

## **BAB IV**

### **ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Pengumpulan Data**

Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa akuntansi Universitas Islam Indonesia angkatan 2017. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara kuesioner yang disebar melalui media online. Sampel dari penelitian ini adalah sebanyak 200 responden dan semuanya memenuhi syarat untuk dianalisis. Keterangan lebih lengkap mengenai pengumpulan kuesioner dapat dilihat pada table 4.1.

**Tabel 4.1**  
**Hasil Pengumpulan Data**

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah</b>
Kuesioner yang disebar	200
Kuesioner yang tidak kembali	0
Kuesioner yang kembali	200
Kuesioner yang tidak dapat diolah	0
Kuesioner yang dapat diolah	200

*Sumber : data yang diolah, 2019*

#### **4.2 Karakteristik Responden**

Responden dalam penelitian ini adalah mahasiswa/i akuntansi Universitas Islam Indonesia angkatan 2017. Berikut ini adalah deskripsi mengenai identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin:

#### 4.2.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2

#### Hasil Uji Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Comulative Percent
Valid	Wanita	117	58,6	58,6	58,6
	Pria	83	41,4	41,4	41,4
	Total	200	100	100	

Sumber : Data yang diolah, 2019

Berdasarkan jenis kelamin responden terdiri dari 2 kategori, yaitu laki-laki dan perempuan. Dari data yang diterima dan digunakan, peneliti mendapati sebanyak 117 (58,6%) yang merupakan responden perempuan dan sebanyak 83 (41,1%) yang merupakan responden laki-laki. Dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden mayoritas adalah perempuan.

#### 4.3 Metode Analisis Data

##### 4.3.1 Hasil Uji Statistik Deskriptif

Hasil uji deskriptif terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sikap, norma subjektif, dan persepsi kontrol perilaku, persepsi dorongan organisasi dan niat *whistleblowing* yang ditunjukkan dalam tabel 4.3

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Statistik Deskriptif**

Deskriptif Statistik					
	N	Min.	Max.	Mean	Std Deviation
Sikap	200	10	60	47,86	7,035
Norma Subjektif	200	5	30	23,73	3,973
Persepsi control Perilaku	200	10	60	42,90	8,758
Persepsi Dukungan Organisasi	200	5	30	22,80	4,175
Niat	200	11	30	23,49	4,571
Valid					

*Sumber: Data yang diolah, 2019*

Berdasarkan tabel 4.3 dapat di deskripsikan bahwa jumlah responden (N) yang valid dan dapat diproses lebih lanjut sebesar 200 responden. Pada variabel sikap, jawaban minimum responden sebesar 10 dan maksimum sebesar 60 dengan rata – rata jawaban sebesar 47,86 dan standar deviasi sebesar 7,035. Pada variabel norma subjektif, jawaban minimum responden sebesar 5 dan maksimum sebesar 30 dengan rata-rata jawaban sebesar 23,73 dan standar deviasi sebesar 3,973. Pada variabel persepsi kontrol perilaku, jawaban minimum responden sebesar 10 dan maksimum sebesar 60 dengan rata-rata jawaban sebesar 42,90 dan standar deviasi sebesar 8,758. Pada variabel pemoderasi yaitu persepsi dukungan organisasi, jawaban minimum

responden sebesar 5 dan maksimum sebesar 30 dengan rata-rata sebesar 22,80 dan standar deviasi sebesar 4,175. Sedangkan pada variabel niat whistleblowing, jawaban minimum sebesar 11 dan maksimum sebesar 30 dengan rata-rata sebesar 23,49 dan standar deviasi sebesar 4,571.

#### 4.3.2 Analisis Partial Least Square

##### 4.3.2.1 Outer Model

Model pengukuran (*outer model*) digunakan untuk menguji validitas konstruk dan reliabilitas instrumen. *Outer Model* dinilai menggunakan tiga kriteria yaitu: *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *composite reliability*.

##### 4.3.2.1.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaannya mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji Validitas dilakukan melalui dua tahap analisis yaitu *Convergent validity* dan *Discriminant Validity*.

- Pada *Convergent Validity* dilakukan dengan membandingkan nilai *outer model (loading factor)* dengan nilai kritis 0,60. Jika *loading factor* menunjukkan nilai  $>0,60$  maka instrument dapat dinyatakan valid dan sebaliknya dengan jika  $<0,60$  maka instrument dinyatakan tidak valid atau gugur.

