). *Statistik Parametrik Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Saud, I. M. (2015). Pengaruh Faktor Individual dan Faktor Situasional Terhadap Niat Whistleblowing Internal-Eksternal dengan Variabel Pemoderasi Persepsi Dukungan Organisasi. Tesis. Program Magister Sains Akuntansi. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Schultz, J. J., Johnson, D. A., Morris, D., & Dyrnes, S. (1993). An Investigation of the Reporting of Questionable Acts in an International Setting. *Journal of Accounting Research*. 31: 75-103.
- Septiyanti, W (2013). Pengaruh Faktor Organisasional, Individual, Situasional dan Demografis Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing Internal. Tesis. Program Magister Sains dan Doktor. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Suryono, E. & Chariri, A. (2016). Sikap, Norma Subyektif, dan Intensi Pegawai Negeri Sipil untuk mengadukan pelanggaran (Whistle-blowing). *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*. 13 (1) : 102-116.
- Wulandari, G. H. (2017). Faktor Motivasional Karyawan dalam Kecenderungan Melakukan Whistleblowing. Tesis. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.

Zarefar, A. (2014). Pengaruh Etika Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. Tesis. Program Studi Magister Akuntansi. Jakarta: Universitas Indonesia.



## Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Kepada Yth

Bapak/Ibu Responden di lingkungan

PD BPR Bank Sleman

Di

Tempat

Dengan hormat,

Teriring doa dan harapan semoga Bapak/Ibu senantiasa dibawah lindungan TuhanYang Maha Kuasa, sehingga dapat bekerja dengan baik dan sukses selalu dalammenjalan tugas. Amin. Izinkanlah saya memperkenalkan diri :

Nama : Atik Sukonengrom

Pekerjaan : Mahasiswi Universitas Islam Indonesia

Dalam rangka penelitian dengan judul “Faktor-faktor yang mempengaruhi Internal Whistleblowing Intention” merupakan salah satu syarat penyelesaian study pada program Magister Akuntansi Universitas Islam Indonesia, maka saya mohon Bapak/Ibu dapat membantu dengan mengisi kuisisioner seperti terlampir. Sangat besar harapan saya, kepada Bapak/Ibudapat mengisi kuisisioner tersebut.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya, saya ucapkan terima kasih.

Salam hormat,

Atik Sukonengrom

**IDENTITAS RESPONDEN**

- A. Jenis Kelamin** :  Laki-laki  Perempuan
- B. Umur** :  20 – 30 Tahun  31 – 40 Tahun  
 41 – 50 Tahun  51 – 60 Tahun
- C. Tingkat Pendidikan** :  SMA/Sederajat  D3/D4  
 S1  S2  S3
- D. Masa Kerja** :  < 5 Tahun  6 – 10 Tahun  
 11 – 15 Tahun  16 – 20 Tahun  > 20 Tahun
- E. Divisi/Satuan Kerja/Kantor Cabang/Sekretaris** :
- Bisnis  Operasional  Kantor Cabang  
 SKAI  SKMR  SKK  
 Sekretaris  SDM

## DAFTAR PERTANYAAN PENELITIAN

Berilah tanda silang (X) atas pernyataan dibawah ini pada kolom yang tersedia sesuai dengan jawaban yang paling mewakili pendapat atau persepsi Anda!

### Skenario :

Diadaptasi dari Daivetri (2013)

Anggun adalah seorang staf keuangan yang bekerja selama hampir 2 (dua) tahun di PT. Toga. Anggun mengetahui atasannya memilih penawaran pemasok yang harganya lebih tinggi dibanding pemasok yang lain, dikarenakan telah melakukan bisnis dengan PT. Agro selama bertahun-tahun dan memiliki hubungan bisnis yang baik dan akan mendapatkan hadiah sebuah mobil dari pemasok tersebut. Atasannya tersebut menyatakan bahwa Anggun juga bisa melakukan transaksi yang serupa. Anggun khawatir karena ia tahu bahwa menerima hadiah atau pemberian sekecil apapun bertentangan dengan kebijakan perusahaan.

(Untuk mengukur *Internal Whistleblowing Intention*)

No	Pernyataan	Skala Pengukuran				
		Sangat Tidak setuju	Tidak setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
1	Seandainya saya adalah Anggun, saya akan melaporkan hal tersebut kepada pihak manajemen yang lebih tinggi.					
2.	Kondisi tersebut merupakan permasalahan yang serius.					
3.	Tingkat risiko tinggi bagi saya jika saya melaporkan kasus tersebut.					

