

**DETERMINAN MINAT MAHASISWA DALAM MELAKUKAN
WHISTLEBLOWING**



الجامعة الإسلامية
الاستدرا الإندونيسية

SKRIPSI

Oleh :

Nama : Andre Hasta Pradhana

No.Mahasiswa : 17312383

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2021**

**DETERMINAN MINAT MAHASISWA DALAM MELAKUKAN
WHISTLEBLOWING**

SKRIPSI

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

Ekonomika UII

Oleh:

Nama: Andre Hasta Pradhana

No. Mahasiswa: 17312383

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2021

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

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

Yogyakarta, 26-09-2021

Penulis



(Andre Hasta Pradhana)

HALAMAN PENGESAHAN
DETERMINAN MINAT MAHASISWA DALAM MELAKUKAN
WHISTLEBLOWING

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

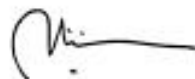
Nama: Andre Hasta Pradhana

No. Mahasiswa: 17312383

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing

Pada Tanggal 26 April 2021

Dosen Pembimbing,



Isti Rahayu, Dra., M.Si., Ak., CA.

BERITA ACARA

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

DETERMINAN MINAT MAHASISWA DALAM MELAKUKAN WHISTLEBLOWING

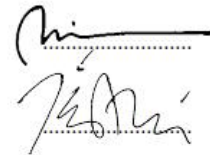
Disusun oleh : ANDRE HASTA PRADHANA

Nomor Mahasiswa : 17312383

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji dan dinyatakan Lulus
pada hari, tanggal: Senin, 07 Juni 2021

Penguji/Pembimbing Skripsi : Isti Rahayu, Dra., M.Si., Ak., CA.

Penguji : Yuni Nustini, MAFIS., Ak., CA., Ph.D.



Mengetahui

Dekan, Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia

Prof. Jaka Sriyana, Dr., M.Si



MOTTO

Jangan pernah melupakan suatu hal yang kamu anggap tidak penting walaupun itu hal kecil sekalipun. Selesaikan lah segala sesuatu yang sudah kamu mulai dan mencoba bertanggung jawab atas apa yang sudah kamu pilih.



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil'alamin segala puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat, karunia, dan inayah yang telah diberikan Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi yang berjudul “Determinan Minat Mahasiswa Dalam Melakukan *Whistleblowing*” dengan baik dan lancar. Penulis juga menyadari sepenuhnya bahwa tanpa adanya bimbingan dan dukungan yang diberikan oleh berbagai pihak, tugas akhir skripsi ini tidak akan selesai dengan baik dan lancar. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebanyak-banyaknya kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat, karunia, dan inayah Nya sehingga tugas akhir skripsi ini dapat terselesaikan.
2. Bapak Fathul Wahid, ST., M.Sc., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
3. Bapak Jaka Sriyana, S.E., M.Si., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
4. Bapak Mahmudi, Dr., SE., M.Si., Ak., CMA., CA selaku Ketua Program Studi Akuntansi .
5. Bapak Arief Rahman, SE., M.Com., Ph.D. selaku Dosen Pembimbing Akademik.
6. Ibu Isti Rahayu, Dra., M.Si., Ak., CA. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang sudah sangat sabar dalam meluangkan waktu dan tenaganya dalam membimbing dan memberikan arahan selama proses penyusunan skripsi ini.
7. Kedua orang tua saya, Bapak Mismantoro dan Ibu Sri Amiyati yang selalu senantiasa tiada henti-hentinya memberikan doa dan dukungannya setiap

hari. Doa dan dukungan tersebut menjadikan saya semakin kuat dan yakin dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan benar.

8. Seluruh keluarga besar yang selalu memberikan semangat dan doa.
9. Teman-teman seperjuangan Primbon, Faisal, Andit, Ainun, FJ, Rani, Najla, Lidya, Wening, Tika, Ayu yang selalu membantu penulis selama menempuh pendidikan di Universitas Islam Indonesia
10. Squad Bloop Rijal, Irza, Gufron, Dimas, Fikri, Rizki yang selalu memberikan dukungan dan semangat dan selalu sedia ketika diminta tolong.
11. Seluruh teman-teman mahasiswa Universitas Islam Indonesia.
12. Seluruh pihak yang tidak bisa saya sebutkan namanya satu persatu, terima kasih atas dukungan yang telah kalian berikan selama ini.
13. Seluruh responden yang sudah bersedia meluangkan waktu dan tenaganya dalam mengisi kuesioner dalam penelitian ini. Tanpa kalian, penelitian ini tidak akan selesai.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penyusunan tugas akhir skripsi ini masih banyak memiliki kekurangan. Oleh karena itu penulis berharap adanya kritik dan saran yang dapat diperbaiki pada penelitian selanjutnya. Peneliti juga berharap semoga penelitian ini dapat memiliki manfaat bagi para pembaca dan pihak lembaga atau universitas. Akhir kata penulis ingin mengucapkan terima kasih sekali lagi kepada semua pihak yang sudah membantu selama proses pembuatan skripsi ini.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yogyakarta,.....

Penulis

Andre Hasta Pradhana



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
BERITA ACARA	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
ABSTRAK.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Sistematika Penelitian	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 Theory of Planned Behavior.....	8
2.1.2 Teori Pertukaran Sosial.....	9
2.1.3 <i>Fraud</i>	9
2.1.4 <i>Whistleblowing</i>	10
2.1.5 Komitmen Organisasi	10
2.1.6 Pemberian <i>Reward</i>	11
2.1.7 Saluran Pelaporan Anonim	12
2.1.8 Norma Subjektif.....	12
2.2 Penelitian Terdahulu	13
2.3 Hipotesis Penelitian.....	20
2.3.1 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Minat Mahasiswa Dalam Melakukan <i>Whistleblowing</i>	20
2.3.2 Pengaruh Pemberian <i>Reward</i> Terhadap Minat Mahasiswa Dalam Melakukan <i>Whistleblowing</i>	21

2.3.3 Pengaruh Saluran Pelaporan Anonim Terhadap Minat Mahasiswa Dalam Melakukan <i>Whistleblowing</i>	21
2.3.4 Pengaruh Norma Subjektif Terhadap Minat Mahasiswa Dalam Melakukan <i>Whistleblowing</i>	22
2.4 Kerangka Penelitian	24
BAB III METODE PENELITIAN.....	25
3.1 Populasi dan Sample	25
3.2 Jenis dan Sumber Data	25
3.3 Teknik Pengambilan Sampling	26
3.4 Definisi Variabel Operasional Penelitian	27
3.4.1 Variabel Independen	27
3.4.2 Variabel Dependen	31
3.5 Formulasi Hipotesis.....	32
3.6 Metode Analisis.....	33
3.6.1 Uji Instrumen	33
3.6.1.1 Uji Validitas	33
3.6.1.2 Uji Reliabilitas	33
3.6.2 Uji Statistik Deskriptif	33
3.6.3 Uji Asumsi Klasik.....	33
3.6.3.1 Uji Normalitas.....	33
3.6.3.2 Uji Multikolinieritas.....	34
3.6.3.3 Uji Heteroskedastisitas.....	34
3.6.4 Uji Regresi Linear Berganda	34
3.6.5 Pengujian Hipotesis	35
3.6.5.1 Uji F	35
3.6.5.2 Uji T	35
3.6.6 Uji Determinasi (R^2)	35
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	36
4.1 Hasil Pengumpulan Data	36
4.2 Deskripsi Responden.....	36
4.2.1 Deskripsi Responden Berdasarkan <i>Gender</i>	36
4.2.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Umur	37
4.2.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Asal Perguruan Tinggi	38
4.3 Uji Instrumen.....	40

4.3.1 Uji Validitas	40
4.3.2 Uji Reliabilitas	42
4.4 Uji Statistik Deskriptif	43
4.5 Uji Asumsi Klasik	46
4.5.1 Uji Normalitas.....	46
4.5.2 Uji Multikolinieritas	46
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas	47
4.6 Uji Regresi Linear Berganda.....	48
4.7 Pengujian Hipotesis.....	50
4.7.1 Uji F.....	50
4.7.2 Uji T.....	51
4.8 Uji Determinasi (R ²).....	52
4.9 Pembahasan.....	53
4.9.1 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Minat Mahasiswa Dalam Melakukan <i>Whistleblowing</i>	53
4.9.2 Pengaruh Pemberian <i>Reward</i> Terhadap Minat Mahasiswa Dalam Melakukan <i>Whistleblowing</i>	54
4.9.3 Pengaruh Saluran Pelaporan Anonim Terhadap Minat Mahasiswa Dalam Melakukan <i>Whistleblowing</i>	54
4.9.4 Pengaruh Norma Subjektif Terhadap Minat Mahasiswa Dalam Melakukan <i>Whistleblowing</i>	56
BAB V PENUTUP.....	58
5.1 Kesimpulan.....	58
5.2 Implikasi Penelitian.....	58
5.3 Keterbatasan Penelitian	59
5.4 Saran.....	60
Daftar Pustaka	61
LAMPIRAN.....	65