Validitas konvergen selanjutnya juga dapat diukur dengan melihat nilai AVE yang ditunjukkan lebih besar dari 0,50. Berdasarkan hasil uji *convergent validity* seperti pada tabel 4.4 menunjukkan hasil validitas telah memenuhi karena semua *loading factor* bernilai >0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator dalam variabel niat *whistleblowing*, sikap, norma subjektif, persepsi kontrol perilaku dan persepsi dukungan organisasi adalah valid.

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji *Convergent Validity***

Item	Loading factor	AVE	Hasil
NWB1	0,935	0,938	Valid
NWB2	0,907		Valid
NWB3	0,933		Valid
NWB4	0,907		Valid
NWB5	0,796		Valid
S1	0,687	0,927	Valid
S2	0,714		Valid
S3	0,779		Valid
S4	0,721		Valid
S5	0,826		Valid
S6	0,833		Valid
S7	0,831		Valid
S8	0,830		Valid
S9	0,724		Valid
S10	0,828		Valid

NS1	0,808	0,930	Valid
NS2	0,897		Valid
NS3	0,930		Valid
NS4	0,888		Valid
NS5	0,901		Valid
PKP1	0,823	0,941	Valid
PKP2	0,822		Valid
PKP3	0,800		Valid
PKP4	0,757		Valid
PKP5	0,827		Valid
PKP6	0,834		Valid
PKP7	0,856		Valid
PKP8	0,774		Valid
PKP9	0,776		Valid
PKP10	0,814		Valid
PDO1	0,892	0,912	Valid
PDO2	0,831		Valid
PDO3	0,869		Valid
PDO4	0,828		Valid
PDO5	0,883		Valid

**Catatan:** S = Sikap; NS = Norma Subjektif; PKP = Persepsi Kontrol Perilaku; PDO = Persepsi Dukungan Organisasi; NWB = Niat *Whistleblowing*

- *Discriminant validity* berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur variabel yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. Menguji *discriminant validity* dengan melihat nilai korelasi indikator konstruk dengan konstruk terkait lebih tinggi dari nilai korelasi dengan konstruk lainnya. Hasil uji *discriminant validity* dapat dilihat pada table 4.5

**Tabel 4.5**

**Hasil Uji Discriminant Validity**

	<b>S (X1)</b>	<b>NS (X2)</b>	<b>PKP (X3)</b>	<b>PDO (X4)</b>	<b>NWB (Y)</b>
<b>S1</b>	<b>0.6867</b>	0.507916	0.460591	0.46701	0.496714
<b>S2</b>	<b>0.71363</b>	0.489086	0.507055	0.525336	0.502472
<b>S3</b>	<b>0.77917</b>	0.594613	0.500768	0.43633	0.538329
<b>S4</b>	<b>0.72134</b>	0.581655	0.565857	0.459278	0.578488
<b>S5</b>	<b>0.82632</b>	0.642161	0.567501	0.448752	0.54047
<b>S6</b>	<b>0.83302</b>	0.613668	0.547446	0.462964	0.515735
<b>S7</b>	<b>0.8309</b>	0.584065	0.515701	0.509433	0.541104
<b>S8</b>	<b>0.82964</b>	0.641842	0.528613	0.453	0.57013
<b>S9</b>	<b>0.72427</b>	0.600788	0.565829	0.484358	0.5433
<b>S10</b>	<b>0.82753</b>	0.618847	0.542091	0.457737	0.519729
<b>NS1</b>	0.657415	<b>0.80821</b>	0.660441	0.629208	0.59967
<b>NS2</b>	0.678076	<b>0.89697</b>	0.631947	0.480519	0.634036
<b>NS3</b>	0.668995	<b>0.9297</b>	0.622531	0.473924	0.615963
<b>NS4</b>	0.648892	<b>0.88837</b>	0.578598	0.46398	0.601171
<b>NS5</b>	0.69639	<b>0.90075</b>	0.679959	0.578983	0.608631
<b>PKP1</b>	0.607937	0.652407	<b>0.82286</b>	0.505539	0.561242
<b>PKP2</b>	0.521016	0.592573	<b>0.82229</b>	0.473231	0.504106
<b>PKP3</b>	0.616607	0.586304	<b>0.79982</b>	0.55471	0.54448
<b>PKP4</b>	0.471105	0.433101	<b>0.75736</b>	0.520553	0.3941
<b>PKP5</b>	0.582476	0.523074	<b>0.82662</b>	0.554142	0.462494
<b>PKP6</b>	0.621087	0.721761	<b>0.83415</b>	0.590415	0.595297
<b>PKP7</b>	0.560963	0.657727	<b>0.85643</b>	0.525936	0.589261
<b>PKP8</b>	0.500623	0.533048	<b>0.7739</b>	0.51379	0.43983
<b>PKP9</b>	0.432328	0.429614	<b>0.7763</b>	0.556756	0.339475
<b>X3.10</b>	0.542545	0.550012	<b>0.81425</b>	0.60903	0.433345
	<b>S (X1)</b>	<b>NS (X2)</b>	<b>PKP (X3)</b>	<b>PDO (X4)</b>	<b>NWB (Y)</b>