Keterangan: diadaptasi dari Daivetri (2013) Suryono (2017)

### VARIABEL PERTIMBANGAN ETIS

Pernyataan		Sangat Tidak setuju	Tidak setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
1.	Tindakan tersebut merupakan tindakan tidak etis					
2.	Tindakan tersebut tidak memberikan manfaat bagi semua karyawan					
3.	Tindakan tersebut tidak dapat diterima masyarakat					

Keterangan: diadaptasi dari Daivetri (2013)

**VARIABEL PENALARAN MORAL**

No	Pernyataan	Jawaban				
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
1	Bahwa kode etik harus diikuti, bahwa tidak boleh menerima hadiah atau imbalan dalam bentuk apapun yang dapat memperkaya diri pribadi maupun keluarganya					
2	Bahwa persetujuan atasan yang memilih penawaran pemasok yang harganya lebih tinggi dibanding pemasok yang lain, akan menjadi tinjauan di masa depan					
3	Bahwa peraturan perusahaan memberikan pedoman mengenai pemilihan pemasok.					
4	Bahwa keputusan atasan tersebut bertentangan dengan konsep kejujuran Anggun.					

Keterangan: diadaptasi dari Wulandari (2017)

**VARIABEL SIKAP**

No	Pernyataan	Sangat Tidak setuju	Tidak setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
1	Jika saya melaporkan kasus tersebut, saya akan mendapatkan pembalasan dari orang yang telah saya laporkan					
2.	Jika saya melaporkan kasus tersebut, rekan kerja akan membuat hidup saya sulit					
3.	Jika saya melaporkan kasus tersebut, prospek masa depan saya (promosi) dengan perusahaan akan menurun					
4.	Jika saya melaporkan kasus tersebut, saya mungkin akan dipecat					
5.	Jika saya tidak melaporkan kasus tersebut, hati nurani saya merasa bersalah					
6.	Untuk melindungi masyarakat saya akan melaporkan kasus tersebut					
7.	Jika saya melaporkan kasus tersebut, saya mencegah kerugian bagi orang lain (investor, masyarakat umum, dll)					
8.	Jika saya melaporkan kasus tersebut, manajemen PT Toga akan memperbaiki masalahnya					
9.	Jika saya melaporkan kasus tersebut iklim etika PT Toga akan meningkat					

Keterangan: diadopsi dari Daivetri (2013)

**VARIABEL NORMA SUBJEKTIF**

No.	Pernyataan	Sangat Tidak setuju	Tidak setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
1	Keluarga saya akan menyarankan untuk melaporkan kasus tersebut					
2	Teman-teman saya akan menyarankan untuk melaporkan kasus tersebut					
3	Banyak orang yang penting dalam kehidupan saya, akan mendukung saya untuk melaporkan kasus tersebut					

Keterangan: diadopsi dari Daivitri (2013)

**VARIABEL KONTROL PERILAKU**

No.	Pernyataan	Sangat Tidak setuju	Tidak setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
1	Hal ini tidak sebanding dengan usaha saya untuk melaporkan kasus ini					
2	Akan ada terlalu banyak masalah bagi saya untuk melaporkan kasus ini					
3	Hal ini akan terlalu banyak menyita waktu dan usaha saya untuk melaporkan kasus tersebut					
4	Akan sulit bagi saya melaporkan kasus tersebut kepada otoritas yang tepat					
5	Akan berat bagi saya melaporkan kasus tersebut kepada otoritas yang tepat					

Keterangan: diadopsi dari Daivitri (2013)

Komentar/saran dari Bapak/Ibu :

.....

.....

.....

Terimakasih atas kesediaan Bapak/Ibu telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengisi kuesioner ini.

**Lampiran 2. Rangkuman Jawaban Responden**

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Masa Kerja	Bagian
1	2	3	3	5	1
2	1	2	3	2	1
3	2	2	3	1	1
4	1	3	3	4	2
5	2	2	3	2	7
6	1	2	3	2	1
7	1	2	1	1	2
8	2	2	3	3	4
9	2	1	3	1	2
10	1	1	3	1	2
11	1	2	1	1	2
12	1	3	1	1	2
13	1	1	1	1	2
14	1	2	1	3	2
15	1	2	1	2	2
16	1	2	1	1	2
17	1	3	1	1	2
18	1	2	1	2	2
19	1	1	1	1	2
20	1	2	1	1	2
21	1	2	1	1	2
22	1	2	1	3	2
23	1	2	1	1	2
24	1	2	1	1	2
25	1	3	2	1	2
26	1	2	1	1	2
27	1	2	1	2	2
28	2	1	3	1	2
29	2	3	3	5	8
30	1	4	1	5	2
31	2	2	3	2	2
32	1	1	3	1	2
33	1	3	2	1	1
34	2	3	1	4	2
35	1	2	1	1	2