DAFTAR TABEL

3.1	Nilai Skala Likert	26
3.2	Kuesioner Komitmen Organisasi	27
3.3	Kuesioner Pemberian <i>Reward</i>	28
3.4	Kuesioner Saluran Pelaporan Anonim	29
3.5	Kuesioner Norma Subjektif.....	30
3.6	Kuesioner Minat Mahasiswa Dalam Melakukan <i>Whistleblowing</i>	31
4.1	Deskripsi Responden Berdasarkan <i>Gender</i>	36
4.2	Deskripsi Responden Berdasarkan Umur	37
4.3	Deskripsi Responden Berdasarkan Asal Perguruan Tinggi	38
4.4	Hasil Uji Validitas	40
4.5	Hasil Uji Reliabilitas	42
4.6	Hasil Uji Statistik Deskriptif	43
4.7	Hasil Uji Normalitas.....	46
4.8	Hasil Uji Multikolinearitas	47
4.9	Hasil Uji Heterokedastisitas	48
4.10	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	49

DAFTAR GAMBAR

2.1	Kerangka Penelitian	24
-----	---------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 Kuesioner Penelitian	66
LAMPIRAN 2 Hasil Data Responden	74
LAMPIRAN 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	89
LAMPIRAN 4 Uji Statistik Deskriptif	94
LAMPIRAN 5 Uji Asumsi Klasik	95
LAMPIRAN 6 Uji Regresi Linear Berganda.....	97



ABSTRACT

This research was conducted with the aim of knowing the determinants of student interest in whistleblowing. The data in this study are primary data obtained using a questionnaire and distributed online to students who are currently studying in the Special Region of Yogyakarta. The number of the respondents in this study were 135 respondents. The results in this study indicate that (1) Organizational commitment has a positive effect on student interest in whistleblowing; (2) Rewards do not have a positive effect on student interest in whistleblowing; (3) Anonymous reporting channels do not have a positive effect on student interest in whistleblowing; and (4) Subjective norms have a positive effect on student interest in doing whistleblowing

Key: Organizational commitment, Rewards, Anonymous reporting channels, Subjective norms, Whistleblowing, Student

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui determinan minat mahasiswa dalam melakukan *whistleblowing*. Data dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh menggunakan kuesioner dan disebarluaskan secara online kepada mahasiswa yang sedang menempuh pendidikan di Daerah Istimewa Yogyakarta. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 135 responden. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa dalam melakukan *whistleblowing*; (2) Pemberian *reward* tidak berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa dalam melakukan *whistleblowing*; (3) Saluran pelaporan anonim tidak berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa dalam melakukan *whistleblowing*; dan (4) Norma subjektif berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa dalam melakukan *whistleblowing*.

Kata kunci: Komitmen Organisasi, Pemberian *Reward*, Saluran Pelaporan Anonim, Norma Subjektif, *Whistleblowing*, Mahasiswa

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kecurangan tidak hanya terjadi di dalam ruang lingkup perusahaan saja, tapi juga bisa terjadi di dalam ruang lingkup akademik. Kecurangan akademik (*academic fraud*) adalah sebuah tindakan yang dilakukan secara sengaja oleh siswa / mahasiswa yang melanggar aturan-aturan yang diberikan oleh pihak sekolah / kampus. Menurut Bintoro et al., (2013), dalam melakukan kecurangan akademik, cara yang sering digunakan mahasiswa terbagi menjadi dua bagian, yaitu yang pertama dengan usahanya sendiri, dan yang kedua dengan kerjasama yang dilakukan bersama temannya. Bintoro et al., (2013) juga mengatakan bahwa terdapat beberapa kecurangan akademik yang sering dilakukan seorang mahasiswa, (1) menggunakan ide orang lain tanpa mencantumkan sumbernya, (2) menyalin dan mencontek hasil karya ilmiah orang lain, (3) mencontek pada saat ujian, (4) memanfaatkan teknologi sebagai media dalam melakukan kecurangan, dan (5) memalsukan data laporan.

Salah satu kasus kecurangan yang masih sering ditemukan dalam ruang lingkup akademik adalah plagiat. Sebagaimana yang diberitakan oleh Republika.co.id (2013), Universitas Harvard memutuskan menghukum 60 mahasiswanya yang terlibat kasus kecurangan pada ujian akhir tahun dan memungkinkan universitas untuk mengeluarkan mereka. Dekan Fakultas Sains dan Seni Michael Smith mengatakan bahwa kejadian ini dapat terungkap saat ujian, 125 mahasiswa strata 1 mengumpulkan hasil tugasnya yang mirip antara satu dengan yang lainnya (Mardiani & Permesti, 2013).

Selain itu, sebagaimana yang diberitakan oleh CNN Indonesia (2017), Menristekdikti melakukan pemberhentian sementara rektor Universitas Negeri Jakarta (UNJ) dengan alasan *plagiarisme*. Ali, mantan pelaksana tugas menteri kesehatan mengatakan bahwa, selama Djaali menjadi rektor di Universitas Negeri Jakarta, Djaali dianggap tidak mengikuti prinsip tata kelola universitas yang baik. Hal ini dapat menyebabkan adanya celah yang dapat digunakan untuk melakukan sebuah tindakan plagiasi (Gumilang, 2017). Hal tersebut dapat menjelaskan masih banyaknya kasus kecurangan yang terjadi di dalam ruang lingkup akademik.

Cara yang bisa dilakukan untuk mengurangi / mencegah terjadinya kecurangan tersebut yaitu dengan melakukan tindakan yang dinamakan *whistleblowing*. Harahap et al., (2020) menyatakan bahwa *whistleblowing* dianggap sebagai salah satu cara efektif yang dapat digunakan dalam pencegahan dan pendeteksian kecurangan. Penerapan *whistleblowing* di perguruan tinggi ini dapat memberikan keberanian untuk mengungkapkan adanya tindakan yang mengindikasikan kecurangan sehingga lingkungan yang ada di kampus menjadi lingkungan yang bebas dari plagiasi, fabrikasi/pemalsuan data, mencontek pada saat ujian/evaluasi, dan kerjasama yang salah.

Seseorang yang melakukan sebuah tindakan *whistleblowing* dapat disebut sebagai *whistleblower*. Peran *whistleblower* sangat penting dalam mengungkap sebuah kecurangan. Berdasarkan survei yang dilakukan PriceWaterhouse Cooper (2007), ditemukan bahwa hanya 19% yang dapat ditangani oleh seorang auditor profesional dalam menangani kasus kecurangan yang ada. Hal tersebut lebih kecil dibandingkan dengan adanya *whistleblowers*. *Whistleblowers* diyakini mampu mendeteksi sebesar 43% dari adanya kasus kecurangan yang sedang terjadi

(Integrity-Indonesia.com, 2018). Namun tidak semua orang mau untuk melakukan *whistleblowing* dan menjadi seorang *whistleblower*, ada beberapa hal yang mungkin dapat mempengaruhi minat mahasiswa dalam melakukan tindakan *whistleblowing*, antara lain adalah pengaruh dari komitmen organisasi, pemberian reward, saluran pelaporan anonim, dan norma subjektif.

Penelitian tentang *whistleblowing* telah dilakukan oleh Rossinta Indahsari (2018) yang menemukan bahwa sikap terhadap *whistleblowing* dan norma subjektif berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Sebaliknya, pada persepsi kontrol perilaku dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

Penelitian tentang pengaruh komitmen organisasi telah dilakukan oleh Agustina Putri Pertiwi Widyanto & Firma Sulistiyowati (2020) yang menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap niat Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk melakukan *whistleblowing*. Penelitian dengan topik serupa juga telah dilakukan oleh Sri Husniati (2017) yang menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *whistleblowing*. Penelitian dengan topik serupa juga telah dilakukan oleh Devy Sofyanty (2019) yang menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap tindakan *whistleblowing*. Penelitian dengan topik serupa juga telah dilakukan oleh Desi Nugrohaningrum (2018) yang menemukan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Penelitian dengan topik serupa juga telah dilakukan oleh Rossinta Indahsari (2018) yang menemukan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*.

Penelitian tentang *reward* telah dilakukan oleh Desi Nugrohaningrum (2018) yang menemukan bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Penelitian serupa juga telah dilakukan oleh Lie Sugiono Elimanto & Teodora Winda Mulia (2016) yang menemukan bahwa *reward* tidak berpengaruh terhadap intensitas auditor internal melakukan *whistleblowing*. Penelitian serupa juga telah dilakukan oleh Agustina Putri Pertiwi Widyanto & Firma Sulistiyowati (2020) yang menyatakan bahwa *reward* tidak memoderasi pengaruh komitmen organisasi dan personal cost terhadap niat Aparatur Sipil Negara (ASN) BPK RI Perwakilan Provinsi Lampung untuk melakukan *whistleblowing*.

Penelitian tentang saluran pelaporan anonim telah dilakukan oleh Cyntia Ayu Wardani & Sulhani (2017) yang menemukan bahwa *anonymous reporting* memiliki pengaruh positif terhadap penerapan *whistleblowing system*. Penelitian dengan topik serupa juga telah dilakukan oleh Heri Faisal Harahap, Fauzan Misra & Firdaus (2020) yang menemukan bahwa niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing* lebih tinggi pada saluran pelaporan anonim daripada saluran pelaporan non-anonim.

Penelitian tentang norma subjektif telah dilakukan oleh Azwar Iskandar dan Rahmaluddin Saragih (2018) yang menemukan bahwa norma subjektif (*subjective norms*) berpengaruh positif terhadap niat para CPNS untuk melakukan pengungkapan kecurangan (*whistleblowing*). Penelitian dengan topik serupa juga telah dilakukan oleh Erwan Suryono & Anis Chariri (2016) yang menemukan bahwa norma subjektif berpengaruh positif pada sikap dan niat PNS untuk melaporkan kecurangan. Penelitian serupa juga telah dilakukan oleh Rossinta

Indahsari (2018) yang menemukan bahwa norma subjektif berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*.