<b>PDO1</b>	0.593521	0.566185	0.578637	<b>0.89238</b>	0.532215
<b>PDO2</b>	0.510843	0.442355	0.466252	<b>0.83141</b>	0.510784
<b>PDO3</b>	0.55666	0.555448	0.630302	<b>0.86909</b>	0.513687
<b>PDO4</b>	0.451353	0.499539	0.614948	<b>0.82765</b>	0.486722
<b>PDO5</b>	0.478945	0.482779	0.573	<b>0.88343</b>	0.469685
<b>NWB1</b>	0.609266	0.613814	0.53507	0.505054	<b>0.93537</b>
<b>NWB2</b>	0.691977	0.658267	0.55556	0.536798	<b>0.90704</b>
<b>NWB3</b>	0.64619	0.682796	0.582258	0.583193	<b>0.93324</b>
<b>NWB4</b>	0.60439	0.620357	0.581493	0.586331	<b>0.9072</b>
<b>NWB5</b>	0.525306	0.511643	0.504511	0.394687	<b>0.79601</b>

**Catatan:** S = Sikap; NS = Norma Subjektif; PKP = Persepsi Kontrol Perilaku; PDO = Persepsi Dukungan Organisasi; NWB = Niat *Whistleblowing*

Berdasarkan data yang disajikan pada Tabel 4.5 di atas menunjukkan hasil bahwa nilai korelasi indikator konstruk dengan konstruk terkait lebih tinggi dari nilai korelasi dengan konstruk lainnya. Hasil uji ini dapat disimpulkan bahwa variabel memiliki discriminant validity yang baik.

#### 4.3.2.1.2 Uji Reliabilitas

Jika uji validitas telah dilakukan, maka analisis selanjutnya adalah uji reliabilitas. Pengujian ini dilakukan dengan cara melihat nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*. Apakah suatu konstruk mempunyai nilai *composite reliability* >0,7 dan *cronbach's alpha* > 0,60 maka konstruk tersebut dapat dinyatakan reliabel. Berikut ini hasil penelitian untuk uji reliabilitas:



**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Hasil
Sikap	0,993	0,927	Reliabel
Norma Subjektif	0,947	0,930	Reliabel
Persepsi Kontrol Perilaku	0,949	0,941	Reliabel
Persepsi Dukungan Organisasi	0,934	0,912	Reliabel
Niat <i>Whistleblowing</i>	0,953	0,938	Reliabel

*Sumber: Data yang diolah, 2019*

Uji reliabilitas menunjukkan nilai yang memuaskan yaitu *Composite Reliability* >0,7 yang berarti semua pertanyaan adalah reliabel atau dapat diandalkan. Nilai pada tabel diatas juga menunjukkan konsistensi dan stabilitas instrumen yang digunakan sangat tinggi. Sedangkan untuk *Cronbach's Alpha* memiliki nilai > 0,6, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut reliabel (Ghozali & Latan, 2012).