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Masa Kerja	Bagian
36	1	2	1	2	1
37	1	4	2	5	1
38	1	4	3	5	1
39	2	3	3	5	1
40	2	1	3	2	7
41	1	3	1	2	2
42	1	3	1	2	2
43	1	3	1	3	2
44	1	3	1	1	2
45	1	2	1	1	2
46	1	1	1	1	2
47	1	3	1	3	2
48	1	4	1	4	1
49	2	1	3	2	8
50	2	1	3	2	2
51	2	1	3	1	2
52	2	1	3	1	2
53	1	2	2	3	2
54	1	1	3	1	2
55	2	1	3	1	2
56	2	2	3	2	2
57	1	1	3	2	2
58	2	2	3	1	2
59	2	1	3	2	2
60	2	2	3	1	2
61	2	4	3	5	2
62	1	2	3	1	2
63	2	1	2	1	2
64	2	2	3	1	2
65	2	1	3	1	2
66	2	1	3	1	2
67	2	1	3	1	2
68	2	1	3	1	2
69	1	3	3	4	2
70	2	3	3	4	2

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Masa Kerja	Bagian
71	1	3	1	5	2
72	1	1	3	1	2
73	2	1	3	1	2
74	2	2	3	1	2
75	2	1	3	1	4
76	1	3	1	5	2
77	2	3	3	5	2
78	2	1	3	1	2
79	2	2	3	2	2
80	2	3	3	4	2
81	2	2	3	2	1
82	1	3	3	5	1
83	1	1	3	2	1
84	1	2	2	1	1
85	1	1	2	1	1
86	2	2	3	1	1
87	2	1	2	1	1
88	2	2	3	2	1
89	2	1	3	2	1
90	2	2	3	3	2
91	2	1	1	1	2
92	2	1	2	1	2
93	2	2	3	2	1
94	2	1	3	1	1
95	2	2	3	2	2
96	2	1	3	1	2
97	1	2	3	1	1
98	1	4	1	5	1
99	2	1	3	2	1
100	1	4	3	5	1
101	2	2	3	2	1
102	1	3	4	5	1
103	1	3	1	1	2
104	1	2	1	1	2
105	1	1	1	1	2



No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Masa Kerja	Bagian
106	1	1	1	2	2
<b>107</b>	2	1	3	1	1
108	1	1	3	1	2
109	2	4	3	5	5
110	2	2	3	3	6
111	2	3	1	1	3
112	2	1	3	2	1
113	1	2	3	2	3
114	2	1	3	1	3
115	1	1	3	1	3
116	2	1	3	2	3
117	1	2	1	2	3
118	2	3	3	3	3
119	2	3	3	4	3

No	WI 1	WI2	WI3	Y	PE1	PE2	PE3	X1	PM1	PM2	PM3	PM4	X2
1	4	3	3	3.33	4	3	4	3.67	4	3	3	4	3.5
2	3	2	3	2.67	3	2	2	2.33	4	4	3	4	3.75
3	3	2	3	2.67	3	2	2	2.33	3	3	2	3	2.75
4	5	5	5	5	4	5	4	4.33	5	4	4	5	4.5
5	4	3	4	3.67	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	5	5	5	5	4	5	4	4.33	5	5	5	5	5
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4.75
8	4	3	4	3.67	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	3	4	4	3.67	5	4	3	4	5	5	5	5	5
10	3	3	4	3.33	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	5	5	4.67	3	4	4	3.67	4	3	4	4	3.75
12	3	3	4	3.33	3	4	4	3.67	4	3	4	4	3.75
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3.75
14	5	4	4	4.33	4	3	3	3.33	5	4	3	4	4
15	4	3	4	3.67	4	4	4	4	4	3	4	4	3.75
16	3	3	4	3.33	3	4	4	3.67	4	3	4	4	3.75
17	3	4	4	3.67	3	4	2	3	4	3	4	4	3.75
18	4	4	5	4.33	4	5	4	4.33	5	4	5	5	4.75
19	4	4	5	4.33	4	5	4	4.33	5	4	5	5	4.75
20	4	4	5	4.33	4	5	4	4.33	5	4	5	5	4.75
21	4	4	5	4.33	3	4	4	3.67	5	4	4	5	4.5
22	3	3	4	3.33	3	4	4	3.67	4	3	4	4	3.75
23	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4
24	3	3	4	3.33	3	4	4	3.67	4	3	4	4	3.75
25	3	4	4	3.67	4	4	3	3.67	4	4	4	4	4
26	3	3	4	3.33	3	4	4	3.67	4	3	4	4	3.75
27	4	4	4	4	4	4	3	3.67	4	2	4	3	3.25
28	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4.75
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4.5
30	4	4	4	4	4	3	4	3.67	4	3	4	4	3.75
31	4	3	4	3.67	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	4	4	3	3.67	4	4	3	3.67	4	5	3	5	4.25
33	3	4	4	3.67	3	3	3	3	4	4	4	4	4
34	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	3	3	3	3	3	4	4	3.67	4	3	3	4	3.5