Mempertimbangkan masih banyaknya kecurangan akademik yang terjadi, peneliti melakukan penelitian terkait faktor – faktor yang dapat mempengaruhi tindakan *whistleblowing* pada mahasiswa di Daerah Istimewa Yogyakarta

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah komitmen organisasi mempengaruhi minat mahasiswa dalam melakukan *whistleblowing*?
2. Apakah pemberian *reward* mempengaruhi minat mahasiswa dalam melakukan *whistleblowing*?
3. Apakah saluran pelaporan anonim mempengaruhi minat mahasiswa dalam melakukan *whistleblowing*?
4. Apakah norma subjektif mempengaruhi minat mahasiswa dalam melakukan *whistleblowing*?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk membuktikan pengaruh komitmen organisasi terhadap minat mahasiswa dalam melakukan *whistleblowing*
2. Untuk membuktikan pengaruh pemberian *reward* terhadap minat mahasiswa dalam melakukan *whistleblowing*
3. Untuk membuktikan pengaruh saluran pelaporan anonim terhadap minat mahasiswa dalam melakukan *whistleblowing*
4. Untuk membuktikan pengaruh norma subjektif terhadap minat mahasiswa dalam melakukan *whistleblowing*

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan ilmu atau pengetahuan terkait pentingnya sebuah *whistleblowing* serta mengajak para pembaca untuk berminat menjadi seorang *whistleblower* untuk mengurangi kasus kecurangan yang ada dalam ruang lingkup akademik. Selain itu, penulis juga berharap bahwa penelitian ini bisa digunakan sebagai dasar dalam pengembangan penelitian – penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan *whistleblowing*.

1.5 Sistematika Penelitian

Penelitian ini disusun menjadi lima bagian, yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Pendahuluan merupakan bagian pertama dalam penelitian ini yang di dalamnya berisikan tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Kajian pustaka merupakan bagian kedua dalam penelitian ini yang didalamnya berisikan tentang uraian teori yang digunakan dan menjadi dasar dalam penelitian ini, penelitian terdahulu, dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

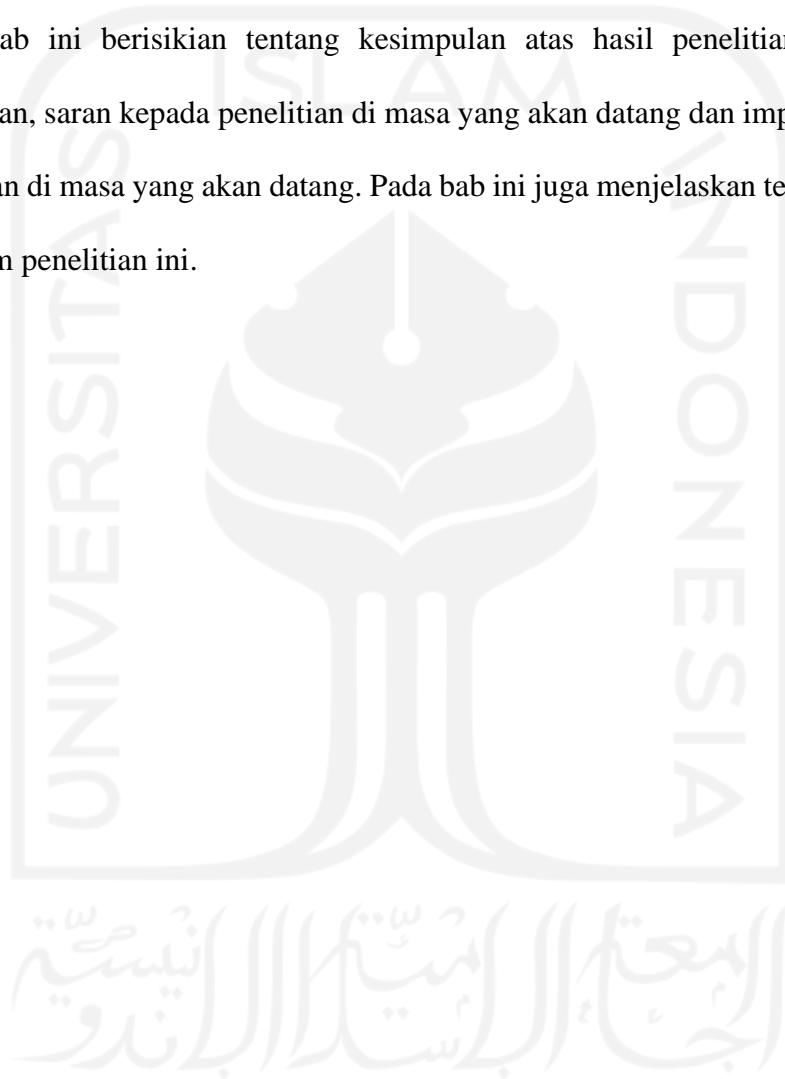
Metode penelitian merupakan bagian ketiga dalam penelitian ini yang didalamnya berisikan tentang populasi sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, definisi variabel, formulasi hipotesis dan metode analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisikan tentang data-data yang telah dikumpulkan, hasil analisis data dan pembahasan terkait hasil analisis data yang telah dikumpulkan.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini berisikan tentang kesimpulan atas hasil penelitian yang telah dilakukan, saran kepada penelitian di masa yang akan datang dan implikasi kepada penelitian di masa yang akan datang. Pada bab ini juga menjelaskan tentang batasan di dalam penelitian ini.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Theory of Planned Behavior

Theory of Planned Behavior (TPB) adalah teori yang ditemukan oleh Azen (1991) yang didalamnya menjelaskan tentang perilaku manusia, yang ditentukan oleh keinginan individu itu sendiri untuk melakukan atau tidak melakukan suatu perilaku.

Theory of Planned Behavior (TPB) menjelaskan bahwa tindakan manusia didasari oleh tiga macam faktor kepercayaan. Faktor pertama adalah kepercayaan perilaku (*behavioral beliefs*), yaitu kepercayaan tentang kemungkinan terjadinya perilaku. Faktor kedua adalah kepercayaan normatif (*normative beliefs*), yaitu kepercayaan tentang ekspektasi normatif dari orang lain dan motivasi untuk menyetujui ekspektasi tersebut. Faktor ketiga adalah kepercayaan kontrol (*control beliefs*), yaitu kepercayaan tentang keberadaan faktor-faktor yang akan mendukung atau menghambat kinerja dari perilaku dan kekuatan persepsian dari adanya faktor faktor tersebut (Hidayat & Nugroho, 2010).

Tindakan *whistleblowing* bergantung pada keinginan seseorang untuk melaporkan atau tidak melaporkan suatu tindakan kecurangan yang ada. Keinginan itu tentunya ditentukan oleh dirinya sendiri untuk melakukan atau tidak melakukan tindakan tersebut, sehingga teori ini menjadi teori yang mendukung adanya tindakan *whistleblowing*.

2.1.2 Teori Pertukaran Sosial

Menurut Waluyo & Revianti (2019), teori pertukaran sosial adalah teori yang menjelaskan bahwa di dalam suatu hubungan sosial pasti terdapat unsur pengorbanan dan keuntungan yang saling mempengaruhi satu dengan yang lainnya. Hal ini dapat terjadi karena pada umumnya kita hidup secara sosial, maka kita dengan orang lainnya pasti akan saling mempengaruhi satu dengan yang lainnya.

Pada dasarnya, di dalam teori ini menjelaskan bahwa hubungan pertukaran yang dilakukan dengan orang lain akan menghasilkan suatu imbalan bagi kita. Imbalan tentunya dapat diperoleh melalui adanya suatu bentuk pengorbanan. Waluyo & Revianti (2019) juga berpendapat bahwa hubungan yang positif adalah hubungan yang menghasilkan nilai positif karena didalamnya menghasilkan keuntungan yang lebih besar dibandingkan pengorbanan yang dikeluarkan. Sudut pandang pertukaran sosial berpendapat bahwa orang menghitung nilai keseluruhan dari sebuah hubungan dengan mengurangi pengorbanan yang dia keluarkan dari penghargaan yang dia terima (Mighfar, 2015). Hal ini dapat menyebabkan bahwa orang akan melakukan hal yang sama apabila perilaku sebelumnya mendapat kan sebuah imbalan bagi dirinya.

2.1.3 *Fraud*

Fraud (kecurangan) merupakan suatu perbuatan atau tindakan yang dilakukan secara sengaja oleh seseorang maupun sekumpulan orang yang bertujuan untuk mendapatkan suatu keuntungan bagi pelaku kecurangan. Menurut Pusdiklatwas BPKP (2002), *fraud* adalah kecerdikan, akal bulus, dan tipu daya seseorang dalam melakukan suatu perbuatan melawan atau melanggar hukum dengan tujuan untuk mendapatkan keuntungan pribadi.

2.1.4 Whistleblowing

Whistleblowing adalah suatu tindakan yang dilakukan seseorang untuk mengungkapkan suatu tindakan kecurangan. Sihaloho & Meiranto (2019) menyatakan bahwa *whistleblowing* dapat dilakukan oleh dua pihak, yang pertama adalah pihak internal. Melalui saluran pelaporan *anonymous* yang disediakan dalam organisasi untuk menjaga identitas para pelapor dari tekanan lingkungan di sekitar. Pihak kedua adalah pihak eksternal. Pihak eksternal melibatkan suatu media atau publik tentang malpraktek, pelanggaran, korupsi atau salah urus yang disaksikan oleh pihak organisasi. Seseorang yang melaporkan tindakan kecurangan dapat disebut sebagai *whistleblower*. Namun tidak semua orang mau menjadi seorang *whistleblower*, oleh karena itu diperlukannya beberapa faktor yang dapat membuat seseorang mau menjadi seorang *whistleblower*.