#### 4.3.2.2 Inner Model

Pengujian *inner model* dilakukan dengan cara melihat nilai R-Square. R-square dapat menunjukkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut ini hasil perhitungan dari data yang telah diolah.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji R-square**

	R-square
Niat <i>Whistleblowing</i>	0,587

*Sumber: Data yang diolah, 2019*

Berdasarkan tabel 4.8 dapat disimpulkan bahwa pengaruh sikap, norma subjektif, persepsi kontrol perilaku, dan persepsi dukungan organisasi memiliki nilai R-square sebesar 0,587 yang termasuk kategori kuat (Hair et al, 2011). Hal tersebut menunjukkan bahwa konstruk niat *whistleblowing* dapat dijelaskan oleh sikap, norma subjektif, persepsi kontrol perilaku dan persepsi dukungan organisasi sebesar 58,7% sedangkan sisanya 41,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

#### **4.4 pengujian Hipotesis**

##### **4.4.1 T-statistics**

*T-statistics* menguji signifikansi konstruk dan digunakan dalam penelitian ini untuk hipotesis. Apabila  $\alpha=10\%$  dan  $t > 1,646$  maka dianggap signifikan.

**Tabel 4.8**

**Hasil Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values)**

	Original Sampel	T Statistik	Hasil	P
Sikap → Niat <i>Whistleblowing</i>	-0,450	0,888	Tidak Didukung	
Norma Subjektif → Niat <i>whistleblowing</i>	1,331	2,415	Didukung	5%
Persepsi Kontrol Perilaku → Niat <i>Whistleblowing</i>	-0,344	1,029	Tidak Didukung	
Persepsi Dukungan Organisasi*Sikap → Niat <i>Whistleblowing</i>	1,476	1,631	Tidak Didukung	
Persepsi Dukungan Organisasi*Norma Subjektif → Niat <i>Whistleblowing</i>	-1,763	1,854	Didukung	10%
Persepsi Dukungan Organisasi*Persepsi Kontrol perilaku → Niat <i>Whistleblowing</i>	0,713	1,393	Tidak Didukung	

Sumber : SmartPLS versi 2, 2019

Berdasarkan table 4.8 diatas menunjukkan bahwa hanya dua hipotesis saja yang didukung, dua hipotesis ini adalah pengaruh norma subjektif terhadap niat *whistleblowing* dengan nilai P sebesar 5% yang merupakan tingkat kekeliruan atau kesalahan sehingga tingkat kepercayaannya sebesar 95% dan untuk hipotesis kedua yaitu pengaruh norma subjektif terhadap niat *whistleblowing* dengan persepsi dukungan organisasi sebagai variabel pemoderasi yang memiliki nilai P sebesar 10% yang merupakan tingkat kekeliruan atau kesalahan sehingga tingkat kepercayaannya sebesar 90%. Sedangkan empat hipotesis lain tidak didukung atau ditolak.

#### **4.5 Pembahasan**

##### **4.5.1 Sikap terhadap Niat *Whistleblowing***

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, diperoleh hasil bahwa hubungan antara sikap terhadap niat *whistleblowing* adalah tidak signifikan dengan *T-statistics* sebesar 0,888 ( $>1,646$ ) dan nilai original sampel (O) adalah negatif yaitu sebesar -0,450. Maka arah hubungan antara sikap dengan niat *whistleblowing* adalah berpengaruh negatif dan tidak signifikan. Sehingga H1 yang diharapkan bahwa sikap berpengaruh positif signifikan terhadap niat *whistleblowing* ditolak. Hasil penelitian ini membuktikan adanya pengaruh negatif tidak signifikan antara sikap terhadap niat *whistleblowing*. Artinya terjadi hubungan terbalik dan lemah, sehingga tinggi rendahnya sikap tidak mempengaruhi niat melakukan *whistleblowing*. *Theory planned of behavior* terkait dengan perilaku manusia yang mempertimbangkan akal sehat dan pengambilan informasi serta akibat dari tingkah lakunya menyebabkan

perbedaan sikap dari setiap mahasiswa. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti faktor emosional seseorang, pengalaman pribadi ataupun karena faktor lingkungan.

Pengaruh sikap seseorang dalam niatan untuk melakukan *whistleblowing* sangat bergantung kepada diri seseorang itu sendiri. Apabila individu memiliki sikap positif yang baik, maka hal tersebut akan mendorong niat orang itu untuk melakukan *whistleblowing* artinya individu tersebut menganggap bahwa memiliki niat melakukan *whistleblowing* merupakan suatu hal yang penting untuk dia miliki karena memunculkan dampak positif atau menguntungkan bagi individu tersebut atau orang lain. Perbedaan hasil penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian-penelitian sebelumnya kemungkinan besar dikarenakan adanya perbedaan responden. Dalam hal ini respondennya adalah mahasiswa akuntansi yang belum terlalu banyak pengalaman menghadapi kecurangan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Perdana et al. (2018) dan Handika & Sudaryanti (2017) yang menyatakan bahwa sikap tidak berpengaruh secara signifikan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Namun bertentangan dengan hasil penelitian dari Saud (2016); Dayawanthi (2017); Nurofik (2013); Parianti et al (2016); Yoga (2017) yang menyatakan bahwa sikap berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*.