No	WI 1	WI2	WI3	Y	PE1	PE2	PE3	X1	PM1	PM2	PM3	PM4	X2
36	3	3	3	3	3	4	4	3.67	4	3	3	4	3.5
37	3	3	3	3	3	4	4	3.67	4	3	3	3	3.25
38	3	3	3	3	3	4	4	3.67	4	3	3	4	3.5
39	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3.25
40	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	5	4.25
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3.75
42	4	4	4	4	4	4	3	3.67	4	3	3	4	3.5
43	5	4	4	4.33	5	5	5	5	5	3	4	5	4.25
44	4	4	4	4	3	2	2	2.33	4	4	4	4	4
45	4	4	4	4	3	2	2	2.33	4	4	4	4	4
46	3	4	4	3.67	3	2	2	2.33	4	5	4	4	4.25
47	4	4	4	4	3	2	2	2.33	4	4	4	4	4
48	4	4	4	4	3	2	2	2.33	4	4	4	4	4
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
50	4	5	5	4.67	5	5	5	5	5	5	4	4	4.5
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
53	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4
54	3	4	4	3.67	3	3	3	3	4	4	4	4	4
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
56	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3.75
57	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3.75
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
59	4	4	4	4	4	5	4	4.33	4	4	4	5	4.25
60	4	5	5	4.67	4	4	4	4	4	4	4	4	4
61	4	4	4	4	5	4	4	4.33	4	4	4	4	4
62	4	5	4	4.33	4	5	3	4	5	4	3	4	4
63	5	5	5	5	4	4	3	3.67	5	4	4	4	4.25
64	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3.75
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
67	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
69	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4.25
70	4	5	4	4.33	4	5	3	4	5	4	4	4	4.25





No	SK1	SK2	SK3	SK4	SK5	SK6	SK7	SK8	SK9	X3
1	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3.33
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	2	2	2	1	5	4	5	4	4	3.22
5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3.11
6	2	2	3	3	5	4	5	5	5	3.78
7	4	1	4	5	5	4	4	5	4	4
8	3	2	2	1	4	4	4	4	4	3.11
9	3	2	2	2	4	4	4	5	5	3.44
10	4	2	3	2	2	4	4	4	3	3.11
11	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3.67
12	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2.89
13	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3.33
14	3	3	2	2	3	4	3	3	3	2.89
15	3	2	2	3	4	3	4	3	4	3.11
16	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2.89
17	3	2	2	3	4	3	3	4	3	3
18	1	1	1	1	5	4	5	5	5	3.11
19	1	1	1	1	5	4	5	5	5	3.11
20	1	1	1	1	5	4	5	5	5	3.11
21	3	3	2	3	4	4	4	4	5	3.56
22	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2.89
23	2	2	2	2	4	4	4	4	4	3.11
24	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2.89
25	4	3	3	2	3	4	4	3	3	3.22
26	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2.89
27	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3.78
28	3	2	2	1	5	4	4	3	4	3.11
29	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3.78
30	2	2	2	2	4	4	4	4	4	3.11
31	2	2	2	2	4	4	4	4	4	3.11
32	3	3	3	2	3	4	4	5	4	3.44
33	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3.33
34	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3.22
35	2	2	2	2	4	4	4	4	4	3.11