Seseorang yang bersedia menjadi *whistleblower* maka ia harus bersedia juga untuk menerima resiko yang mungkin akan diterimanya. Namun hal tersebut bisa di cegah dengan adanya saluran pelaporan anonim yang diberikan oleh pihak kampus kepada orang yang mengungkapkan tindakan kecurangan. Dengan adanya saluran pelaporan anonim, maka adanya jaminan yang diberikan oleh pihak kampus kepada pelapor bahwa identitas seorang *whistleblower* akan aman dan tidak akan tersebar kemanapun.

2.1.5 Komitmen Organisasi

Menurut Nurandini & Lataruva (2014), komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, dan keinginan untuk tetap berusaha keras agar sesuai dengan keinginan organisasi. Menurut Srimindarti et al., (2015), komitmen organisasi adalah suatu faktor kritis yang

dimana didalamnya memahami dan menjelaskan tentang hubungan antara perilaku kerja para karyawan di dalam suatu organisasi.

Komitmen organisasi bisa digunakan untuk menilai sejauh mana seseorang mengenal dan terikat pada organisasi tersebut. Komitmen organisasi juga memerlukan adanya timbal balik antara universitas dengan mahasiswa, agar sama sama memberikan keuntungan bagi keduanya.

Menurut Srimindarti et al., (2015) terdapat tiga faktor dalam organisasi, yaitu: (1) kepercayaan atas penerimaan terhadap aturan-aturan dalam mencapai tujuan organisasi; (2) bekerja keras demi mencapai tujuan organisasi; dan (3) keinginan yang kuat agar seseorang tetap terus berada di dalam sebuah organisasi.

Mahasiswa yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi tentunya akan berusaha keras semaksimal mungkin dan melakukan yang terbaik demi mendukung tercapainya tujuan Universitas. Dengan memiliki komitmen organisasi yang tinggi juga membuat mahasiswa menjalankan tanggung jawabnya sebagai mahasiswa di universitas tersebut.

2.1.6 Pemberian *Reward*

Reward merupakan suatu hal yang diberikan kepada seseorang atas pengrobanan yang telah ia keluarkan. Febrianti et al., (2014) menyatakan bahwa *reward* dan *punishment* sangat diperlukan dalam menumbuhkan semangat kerja seorang karyawan, karena dengan adanya *reward* dan *punishment* kinerja para karyawan akan menjadi lebih baik dan lebih bertanggung jawab dengan tugas yang telah diberikan. Pada dasarnya, *reward* tidak hanya berupa uang saja. Menurut Fu'ad et al., (2019) *reward* bisa terdiri dari pujian, penghormatan, hadiah, dan tanda penghargaan. Pemberian *reward* juga akan berdampak pada suatu perilaku

seseorang untuk tetap melakukan kembali tindakan yang telah ia lakukan sebelumnya.

2.1.7 Saluran Pelaporan Anonim

Saluran Pelaporan anonim adalah sebuah saluran pelaporan yang dimana seorang pelapor kecurangan tidak perlu takut untuk melaporkan suatu tindakan kecurangan. Hal ini dikarenakan pelapor tidak perlu memberikan identitas pribadi untuk melaporkan tindakan kecurangan. Hal ini juga dapat mengurangi konsekuensi identitas seseorang akan diketahui oleh semua orang yang nantinya akan menimbulkan ancaman bagi seorang pelapor.

Darjoko & Nahartyo (2017) menyatakan bahwa Indonesia telah mengatur dan mendorong setiap organisasi privat dan publik untuk mengurangi kasus kecurangan yang ada dengan membangun sistem pelaporan penyimpangan yang bersifat rahasia. Darjoko & Nahartyo (2017) juga menyatakan bahwa sistem tersebut didalamnya memuat tata cara tentang pelaporan anonim yang dapat diyakini mampu memberikan himbauan dalam mengatasi adanya kasus kecurangan yang terjadi.

Data Securities Exchange Commission (SEC) (2016) menyatakan bahwa dalam melaporkan suatu tindakan kecurangan, 45% kasus anonim whistleblower bebas dari hukuman, akan tetapi 82% kasus dengan menggunakan nama individu sebagai pelapor, akan mendapatkan hukuman antara lain seperti pemecatan, dan mereka memilih untuk tidak melakukannya kembali (Setianto et al., 2016).

2.1.8 Norma Subjektif

Menurut Suryono & Chariri (2016), norma subjektif adalah persepsi seseorang atas adanya tekanan sosial yang dapat dirasakan untuk melakukan atau

tidak melakukan suatu perilaku. Suryono & Chariri (2016) menyatakan bahwa seseorang cenderung akan melakukan suatu perilaku yang dianggap dapat memberikan hasil positif (sikap yang menguntungkan) bagi dirinya, dibandingkan suatu perilaku yang dianggap dapat memberikan hasil yang negatif (sikap yang tidak menguntungkan) bagi dirinya. Namun diperlukan juga hal lain nya yang dapat membuat seseorang mau untuk melakukan suatu perilaku, hal tersebut bisa berupa dukungan dari lingkungan sekitar seperti teman. Suryono & Chariri (2016) juga menyatakan bahwa norma subjektif merupakan sebuah faktor sosial seseorang dalam bentuk persepsi subjektif atas pendapat yang berasal dari orang-orang yang menjadi teladan atau panutannya. Hal tersebut membuat seseorang akan cenderung untuk mematuhi atau melakukan pendapat orang yang telah menjadi panutannya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Rossinta Indahsari (2018)	Niat Individu Melakukan <i>Whistleblowing</i> : <i>Theory of Planned Behavior</i> dan <i>Prosocial Behavior Theory</i>	Variabel Independen: Sikap, Norma subjektif, Persepsi kontrol perilaku dan komitmen organisasi Variabel dependen: <i>Whistleblowing</i>	Sikap terhadap <i>whistleblowing</i> dan norma subjektif berpengaruh positif terhadap niat <i>whistleblowing</i> . Sebaliknya, persepsi kontrol perilaku dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap niat <i>whistleblowing</i> .

2	Azahri Efendi & Nuraini (2019)	<p>Pengaruh Perlindungan Hukum, Orientasi Etika Idealisme, Orientasi Etika Relativisme dan Retaliasi Terhadap Intensi <i>Whistleblowing</i></p>	<p>Variabel Independen: Perlindungan hukum, Idealisme, Relativisme dan Retaliasi</p> <p>Variabel Dependen: Intensi <i>Whistleblowing</i></p>	<p>Perlindungan hukum, idealisme, relativisme dan retaliasi berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap intansi <i>whistleblowing</i>. Perlindungan hukum dan idealisme secara parsial berpengaruh terhadap intensi <i>whistleblowing</i>. Sedangkan relativisme dan retaliasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap intansi <i>whistleblowing</i></p>
3	Desi Nugrohaningrum (2018)	<p>Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Niat Pegawai Pemda Untuk Melakukan <i>Whistleblowing</i></p>	<p>Variabel Independen: Komitmen Organisasi, Saluran Pelaporan Anonim, <i>Personal Cost</i>, dan <i>Reward</i></p> <p>Variabel Dependen: <i>Whistleblowing</i></p>	<p>Komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan <i>whistleblowing</i>, saluran pelaporan anonim berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan <i>whistleblowing</i>, <i>personal cost</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan <i>whistleblowing</i>, dan <i>reward</i> berpengaruh</p>

				signifikan terhadap niat melakukan <i>whistleblowing</i> ,
4	Agustina Putri Pertiwi Widyanto & Firma Sulistiyowati (2020)	Niat Aparatur Sipil Negara (ASN) Untuk Melakukan <i>Whistle-blowing</i> : Pengaruh Komitmen Organisasi, <i>Personal Cost</i> , dan <i>Reward</i>	<p>Variabel Independen: Komitmen Organisasi dan <i>Personal Cost</i></p> <p>Variabel Dependen: Niat melakukan <i>whistleblowing</i></p> <p>Variabel Pemoderasi : <i>Reward</i> tidak memoderasi pengaruh komitmen organisasi dan <i>personal cost</i> terhadap niat Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk melakukan <i>whistleblowing</i>, dan <i>Reward</i> tidak memoderasi pengaruh komitmen organisasi dan <i>personal cost</i> terhadap niat Aparatur Sipil Negara (ASN) BPK RI Perwakilan Provinsi Lampung untuk melakukan <i>whistleblowing</i></p>	Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap niat Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk melakukan <i>whistleblowing</i> , <i>Personal Cost</i> tidak berpengaruh negatif terhadap niat Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk melakukan <i>whistleblowing</i> , dan <i>Reward</i> tidak memoderasi pengaruh komitmen organisasi dan <i>personal cost</i> terhadap niat Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk melakukan <i>whistleblowing</i>
5	Sri Husniati (2017)	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Intensi Untuk Melakukan <i>Whistleblowing</i>	<p>Variabel Independen: Orientasi Etika Relativisme, Intensi Moral, Komitmen</p>	Orientasi Etika Relativisme berpengaruh terhadap <i>whistleblowing</i> internal, Intensitas Moral berpengaruh terhadap