#### **4.5.2 Norma Subjektif terhadap Niat *Whistleblowing***

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, hubungan antara norma subjektif dengan niat *whistleblowing* adalah signifikan dengan *T Statistics* sebesar

2,415 (>1,1646) dan nilai original sampel (O) adalah positif yaitu 1,331. Maka arah hubungan antara norma subjektif dengan niat *whistleblowing* adalah positif signifikan. Sehingga H2 yang diharapkan bahwa berpengaruh positif signifikan terhadap niat *whistleblowing* adalah diterima. Hasil penelitian ini membuktikan adanya pengaruh positif signifikan antara norma subjektif terhadap niat *whistleblowing*, yang mengidentifikasikan bahwa semakin tinggi norma subjektif maka niat *whistleblowing* akan semakin tinggi juga. Hasil ini sesuai dengan *theory of planned behavior* yang bertujuan untuk mengetahui alasan dari suatu tindakan mahasiswa tersebut.

Norma subjektif merupakan keadaan dimana lingkungan sekitar dari seorang individu yang menerima atau tidak menerima suatu perilaku. Ketika penelitian ini menghasilkan bahwa norma subjektif berpengaruh positif signifikan terhadap niat mahasiswa untuk melakukan *whistleblowing*. Dengan kata lain semakin tinggi anggapan dari orang yang dijadikan panutan bahwa *whistleblowing* adalah hal yang benar, maka semakin besar juga mahasiswa juga akan melakukan *whistleblowing*. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Damayanthi, et al. (2017); Nurofik (2013); Parianti et al. (2016); Zakaria et al. (2016); Yoga et al. (2017); Handika & Sudaryanti (2017) dan Perdana et al. (2018) yang menyatakan bahwa norma subjektif berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Sedangkan penelitian ini bertentangan dengan Saeroji et al. (n.d.) yang menyatakan bahwa norma subjektif tidak berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

### 4.5.3 Persepsi Kontrol Perilaku Terhadap Niat *Whistleblowing*

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, diperoleh hasil bahwa hubungan antara persepsi kontrol perilaku dengan niat *whistleblowing* adalah tidak signifikan dengan *T Statistics* sebesar 1,029 ( $>1,646$ ) dan nilai original sampel (O) adalah negatif yaitu -0,344. Maka arah hubungan antara persepsi kontrol perilaku dengan niat *whistleblowing* adalah berpengaruh negatif dan tidak signifikan. Sehingga H3 yang diharapkan bahwa persepsi kontrol perilaku berpengaruh positif signifikan terhadap niat *whistleblowing* ditolak. *Theory planned of behavior* terkait dengan perilaku manusia yang mempertimbangkan akal sehat dan pengambilan informasi serta akibat dari tingkah lakunya menyebabkan perbedaan persepsi kontrol perilaku dari setiap mahasiswa untuk memiliki niat melaporkan *whistleblowing*.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Damayanthi, et al. (2017); Nurofik (2013); Parianti et al. (2016); Yoga et al. (2017); Saeroji et al. (n.d.) serta Handika & Sudaryanti (2017). Tetapi hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Saud (2016); Zakaria, Razak & Noor (2016); serta Perdana et al. (2018). Persepsi kontrol perilaku sebenarnya didasari oleh keyakinan kontrol atau faktor kontrol, maksudnya adalah faktor yang menghambat atau faktor yang mendukung individu melakukan *whistleblowing*. Apabila individu memiliki keyakinan bahwa ia tidak memiliki kesempatan yang besar untuk mengungkapkan *wrongdoing* dan memiliki hambatan yang besar dalam melakukan *whistleblowing*, maka

persepsi individu tersebut akan semakin rendah terhadap kontrol yang dilakukan ketika melakukan *whistleblowing*.