No	SK1	SK2	SK3	SK4	SK5	SK6	SK7	SK8	SK9	X3
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
37	4	2	3	3	4	4	4	2	2	3.11
38	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3.11
39	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3.22
40	4	3	2	2	5	4	4	3	4	3.44
41	2	2	2	2	4	4	4	4	4	3.11
42	3	3	2	2	4	4	4	3	3	3.11
43	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4.56
44	2	2	2	2	4	4	4	4	3	3
45	2	2	2	2	4	4	4	4	3	3
46	2	2	2	2	3	4	4	5	4	3.11
47	2	2	2	2	4	4	4	4	3	3
48	2	2	2	2	4	4	4	4	3	3
49	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3.56
50	4	4	4	4	2	4	3	4	4	3.67
51	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3.67
52	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3.67
53	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3.56
54	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3.56
55	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3.89
56	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3.11
57	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3.11
58	4	4	2	3	5	5	5	5	5	4.22
59	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2.67
60	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3.67
61	2	2	1	1	4	4	4	4	4	2.89
62	2	1	2	1	4	3	4	4	4	2.78
63	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3.67
64	2	2	2	2	4	4	4	4	4	3.11
65	2	2	2	2	4	4	4	4	4	3.11
66	2	2	2	1	4	4	4	4	4	3
67	4	2	2	2	3	3	3	4	3	2.89
68	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3.56
69	3	3	2	2	4	4	4	5	5	3.56
70	2	2	1	2	4	3	3	4	4	2.78

No	SK1	SK2	SK3	SK4	SK5	SK6	SK7	SK8	SK9	X3
71	2	2	3	2	4	4	4	4	2	3
72	3	2	2	2	4	4	4	4	4	3.22
73	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3.44
74	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3.44
75	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3.56
76	1	1	1	1	5	5	5	5	5	3.22
77	2	1	1	2	5	4	4	5	3	3
78	3	2	2	2	4	4	4	4	4	3.22
79	2	2	3	3	5	4	4	4	4	3.44
80	2	2	3	2	5	5	5	5	5	3.78
81	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2.89
82	2	2	2	2	4	4	4	4	4	3.11
83	3	4	5	5	4	3	3	4	4	3.89
84	2	2	2	3	4	4	4	4	4	3.22
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
86	2	2	2	2	4	4	4	4	3	3
87	2	3	3	3	3	5	4	4	3	3.33
88	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
89	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
90	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3.11
91	2	2	2	2	4	3	4	4	4	3
92	3	2	2	3	4	3	4	3	3	3
93	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3.67
94	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3.44
95	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3
96	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2.89
97	2	2	2	2	4	4	3	4	4	3
98	2	2	2	2	3	3	3	4	4	2.78
99	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
100	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3
101	2	4	2	2	4	4	4	4	4	3.33
102	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3.67
103	3	3	2	2	4	4	4	4	4	3.33
104	2	2	2	2	4	4	4	4	4	3.11
105	2	2	2	2	4	4	4	4	4	3.11



No	SK1	SK2	SK3	SK4	SK5	SK6	SK7	SK8	SK9	X3
106	3	2	2	1	4	5	4	5	1	3
107	2	2	2	2	4	4	4	4	4	3.11
108	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3.44
109	1	1	1	1	5	5	5	5	5	3.22
110	3	2	3	2	2	3	4	4	3	2.89
111	2	1	1	2	2	4	5	5	5	3
112	2	2	2	1	2	4	4	4	4	2.78
113	2	2	2	1	2	4	4	4	4	2.78
114	2	2	2	2	4	4	4	4	4	3.11
115	4	2	2	2	4	3	4	4	4	3.22
116	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
117	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
118	2	2	2	2	4	4	4	3	3	2.89
119	1	1	1	1	5	5	5	5	5	3.22

No	NS1	NS2	NS3	X4	KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	X5
1	4	3	4	3.67	3	3	4	3	4	3.4
2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2.8
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2.8
4	4	5	5	4.67	4	4	3	4	4	3.8
5	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2.2
9	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2.2
10	3	4	4	3.67	4	3	4	4	2	3.4
11	4	4	4	4	2	2	3	3	3	2.6
12	4	4	4	4	2	2	2	3	3	2.4
13	4	4	4	4	3	2	3	3	3	2.8
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	4	4	4	4	2	2	2	3	3	2.4
16	4	4	4	4	2	2	2	3	3	2.4
17	4	4	3	3.67	2	2	2	3	3	2.4
18	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2
19	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2
20	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2
21	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2.6
22	4	4	4	4	2	2	2	3	3	2.4
23	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2
24	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3.4
25	3	3	3	3	4	2	2	4	4	3.2
26	4	4	4	4	2	2	2	3	3	2.4
27	4	3	4	3.67	4	4	4	4	4	4
28	3	4	3	3.33	2	3	3	2	2	2.4
29	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3.8
30	3	4	3	3.33	3	3	3	2	2	2.6
31	3	4	3	3.33	2	2	2	4	4	2.8
32	3	3	4	3.33	2	3	2	3	3	2.6
33	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2.6
34	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3.2
35	2	2	3	2.33	3	3	3	3	3	3