		<i>Internal</i> (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Rokan Hulu)	Organisasi, dan Identitas Personal Variabel Dependen: <i>Whistleblowing</i>	<i>whistleblowing</i> internal, Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap <i>whistleblowing</i> internal, dan Identitas Professional berpengaruh terhadap <i>whistleblowing</i>
6	Devy Sofyanty (2019)	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Tindakan <i>Whistleblowing</i>	Variabel Independen: Komitmen organisasi dan iklim organisasi Variabel Dependen: <i>Whistleblowing</i>	Komitmen organisasi dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap tindakan <i>whistleblowing</i>
7	Mirna Indriani, Aida Yulia, Nadirsyah dan Lisa Pira Ariska (2019)	<i>Whistleblowing Intention, Personal Cost, Organization Commitment and Fraud Seriousness Level</i>	Variabel Independen: <i>Personal cost, organization commitment, dan Fraud Seriousness Level</i> Variabel Dependen: <i>Whistleblowing</i>	<i>Personal cost</i> mempengaruhi niat melakukan <i>whistleblowing</i> , <i>Fraud Seriousness Level</i> mempengaruhi niat melakukan <i>whistleblowing</i> dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap niat melakukan <i>whistleblowing</i> .
8	Lie Sugiono Elimanto &	Pengaruh <i>Reward</i> , Profesionalisme	Variabel Independen:	<i>Reward</i> tidak berpengaruh terhadap

	Teodora Winda Mulia (2016)	Profesi, dan Moral Terhadap Intensitas Auditor Internal Melakukan <i>Whistleblowing</i>	<i>Reward</i> , Profesionalisme Profesi dan Moral Variabel Dependen: Intensitas Melakukan <i>Whistleblowing</i>	intensitas auditor internal melakukan <i>whistleblowing</i> , Profesionalisme Profesi mempengaruhi intensitas auditor internal untuk melakukan <i>whistleblowing</i> , dan moral mempengaruhi intensitas auditor internal untuk melakukan <i>whistleblowing</i>
9	Cyntia Ayu Wardani & Sulhani (2017)	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penerapan <i>Whistleblowing</i> System di Indonesia	Variabel Independen: <i>Anonymous Reporting, Total Asset, Inventory dan External Director</i> Variabel Dependen: <i>Whistleblowing System</i>	<i>Anonymous Reporting</i> berpengaruh signifikan terhadap penerapan <i>whistleblowing system</i> , total <i>asset</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap penerapan <i>whistleblowing system</i> , <i>Inventory</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap penerapan <i>whistleblowing system</i> dan <i>External Director</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap penerapan <i>whistleblowing system</i>

10	Heri Faisal Harahap, Fauzan Misra & Firdaus (2020)	Pengaruh Jalur Pelaporan dan Komitmen Religius Terhadap Niat Melakukan <i>Whistleblowing</i> : Sebuah Studi Eksperimen	<p>Variabel Independen: Jalur Pelaporan dan Komitmen Religius</p> <p>Variabel Dependen: <i>Whistleblowing</i></p>	Niat seseorang untuk melakukan <i>whistleblowing</i> lebih tinggi pada saluran pelaporan anonim daripada non-anonim, dan tidak ada perbedaan pada niat melakukan <i>whistleblowing</i> berdasarkan level komitmen religius
11	Azwar Iskandar & Rahmaluddin (2018)	Pengaruh Sikap Ke Arah Perilaku, Norma Subjektif, dan Persepsi Kontrol Atas Perilaku Terhadap Niat dan Perilaku <i>Whistleblowing</i> CPNS	<p>Variabel Independen: Sikap ke arah perilaku, Norma Subjektif, dan Persepsi kemampuan mengontrol perilaku</p> <p>Variabel Dependen: Niat dan Perilaku <i>Whistleblowing</i></p>	Semakin tinggi tingkat positif para CPNS terhadap perilaku <i>Whistleblowing</i> semakin tinggi niat mereka melakukan <i>whistleblowing</i> , Semakin tinggi tingkat norma subjektif yang diyakini oleh para CPNS maka semakin tinggi juga niat mereka untuk melakukan <i>whistleblowing</i> , Semakin tinggi tingkat persepsi kontrol atas perilaku maka semakin kuat intensi para ASN untuk melakukan <i>Whistleblowing</i> ,

				<p>Semakin tinggi niat ASN untuk melakukan pengungkapan kecurangan (<i>whistleblowing</i>) maka semakin tinggi juga kemungkinan perilaku <i>whistleblowing</i> akan dilakukan, dan persepsi kontrol atas perilaku yang dirasakan belum mampu menjadikan para CPNS mewujudkan <i>whistleblowing</i> dalam perilaku dan hanya sekedar berniat untuk melakukannya</p>
12	Erwan Suryono & Anis Chairi (2016)	Sikap, Norma Subjektif, dan Intensi Pegawai Negeri Sipil Untuk Mengadukan Pelanggaran (<i>Whistleblowing</i>)	<p>Variabel Independen: Sikap, Norma Subjektif, dan Intensi PNS</p> <p>Variabel Dependen: Niat melakukan <i>whistleblowing</i></p>	<p>Norma subjektif berpengaruh positif pada sikap dan niat PNS untuk melaporkan kecurangan, sikap tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap niat PNS melakukan <i>whistleblowing</i></p>

2.3 Hipotesis Penelitian

2.3.1 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Minat Mahasiswa Dalam Melakukan *Whistleblowing*

Menurut Majid & Ibrahim (2017), seseorang yang memiliki komitmen terhadap organisasi tempat dia bekerja memiliki kecenderungan untuk tetap berada di organisasi tersebut dan bersedia mengerahkan segala kemampuannya untuk organisasi. Dalam sebuah organisasi tentunya terdapat timbal balik yang diberikan antara seorang karyawan dengan organisasi itu sendiri. Hal tersebut didasari pada teori pertukaran sosial. Teori ini menjelaskan bahwa ketika sebuah organisasi memperlakukan karyawannya dengan baik maka akan menimbulkan rasa kewajiban dalam diri karyawan, sehingga karyawan tersebut dapat memberikan timbal balik dengan cara yang menguntungkan bagi organisasi.

Dengan memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka mahasiswa akan menjalankan tanggung jawabnya dan berusaha lebih keras untuk mencapai tujuan dari universitas. Dengan melaporkan sebuah tindakan kecurangan yang ada, itu sama saja mendukung tercapainya tujuan dari universitas.

Penelitian tentang komitmen organisasi telah dilakukan oleh Agustina Putri Pertiwi Widyanto & Firma Sulistiyowati (2020) yang menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap niat Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk melakukan *whistleblowing*. Penelitian yang sama juga telah dilakukan oleh Sri Husniati (2017) yang menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *whistleblowing*. Penelitian yang sama juga telah dilakukan oleh Devy Sofyanty (2019) yang menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap tindakan *whistleblowing*.

H1: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa dalam melakukan *whistleblowing*

2.3.2 Pengaruh Pemberian *Reward* Terhadap Minat Mahasiswa Dalam Melakukan *Whistleblowing*

Reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang diberikan dengan tujuan agar seseorang menjadi lebih rajin dan diharapkan dapat meningkatkan lagi kinerja yang sebelumnya telah diraih (Pramesti et al., 2019). Pemberian *reward* biasanya dilakukan agar seseorang merasa termotivasi untuk melakukan suatu tindakan atau melakukan kembali suatu tindakan yang telah ia lakukan sebelumnya. Dengan adanya *reward* juga dapat mendorong minat mahasiswa dalam melakukan tindakan *whistleblowing*, karena mahasiswa mendapatkan imbalan atas informasi yang telah ia berikan. Menurut Fu'ad et al., (2019) *reward* bisa terdiri dari pujian, penghormatan, hadiah, dan tanda penghargaan.

Penelitian tentang pemberian *reward* telah dilakukan oleh Desi Nugrohaningrum (2018) yang menemukan bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

H2: Pemberian *reward* berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa dalam melakukan *whistleblowing*

2.3.3 Pengaruh Saluran Pelaporan Anonim Terhadap Minat Mahasiswa Dalam Melakukan *Whistleblowing*

Saluran pelaporan anonim adalah salah satu cara yang bisa digunakan oleh universitas untuk mengurangi kasus kecurangan. Saluran pelaporan anonim ini

berguna untuk menyembunyikan identitas pribadi pelapor dalam melaporkan suatu tindakan kecurangan. Kerahasiaan identitas seorang pelapor adalah suatu hal yang sangat penting yang harus diberikan pihak yang bersangkutan demi keamanan dan kenyamanan seorang pelapor dari ancaman dari pihak lain. Hal ini diperlukan untuk mengurangi konsekuensi yang akan diterima seorang pelapor jika ia melaporkan tindakan kecurangan melalui saluran pelaporan non-anonim. Dengan adanya saluran pelaporan anonim, mahasiswa tidak perlu takut akan tersebarnya identitas pribadi ke publik yang nantinya akan menimbulkan ancaman bagi seorang pelapor.

Penelitian tentang saluran pelaporan anonim telah dilakukan oleh Cyntia Ayu Wardani & Sulhani (2017) yang menemukan bahwa *anonymous reporting* memiliki pengaruh positif terhadap penerapan *whistleblowing system*. Penelitian dengan topik serupa juga telah dilakukan oleh Heri Faisal Harahap, Fauzan Misra & Firdaus (2020) yang menemukan bahwa niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing* lebih tinggi pada saluran pelaporan anonim daripada saluran pelaporan non-anonim.