#### **4.5.4 Persepsi Dukungan Organisasi memoderasi pengaruh sikap terhadap niat *whistleblowing***

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, diperoleh hasil bahwa hubungan persepsi dukungan organisasi tidak memoderasi pengaruh antara sikap terhadap niat *whistleblowing*. Hasil pengujian yang dilakukan menggunakan PLS menunjukkan bahwa original sampel (O) pada efek moderasi adalah 1,476 dengan nilai *T-statistics* sebesar 1,631. Maka disimpulkan bahwa persepsi dukungan organisasi tidak dapat memoderasi sikap terhadap niat *whistleblowing*. Sehingga H4 yang diharapkan bahwa persepsi dukungan organisasi memoderasi pengaruh sikap terhadap nait *whistleblowing* ditolak. Sikap adalah bagaimana seseorang bereaksi atau merespon suatu perilaku yang terjadi. sehingga semakin rendah reaksi atau tidak peduli terhadap suatu perilaku dan ditambah dukungan organisasi yang dirasa kurang maka akan semakin rendah juga niat seseorang tersebut. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saud (2016) yang menyatakan bahwa persepsi dukungan Organisasi memoderasi sikap terhadap niat *whistleblowing*. Hasil penelitian ini bertentangan dengan hipotesis penulis dikarenakan dukungan organisasi yang diberikan dirasa belum bisa mendorong mahasiswa memiliki sikap untuk melakukan *whistleblowing*, kecurangan yang masih dalam lingkup kecil dan hanya merugikan diri sendiri seperti mencontek, sikap individu yang tidak peduli pada lingkungan dan sekitar.



#### **4.5.5 Pengaruh persepsi dukungan organisasi memoderasi pengaruh norma subjektif terhadap niat *whistleblowing*.**

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, diperoleh hasil bahwa persepsi dukungan organisasi memoderasi pengaruh norma subjektif terhadap niat *whistleblowing*. Hasil pengujian yang dilakukan menggunakan PLS menunjukkan bahwa original sampel (O) sebesar -1,763 dengan nilai *T-statistics* sebesar 1,854 (>1,646). Maka H5 yang diharapkan bahwa persepsi dukungan organisasi dapat memoderasi pengaruh norma subjektif terhadap niat *whistleblowing* diterima. Norma subjektif merupakan pendapat dari orang-orang yang menjadi panutannya. Ketika mahasiswa melihat orang yang menjadi panutannya beranggapan bahwa *whistleblowing* adalah hal yang benar untuk dilakukan maka niat mahasiswa akan semakin tinggi. Hasil penelitian ini menunjukkan persepsi dukungan organisasi memoderasi norma subjektif terhadap niat melakukan *whistleblowing* dikarenakan dukungan organisasi yang diberikan oleh universitas dirasa bisa mendorong mahasiswa memiliki niat untuk melakukan *whistleblowing*. Hal ini bisa dikarenakan persamaan prinsip, pikiran dan kepentingan antara mahasiswa dengan universitas.

#### **4.5.6 Pengaruh persepsi dukungan organisasi memoderasi pengaruh persepsi kontrol perilaku terhadap niat *whistleblowing*.**

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, diperoleh hasil bahwa persepsi dukungan organisasi tidak memoderasi pengaruh persepsi kontrol perilaku terhadap niat *whistleblowing*. Hasil pengujian yang dilakukan menggunakan PLS menunjukkan bahwa original sampel (O) sebesar 0,713 dengan nilai *T-*

*statistics* sebesar 1,393 (lebih kecil dari 1,646). Maka H6 yang diharapkan bahwa persepsi dukungan organisasi dapat memoderasi pengaruh persepsi kontrol perilaku terhadap niat *whistleblowing* ditolak.

Persepsi kontrol perilaku didefinisikan sebagai persepsi individu mengenai kemudahan atau kesulitan dalam perilaku. Sehingga semakin sulit melakukan suatu perilaku dan ditambah rendahnya dukungan organisasi maka niat mahasiswa untuk melaporkan kecurangan juga akan semakin rendah. Berdasarkan hasil yang diperoleh pengaruh persepsi dukungan organisasi yang diberikan oleh universitas dirasa belum cukup sehingga belum mampu memoderasi persepsi kontrol perilaku mahasiswa untuk melaporkan tindakan *whistleblowing*. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian Saud (2016) yang menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi merupakan variabel pemoderasi yang mempengaruhi persepsi kontrol perilaku pada niat *whistleblowing*. Hal tersebut dikarenakan mahasiswa merasa universitas kurang peduli dan kurang memberikan bantuan pada proses studi dari mahasiswa.