No	NS1	NS2	NS3	X4	KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	X5
36	2	2	3	2.33	3	3	3	3	3	3
37	2	2	3	2.33	3	3	3	3	3	3
38	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3.2
39	2	2	3	2.33	3	3	3	3	3	3
40	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2.4
41	4	4	4	4	2	2	2	2	3	2.2
42	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2
43	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
44	3	3	3	3	2	2	2	2	1	1.8
45	4	4	4	4	2	2	2	2	1	1.8
46	4	4	5	4.33	3	3	3	3	3	3
47	4	4	4	4	2	2	2	2	1	1.8
48	4	4	4	4	2	2	2	2	1	1.8
49	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3
50	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3.4
51	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3
52	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3.6
53	3	3	4	3.33	4	4	4	4	4	4
54	3	3	4	3.33	4	4	4	4	4	4
55	4	4	3	3.67	4	4	4	4	4	4
56	3	3	4	3.33	2	2	2	2	2	2
57	3	3	4	3.33	2	2	2	2	2	2
58	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
59	3	3	5	3.67	4	4	3	4	4	3.8
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
61	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2
62	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2
63	3	4	3	3.33	3	3	3	3	3	3
64	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2.2
65	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2.2
66	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2.2
67	3	4	4	3.67	3	2	2	2	2	2.2
68	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2.6
69	4	4	4	4	3	3	2	3	3	2.8
70	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3.6

No	NS1	NS2	NS3	X4	KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	X5
71	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2
72	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2
73	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
74	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3.2
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
76	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1
77	3	4	4	3.67	3	2	3	2	2	2.4
78	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2
79	5	5	5	5	2	2	4	3	3	2.8
80	5	5	5	5	4	4	3	4	4	3.8
81	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2
82	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2
83	3	2	3	2.67	4	5	5	4	3	4.2
84	4	4	4	4	2	3	2	2	2	2.2
85	4	4	4	4	2	4	3	2	2	2.6
86	3	4	4	3.67	4	3	3	4	4	3.6
87	4	5	4	4.33	3	3	3	3	3	3
88	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
89	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
90	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
91	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2
92	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2
93	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
94	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
95	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
96	4	4	4	4	2	3	2	2	2	2.2
97	4	4	4	4	2	2	2	4	4	2.8
98	4	4	4	4	2	3	3	4	3	3
99	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
100	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
101	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
102	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2.2
103	2	4	4	3.33	4	4	4	2	4	3.6
104	3	3	4	3.33	3	2	4	3	4	3.2
105	3	3	4	3.33	3	2	4	3	4	3.2

No	NS1	NS2	NS3	X4	KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	X5
106	4	4	4	4	2	2	1	2	4	2.2
107	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2
108	4	3	4	3.67	3	3	2	2	2	2.4
109	5	5	5	5	3	4	4	4	4	3.8
110	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2
111	4	4	5	4.33	2	2	1	2	2	1.8
112	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2
113	1	4	4	3	2	2	4	2	2	2.4
114	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2
115	3	4	3	3.33	4	4	4	2	2	3.2
116	2	2	3	2.33	1	1	1	3	3	1.8
117	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
118	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1
119	5	5	5	5	3	4	4	4	4	3.8

### LAMPIRAN 3. DESKRIPSI RESPONDEN

#### Frequency Table

Jenis Kelamin				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Laki-laki	61	51.3	51.3
Valid	Perempuan	58	48.7	100.0
	Total	119	100.0	100.0

Usia				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	20 - 30 Tahun	42	35.3	35.3
	31 - 40 Tahun	43	36.1	71.4
Valid	41 - 50 Tahun	26	21.8	93.3
	51 - 60 Tahun	8	6.7	100.0
	Total	119	100.0	100.0

Pendidikan				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	SMA/Sederajat	39	32.8	32.8
	D3/D4	9	7.6	40.3
Valid	S1	70	58.8	99.2
	S2	1	.8	100.0
	Total	119	100.0	100.0

**Masa kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 5 Tahun	58	48.7	48.7	48.7
6 - 10 Tahun	30	25.2	25.2	73.9
11 - 15 Tahun	9	7.6	7.6	81.5
16 - 20 Tahun	7	5.9	5.9	87.4
> 20 Tahun	15	12.6	12.6	100.0
Total	119	100.0	100.0	