H3: Saluran pelaporan anonim berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa dalam melakukan *whistleblowing*

2.3.4 Pengaruh Norma Subjektif Terhadap Minat Mahasiswa Dalam Melakukan *Whistleblowing*

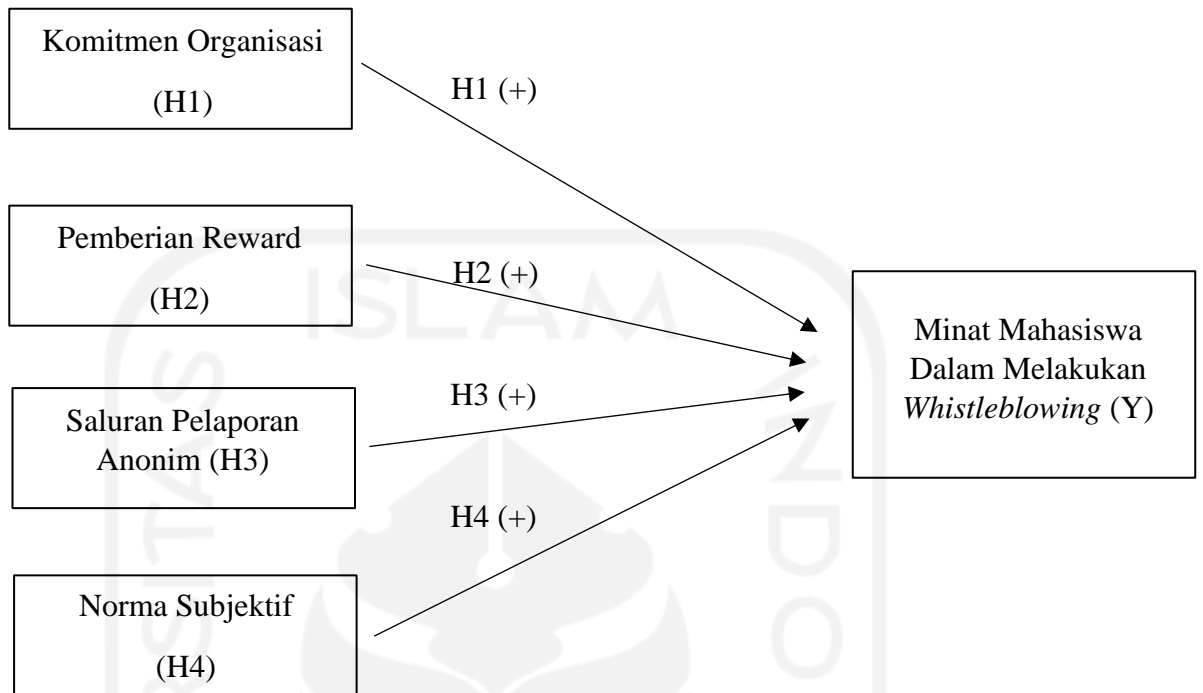
Norma subjektif adalah suatu persepsi seseorang atas adanya tekanan sosial yang dirasakan yang mempengaruhi seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan suatu perilaku tertentu (Suryono & Chariri, 2016). Dalam melakukan suatu tindakan, seseorang bisa dipengaruhi oleh lingkungan sosialnya untuk

mengambil keputusan apakah akan melakukan atau tidak melakukan suatu tindakan. Jika lingkungan disekitarnya menyetujui seseorang untuk melakukan sebuah tindakan, maka seseorang tersebut tentunya akan melakukan tindakan tersebut (Iskandar & Saragih, 2018).

Penelitian tentang norma subjektif telah dilakukan oleh Rossinta Indahsari (2018) yang menemukan bahwa norma subjektif berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*. Penelitian dengan topik serupa juga telah dilakukan oleh Azwar Iskandar dan Rahmaluddin Saragih (2018) yang menemukan bahwa norma subjektif (*subjective norms*) berpengaruh positif terhadap niat para CPNS untuk melakukan pengungkapan kecurangan (*whistleblowing*). Penelitian dengan topik serupa juga telah dilakukan oleh Erwan Suryono & Anis Chariri (2016) yang menemukan bahwa norma subjektif berpengaruh positif pada sikap dan niat PNS untuk melaporkan kecurangan

H4: Norma Subjektif berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa dalam melakukan *whistleblowing*

2.4 Kerangka Penelitian



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sample

Populasi adalah sekumpulan orang yang terpilih untuk dilakukan sebuah penelitian. Dalam penelitian ini obyek yang dipilih adalah mahasiswa yang berada di Daerah Istimewa Yogyakarta. Dipilihnya mahasiswa aktif yang berada di Daerah Istimewa Yogyakarta dikarenakan pesatnya pertumbuhan mahasiswa yang berada di Daerah Istimewa Yogyakarta. Pada tahun 2018, jumlah mahasiswa baru yang berada di Daerah Istimewa Yogyakarta sejumlah 88.934 orang (Dikti, 2018). Hal tersebut menjadi alasan mengapa peneliti memilih mahasiswa yang berada di daerah D.I. Yogyakarta sebagai obyek dalam penelitian ini.

Sampel penelitian adalah orang-orang yang dipilih sebagai wakil dalam subyek penelitian (Supardi, 1993). Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel secara purposive sampling. Purposive sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang memiliki kualitas lebih tinggi, yang didalamnya telah ditentukan batasan-batasan berdasarkan ciri-ciri yang telah ditentukan sebelumnya (Supardi, 1993). Dalam penelitian ini, tentunya hanya mahasiswa yang sedang menempuh pendidikan di Daerah Istimewa Yogyakarta saja yang dapat menjadi responden.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diambil secara langsung dari obyek penelitian. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner atau angket secara online menggunakan *Google Form*. *Google Form* tersebut nantinya akan diberikan

kepada mahasiswa yang sedang menempuh pendidikan di Daerah Istimewa Yogyakarta.

3.3 Teknik Pengambilan Sampling

Penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling yang merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Beberapa penelitian kebanyakan menggunakan ukuran sampel dengan rentang angka 30-500 sampel (Alwi, 2012). Aturan dalam penentuan ukuran sampel bisa menggunakan rumus 5-10 dikali dengan jumlah parameter yang ada dalam penelitian ini (Utami & Hanum, 2010). Dengan demikian, maka jumlah sampel minimal yang dibutuhkan dalam penelitian ini dapat dihitung dengan :

$$\begin{aligned} n \text{ (jumlah sampel)} &= 5 \times \text{jumlah indikator} \\ &= 5 \times 27 \\ &= 135 \end{aligned}$$

Kuesioner dalam penelitian ini disusun dengan menggunakan skala likert 1-4 dengan penjelasan (1) Sangat Tidak Setuju, (2) Tidak Setuju, (3) Setuju, dan (4) Sangat Setuju. Penjelasan kategori nilai skala likert:

Tabel 3.1 Nilai Skala Likert

Skala	Nilai	Jawaban
1	1,00 – 1,75	Sangat Tidak Setuju
2	1,76 – 2,50	Tidak Setuju
3	2,51 – 3,25	Setuju
4	3,26 – 4,00	Sangat Setuju

3.4 Definisi Variabel Operasional Penelitian

3.4.1 Variabel Independen

3.4.1.1 Komitmen Organisasi

Menurut Srimindarti et al., (2015), komitmen organisasi merupakan suatu kondisi untuk melihat seberapa jauh seorang karyawan bertahan pada suatu organisasi tertentu demi mencapai tujuan suatu organisasi, serta menjaga anggota yang berada didalam organisasi tersebut. Dalam penelitian ini, komitmen organisasi diukur dengan menggunakan kuesioner sebagaimana yang digunakan oleh Widyanto & Sulistiyowati (2020) dengan modifikasi sesuai konteks penelitian dan terdiri dari 8 pertanyaan. Berikut kuesioner tentang komitmen organisasi:

Tabel 3.2 Kuesioner Komitmen Organisasi

Variabel	Item Pertanyaan	Sumber
Komitmen Organisasi	1. Saya ingin melakukan usaha yang luar biasa melebihi yang diharapkan demi kemajuan universitas saya	(Widyanto & Sulistiyowati, 2020)
	2. Saya bangga untuk bercerita kepada orang lain bahwa universitas saya adalah universitas yang tepat untuk belajar	
	3. Saya merasa loyal terhadap universitas saya	
	4. Saya akan menerima berbagai jenis tugas yang diberikan demi kemajuan universitas ini	
	5. Saya bangga bercerita kepada orang lain bahwa saya merupakan bagian dari universitas ini	

	6. Saya merasa sangat bangga karena memilih universitas ini sebagai tempat saya belajar sekarang	
	7. Banyak hal yang dapat diperoleh ketika saya berada di universitas ini	
	8. Saya sangat peduli terhadap kemajuan universitas ini	

3.4.1.2 Pemberian *Reward*

Reward adalah suatu bentuk ganjaran yang akan diterima oleh seseorang sebagai bentuk terimakasih dan diharapkan seseorang tersebut akan meningkatkan produktivitasnya (Elimanto & Mulia, 2016). Dalam penelitian ini, pemberian *reward* diukur dengan menggunakan kuesioner sebagaimana yang digunakan oleh Widyanto & Sulistiyowati (2020) dengan modifikasi sesuai konteks penelitian dan terdiri dari 4 pertanyaan. Berikut kuesioner tentang pemberian *reward*:

Tabel 3.3 Kuesioner Pemberian *Reward*

Variabel	Item Pertanyaan	Sumber
Pemberian <i>Reward</i>	1. Risiko menjadi <i>whistleblower</i> sebanding dengan kompensasi yang saya terima	(Widyanto & Sulistiyowati, 2020)
	2. Jika saya melaporkan <i>fraud</i> yang ada di kampus saya, kampus akan memberikan <i>reward</i> kepada saya dalam bentuk penghargaan	
	3. Jika saya melaporkan <i>fraud</i> yang ada di kampus saya, kampus tidak akan menghambat perkembangan saya di masa yang akan datang	

	4. Jika saya melaporkan <i>fraud</i> yang terjadi, saya mendapatkan kemudahan selama berada di kampus ini	
--	---	--

3.4.1.3 Saluran Pelaporan Anonim

Saluran Pelaporan Anonim merupakan saluran pelaporan kecurangan, yang dimana para pelapor kecurangan tidak harus memberikan identitas aslinya dalam melaporkan suatu tindakan kecurangan yang ada (Harahap et al., 2020). Dalam penelitian ini, saluran pelaporan anonim diukur dengan menggunakan kuesioner sebagaimana yang digunakan oleh Indriani et al., (2019) dengan modifikasi sesuai konteks penelitian dan terdiri dari 4 pertanyaan. Berikut kuesioner tentang saluran pelaporan anonim:

Tabel 3.4 Kuesioner Saluran Pelaporan Anonim

Variabel	Item Pertanyaan	Sumber
Saluran Pelaporan Anonim	1. Saya akan melaporkan tindakan kecurangan dengan menggunakan nama samaran	(Indriani et al., 2019)
	2. Saya akan melaporkan tindakan kecurangan tapi saya tidak akan memberikan informasi apapun tentang saya	
	3. Saya tidak akan mau menjadi seorang <i>whistleblower</i> jika nama saya diberitakan oleh pihak kampus.	
	4. Saya akan melaporkan kecurangan yang ada ke saluran yang dapat dipercaya.	

3.4.1.4 Norma Subjektif

Norma subjektif merupakan suatu keadaan yang ada di dalam diri seseorang berupa persepsi subjektif atas masukan dari orang terdekatnya yang membuat orang tersebut akan cenderung untuk mematuhi masukan yang diberikan orang terdekatnya (Suryono & Chariri, 2016). Dalam penelitian ini, norma subjektif diukur dengan menggunakan kuesioner sebagaimana yang digunakan oleh (Suryono & Chariri, 2016) dengan modifikasi sesuai konteks penelitian dan terdiri dari 5 pertanyaan. Berikut kuesioner tentang norma subjektif:

Tabel 3.5 Kuesioner Norma Subjektif

Variabel	Item Pertanyaan	Sumber
Norma Subjektif	1. Teman-teman di lingkungan saya menyetujui keputusan mengadukan pelanggaran ke akademik	(Suryono & Chariri, 2016)
	2. Sebagian besar orang-orang yang saya pandang penting, akan berpendapat harus mengungkap pelanggaran	
	3. Sebagian besar orang-orang yang pendapatnya saya hargai dan teladani, akan setuju adanya pengaduan pelanggaran	
	4. Ketika orang-orang yang saya pandang penting dalam hidup saya melihat adanya pelanggaran, mereka akan mengadukan pelaku pelanggaran	
	5. Orang-orang yang ada di lingkungan saya secara umum, menganjurkan saya untuk melakukan pelaporan tindak kecurangan yang terjadi di lingkungan akademik	

3.4.2 Variabel Dependen

3.4.2.1 Minat Mahasiswa Dalam Melakukan *Whistleblowing*

Whistleblowing adalah suatu tindakan pelaporan yang dilakukan oleh seseorang mengenai kasus pelanggaran yang sedang terjadi kepada pihak yang berada di dalam ataupun luar organisasi (Sofyanty, 2019). Dalam penelitian ini, minat mahasiswa dalam melakukan *whistleblowing* diukur menggunakan kuesioner sebagaimana yang digunakan oleh (Efendi & Nuraini, 2019) dengan modifikasi sesuai konteks penelitian dan terdiri dari 6 pertanyaan. Berikut kuesioner tentang *whistleblowing*:

Tabel 3.6 Kuesioner Minat Mahasiswa Dalam Melakukan *Whistleblowing*

Variabel	Item Pertanyaan	Sumber
<i>Whistleblowing</i>	1. Jika saya mengetahui adanya indikasi kecurangan yang terjadi di kampus saya, maka hal tersebut akan menumbuhkan niat saya untuk melakukan <i>whistleblowing</i>	(Efendi & Nuraini, 2019)
	2. Adanya dampak kerugian yang besar dari adanya kecurangan di kampus saya membuat saya akan lebih mungkin menjadi seorang <i>whistleblower</i>	
	3. Saya akan cenderung menjadi seorang <i>whistleblower</i> apabila mengetahui adanya kecurangan yang terjadi di kampus saya	
	4. Saya selalu menyiapkan perencanaan yang matang sebelum melakukan tindakan <i>whistleblowing</i>	

	5. Jika mengetahui adanya tindakan kecurangan yang terjadi di kampus saya, maka saya akan berusaha keras melakukan tindakan <i>whistleblowing</i> melalui saluran internal	
	6. Jika saluran internal tidak memungkinkan, maka saya akan berusaha keras untuk melakukan tindakan <i>whistleblowing</i> melalui saluran eksternal	

3.5 Formulasi Hipotesis

Ho 1 ≤ 0 : Komitmen organisasi tidak berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa dalam melakukan *whistleblowing*

Ha 1 > 0 : Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa dalam melakukan *whistleblowing*

Ho 2 ≤ 0 : Pemberian *reward* tidak berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa dalam melakukan *whistleblowing*

Ha 2 > 0 : Pemberian *reward* berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa dalam melakukan *whistleblowing*

Ho 3 ≤ 0 : Saluran pelaporan anonim tidak berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa dalam melakukan *whistleblowing*

Ha 3 > 0 : Saluran pelaporan anonim berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa dalam melakukan *whistleblowing*

Ho 4 ≤ 0 : Norma subjektif tidak berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa dalam melakukan *whistleblowing*

Ha 4 > 0 : Norma Subjektif berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa dalam melakukan *whistleblowing*

3.6 Metode Analisis

3.6.1 Uji Instrumen

3.6.1.1 Uji Validitas

Uji Validitas dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dapat dilakukan dengan cara meng-uji signifikansi korelasi pada taraf signifikansi 0,05 atau 5%. Jika r hitung $>$ r table maka item pertanyaan dapat dinyatakan valid.

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk memperoleh informasi bahwa kuesioner yang digunakan dapat dipercaya. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's alpha* $>$ 0,60.

3.6.2 Uji Statistik Deskriptif

Uji Statistik Deskriptif merupakan sebuah uji yang digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi tentang data variabel yang sedang diteliti.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji apakah persebaran data pada variabel berdistribusi normal atau tidak. Sebuah variabel dapat dikatakan terdistribusi normal jika nilai Signifikan suatu variabel lebih besar dari 5% atau 0,05.

3.6.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya korelasi antar variabel independent. Suatu variabel dapat dikatakan multikolinieritas jika nilai tolerance $< 0,10$ dan nilai VIF > 10 .

3.6.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji apakah di dalam model regresi terjadi ketidaksamaan dari residual satu pengamatan dengan lainnya. Suatu variabel dapat dikatakan tidak terdapat heterokedastisitas jika nilai signifikan antar variabel dengan nilai absolut residual lebih besar dari 0,05.

3.6.4 Uji Regresi Linear Berganda

Uji linear berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mencari tahu hubungan antara dua atau lebih variabel independent terhadap variabel dependen. Model regresi linier berganda dapat ditunjukkan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan :

Y = Niat Mahasiswa melakukan *Whistleblowing*

α = Nilai Konstanta

$b_{(1-4)}$ = Nilai koefisien regresi

X₁ = Komitmen Organisasi

X₂ = Pemberian *Reward*

X₃ = Saluran Pelaporan Anonim

X₄ = Norma Subjektif

e = Residual / error

3.6.5 Pengujian Hipotesis

3.6.5.1 Uji F

Uji F dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen yang ada dapat digunakan untuk memprediksi model penelitian (Elimanto & Mulia, 2016). Jika hasil uji F dikatakan signifikan dan layak untuk digunakan, maka bisa dilakukan pembuktian lebih lanjut dengan menggunakan uji T.

3.6.5.2 Uji T

Uji T adalah pengujian yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen dapat berpengaruh terhadap variabel dependen dengan menggunakan signifikansi (Elimanto & Mulia, 2016). Pengambilan keputusan Uji T sebagai berikut:

- a. Jika nilai probabilitas (sig) $< \alpha$ (0,05) dan arah koefisien regresi sesuai dengan yang telah dihipotesiskan, maka dapat diartikan bahwa hipotesis dapat diterima.
- b. Jika nilai probabilitas (sig) $> \alpha$ (0,05) maka dapat diartikan bahwa hipotesis ditolak.

3.6.6 Uji Determinasi (R^2)

Uji Determinasi (R^2) dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen. Jika nilai koefisien determinasi lebih besar dari 0.05 atau mendekati 1 maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen dapat memberikan semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependen (Sofyanty, 2019).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebarakan secara online menggunakan *Google Form* (bit.ly/SkripsiAndreHasta). Kuesioner tersebut mulai disebarakan pada hari Kamis, 4 Maret 2021 sampai dengan hari Sabtu, 13 Maret 2021 yang ditujukan kepada mahasiswa/i aktif yang sedang menempuh pendidikan di Daerah Istimewa Yogyakarta. Sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditentukan sebelumnya, kuesioner ini telah diisi oleh 135 mahasiswa/i aktif yang sedang menempuh pendidikan di Daerah Istimewa Yogyakarta.