**Bagian**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Bisnis	29	24.4	24.4	24.4
Operasional	74	62.2	62.2	86.6
Kantor Cabang	8	6.7	6.7	93.3
SKAI	2	1.7	1.7	95.0
SKMR	1	.8	.8	95.8
SKK	1	.8	.8	96.6
Sekretaris	2	1.7	1.7	98.3
SDM	2	1.7	1.7	100.0
Total	119	100.0	100.0	

#### LAMPIRAN 4. HASIL UJI VALIDITAS

##### Correlations

Y

	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N
W11	.854**	.000	30
W12	.945**	.000	30
W13	.871**	.000	30
Y	1		30

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

##### Correlations

X1

	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N
PE1	.771**	.000	30
PE2	.897**	.000	30
PE3	.872**	.000	30
X1	1		30

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

##### Correlations

X2

	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N
PM1	.913**	.000	30
PM2	.799**	.000	30
PM3	.828**	.000	30
PM4	.879**	.000	30
X2	1		30

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

##### Correlations

X3

	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N
SK1	.590**	.001	30
SK2	.688**	.000	30
SK3	.820**	.000	30
SK4	.685**	.000	30
SK5	.680**	.000	30
SK6	.667**	.000	30
SK7	.746**	.000	30
SK8	.749**	.000	30
SK9	.732**	.000	30
X3	1		30

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



**Correlations**

X4

	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N
NS1	.940**	.000	30
NS2	.915**	.000	30
NS3	.959**	.000	30
X4	1		30

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

**Correlations**

X5

	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N
KP1	.780**	.000	30
KP2	.839**	.000	30
KP3	.863**	.000	30
KP4	.877**	.000	30
KP5	.805**	.000	30
X5	1		30

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

## LAMPIRAN 5. HASIL UJI RELIABILITAS

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.864	3

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
WI1	7.9000	1.886	.682	.863
WI2	8.0000	1.379	.842	.720
WI3	7.5000	2.052	.750	.820

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.805	3

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PE1	7.6000	2.386	.553	.829
PE2	7.3667	1.689	.725	.654
PE3	7.6333	1.895	.697	.684

**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.862	4

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PM1	11.9333	2.823	.851	.779
PM2	12.6000	2.731	.616	.869
PM3	12.2000	2.579	.656	.856
PM4	12.0667	2.892	.795	.799

**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.869	9

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SK1	27.7667	20.875	.474	.866
SK2	28.2000	19.338	.570	.859
SK3	28.2000	18.372	.746	.840
SK4	27.7333	19.099	.556	.862
SK5	26.9000	20.783	.598	.856
SK6	27.4000	21.766	.605	.859
SK7	27.2000	20.028	.671	.849
SK8	27.3000	19.528	.665	.849
SK9	27.3000	19.666	.643	.851

**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.932	3

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
NS1	7.7667	1.633	.868	.895
NS2	7.7000	1.666	.812	.939
NS3	7.7333	1.513	.902	.866

**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.889	5

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KP1	10.7333	6.478	.654	.881
KP2	10.7667	6.392	.750	.861
KP3	10.6667	5.954	.771	.855
KP4	10.4333	5.978	.796	.849
KP5	10.4667	6.257	.685	.875

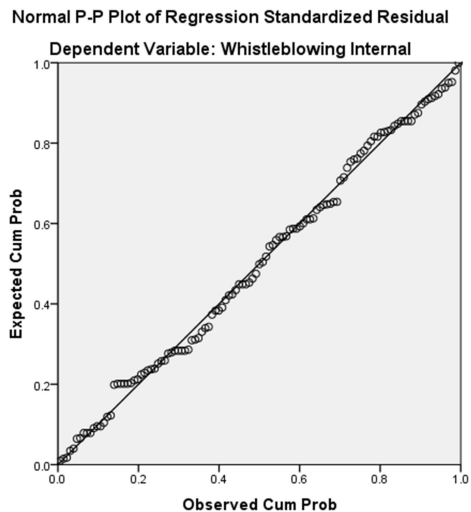
## LAMPIRAN 6. UJI ASUMSI KLASIK

### UJI MULTIKOLINIERITAS

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-.380	.482		-.789	.432		
1							
Pertimbangan Etis	.169	.070	.198	2.407	.018	.670	1.492
Penalaran Moral	.272	.100	.217	2.736	.007	.717	1.394
Sikap	.341	.169	.178	2.019	.046	.583	1.715
Norma Subyektif	.273	.071	.284	3.875	.000	.842	1.187
Persepsi Kontrol Perilaku	.160	.071	.185	2.261	.026	.674	1.483

a. Dependent Variable: Whistleblowing Internal

### UJI NORMALITAS



		Unstandardized Residual
N		119
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.45613133
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.046
	Negative	-.059
Kolmogorov-Smirnov Z		.645
Asymp. Sig. (2-tailed)		.800

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## UJI HETEROKEDASTISITAS

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Persepsi Kontrol Perilaku, Penalaran Moral, Norma Subyektif, Pertimbangan Etis, Sikap <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Abs\_Res

b. All requested variables entered.

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.252 <sup>a</sup>	.064	.022	.26744

a. Predictors: (Constant), Persepsi Kontrol Perilaku, Penalaran Moral, Norma Subyektif, Pertimbangan Etis, Sikap

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.550	5	.110	1.537	.184 <sup>b</sup>
	Residual	8.082	113	.072		
	Total	8.632	118			

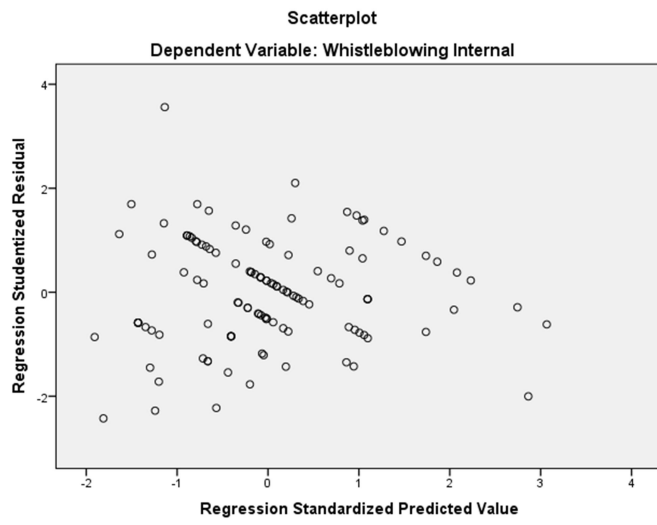
a. Dependent Variable: Abs\_Res

b. Predictors: (Constant), Persepsi Kontrol Perilaku, Penalaran Moral, Norma Subyektif, Pertimbangan Etis, Sikap

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.600	.280		2.145	.034
	Pertimbangan Etis	-.053	.040	-.147	-1.324	.188
	Penalaran Moral	-.004	.056	-.007	-.069	.945
	Sikap	.118	.098	.145	1.211	.228
	Norma Subyektif	-.070	.040	-.172	-1.754	.082
	Persepsi Kontrol Perilaku	-.050	.041	-.137	-1.213	.228

a. Dependent Variable: Abs\_Res





## LAMPIRAN 7. DESKRIPSI VARIABEL

		Statistics					
		Whistleblowing Internal	Pertimbangan Etis	Penalaran Moral	Sikap	Norma Subyektif	Persepsi Kontrol Perilaku
N	Valid	119	119	119	119	119	119
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3.9048	3.8039	4.0273	3.2278	3.6639	2.7697
Median		4.0000	4.0000	4.0000	3.1111	3.6667	2.8000
Std. Deviation		.63800	.74461	.50923	.33297	.66312	.73859
Minimum		2.00	1.33	2.75	2.67	2.33	1.00
Maximum		5.00	5.00	5.00	4.56	5.00	4.20

## LAMPIRAN 8. HASIL ANALISIS REGRESI

### Regression

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Persepsi Kontrol Perilaku, Norma Subyektif, Penalaran Moral, Pertimbangan Etis, Sikap <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Whistleblowing Internal

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.699 <sup>a</sup>	.489	.466	.46611

a. Predictors: (Constant), Persepsi Kontrol Perilaku, Norma Subyektif, Penalaran Moral, Pertimbangan Etis, Sikap

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23.481	5	4.696	21.616	.000 <sup>b</sup>
	Residual	24.551	113	.217		
	Total	48.032	118			

a. Dependent Variable: Whistleblowing Internal

b. Predictors: (Constant), Persepsi Kontrol Perilaku, Norma Subyektif, Penalaran Moral, Pertimbangan Etis, Sikap

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-.380	.482		-.789	.432
	Pertimbangan Etis	.169	.070	.198	2.407	.018
	Penalaran Moral	.272	.100	.217	2.736	.007
	Sikap	.341	.169	.178	2.019	.046
	Norma Subyektif	.273	.071	.284	3.875	.000
	Persepsi Kontrol Perilaku	.160	.071	.185	2.261	.026

a. Dependent Variable: Whistleblowing Internal