4.2 Deskripsi Responden

Deskripsi responden dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi beberapa bagian berdasarkan jenis kelamin, umur, dan asal perguruan tinggi.

4.2.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Gender

Berikut ini adalah tabel yang menjelaskan tentang deskripsi responden berdasarkan gender

Tabel 4.1

Deskripsi Responden Berdasarkan Gender

Jenis Kelamin/Gender	Jumlah	Persentase (%)
Laki-Laki	44	32,6%
Perempuan	91	67,4%

Total	135	100%
--------------	------------	-------------

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa dari 135 total responden yang telah mengisi kuesioner, terdapat sejumlah 44 responden (32,6%) berjenis kelamin laki-laki dan terdapat sejumlah 91 responden (67,4%) berjenis kelamin perempuan.

4.2.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

Berikut ini adalah tabel yang menjelaskan tentang deskripsi responden berdasarkan umur.

Tabel 4.2

Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Persentase (%)
18-21	100	74,1%
22-25	34	25,2%
>25	1	0,7%
Total	135	100%

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa dari 135 total responden yang telah mengisi kuesioner, terdapat sejumlah 100 responden (74,1%) yang berumur 18-21, terdapat sejumlah 34 responden (25,2%) yang berumur 22-25 dan terdapat sejumlah 1 responden (0,7%) yang berumur >25.

4.2.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Asal Perguruan Tinggi

Berikut ini adalah tabel yang menjelaskan tentang deskripsi responden berdasarkan asal perguruan tinggi.

Tabel 4.3

Deskripsi Responden Berdasarkan Asal Perguruan Tinggi

Asal Perguruan Tinggi	Jumlah	Persentase (%)
Universitas Islam Indonesia	38	28,1%
Universitas Negeri Yogyakarta	16	11,9%
Universitas Amikom Yogyakarta	16	11,9%
Universitas Gadjah Mada	14	10,4%
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga	11	8,1%
Universitas Pembangunan Nasional Veteran	9	6,7%
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta	8	5,9%
STIE YKPN	6	4,4%
Universitas Ahmad Dahlan	6	4,4%
Universitas Sanata Dharma	2	1,5%
Universitas 'Aisyiyah	2	1,5%
Politeknik ATK Yogyakarta	1	0,7%
Universitas Atma Jaya	1	0,7%
Sekolah Tinggi Pariwisata	1	0,7%
Universitas Teknologi Yogyakarta	1	0,7%

STIKes Panti Rapih	1	0,7%
Universitas Mercu Buana	1	0,7%
Institut Seni Indonesia Yogyakarta	1	0,7%
Total	135	100%

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa dari 135 total responden yang telah mengisi kuesioner, terdapat sejumlah 38 responden (28,1%) yang berasal dari Universitas Islam Indonesia. Terdapat sejumlah 16 responden (11,9%) yang berasal dari masing-masing Universitas Negeri Yogyakarta dan Universitas Amikom Yogyakarta. Terdapat sejumlah 14 responden (10,4%) yang berasal dari Universitas Gadjah Mada. Terdapat sejumlah 11 responden (8,1%) yang berasal dari Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga. Terdapat sejumlah 9 responden (6,7%) yang berasal dari Universitas Pembangunan Nasional Veteran. Terdapat sejumlah 8 responden (5,9%) yang berasal dari Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Terdapat sejumlah 6 responden (4,4%) yang berasal dari masing-masing STIE YKPN dan Universitas Ahmad Dahlan. Terdapat sejumlah 2 responden (1,5%) yang berasal dari masing-masing Universitas Sanata Dharma dan Universitas 'Aisyiyah. Terakhir, terdapat sejumlah 1 responden (0,7%) yang berasal dari masing-masing Politeknik ATK Yogyakarta, Universitas Atma Jaya, Sekolah Tinggi Pariwisata, Universitas Teknologi Yogyakarta, STIKes Panti Rapih, Universitas Mercu Buana dan Institut Seni Indonesia Yogyakarta.

4.3 Uji Instrumen

4.3.1 Uji Validitas

Uji Validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara membandingkan antara r-hitung dengan r-tabel dari data yang diperoleh menggunakan kuesioner. Suatu data dapat dikatakan valid apabila r-hitung lebih besar dari pada r-tabel. Begitu pun sebaliknya, suatu data dapat dikatakan tidak valid jika r-hitung lebih kecil dibandingkan dengan r-tabel. Dari jumlah responden yang telah mengisi kuesioner sebanyak 135 responden, maka dapat diketahui bahwa r-tabel nya sebesar 0,169. Hasil uji validitas dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.4

Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Komitmen Organisasi	X1.1	0,551	0,169	Valid
	X1.2	0,698	0,169	Valid
	X1.3	0,712	0,169	Valid
	X1.4	0,629	0,169	Valid
	X1.5	0,664	0,169	Valid
	X1.6	0,742	0,169	Valid
	X1.7	0,650	0,169	Valid
	X1.8	0,631	0,169	Valid
Pemberian <i>Reward</i>	X2.1	0,717	0,169	Valid
	X2.2	0,747	0,169	Valid

	X2.3	0,753	0,169	Valid
	X2.4	0,770	0,169	Valid
Saluran Pelaporan Anonim	X3.1	0,780	0,169	Valid
	X3.2	0,741	0,169	Valid
	X3.3	0,723	0,169	Valid
	X3.4	0,572	0,169	Valid
Norma Subjektif	X4.1	0,672	0,169	Valid
	X4.2	0,744	0,169	Valid
	X4.3	0,771	0,169	Valid
	X4.4	0,803	0,169	Valid
	X4.5	0,810	0,169	Valid
<i>Whistleblowing</i>	Y1.1	0,720	0,169	Valid
	Y1.2	0,731	0,169	Valid
	Y1.3	0,780	0,169	Valid
	Y1.4	0,536	0,169	Valid
	Y1.5	0,719	0,169	Valid
	Y1.6	0,703	0,169	Valid

Dari tabel 4.4 diatas, maka dapat diketahui bahwa data yang diambil dari kuesioner tentang komitmen organisasi, pemberian *reward*, saluran pelaporan anonim, norma subjektif dan *whistleblowing* menunjukkan bahwa nilai r-hitung lebih besar dibandingkan dengan r-tabel yang sebesar 0,169. Oleh karnanya, dapat diambil kesimpulan bahwa komitmen organisasi, pemberian *reward*, saluran

pelaporan anonim, norma subjektif dan *whistleblowing* dapat dikatakan valid dan dapat melanjutkan ke uji berikutnya.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan *Cronbach's alpha*. Suatu data dapat dikatakan reliabel, jika nilai *Cronbach's alpha* $> 0,60$. Begitu pun sebaliknya, suatu data dapat dikatakan tidak reliabel jika *Cronbach's alpha* $< 0,60$. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.5

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Komitmen Organisasi (X1)	0,812	0,60	Reliabel
Pemberian <i>Reward</i> (X2)	0,731	0,60	Reliabel
Saluran Pelaporan Anonim (X3)	0,653	0,60	Reliabel
Norma Subjektif (X4)	0,818	0,60	Reliabel
<i>Whistleblowing</i> (Y1)	0,789	0,60	Reliabel

Dari tabel 4.5 diatas, maka dapat diketahui bahwa data yang diambil dari kuesioner tentang komitmen organisasi, pemberian *reward*, saluran pelaporan anonim, norma subjektif dan *whistleblowing* menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha $> 0,60$. Oleh karnanya, dapat diambil kesimpulan bahwa komitmen

organisasi, pemberian *reward*, saluran pelaporan anonim, norma subjektif dan *whistleblowing* dapat dikatakan reliabel dan dapat melanjutkan ke uji berikutnya.

4.4 Uji Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif dalam penelitian ini dilakukan untuk memberikan gambaran atau deskripsi tentang data variabel yang didapatkan dari kuesioner yang telah disebar. Hasil uji statistik deskriptif dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.6

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Keterangan	N	Minimum	Maximum	Mean	Std.Deviation
Komitmen Organisasi (X1)	135	2,25	4,00	3,3219	0,41140
Pemberian <i>Reward</i> (X2)	135	1,00	4,00	2,7315	0,58481
Saluran Pelaporan Anonim (X3)	135	2,50	4,00	3,5778	0,42151
Norma Subjektif (X4)	135	2,00	4,00	3,2326	0,48266
<i>Whistleblowing</i> (Y1)	135	1,00	4,00	3,1199	0,50898

Dari tabel 4.6 diatas, dapat dilihat bahwa dari total 135 data yang diambil dari mahasiswa yang sedang menempuh pendidikan di Daerah Istimewa Yogyakarta terhadap variabel komitmen organisasi, menghasilkan nilai minimum yang berada pada angka 2,25 dan nilai maximum yang berada pada angka 4,00.

Berdasarkan tabel diatas juga, pada variabel komitmen organisasi memiliki nilai mean atau nilai rata-rata sebesar 3,3219 dan standar deviasi sebesar 0,41140. Hal tersebut dapat diartikan bahwa rata-rata dari total 135 responden yang telah mengisi kuesioner merasa sangat setuju dengan pernyataan yang diajukan pada variabel komitmen organisasi dan hal ini juga dapat membuktikan bahwa dengan memiliki rasa komitmen organisasi yang tinggi dapat membuat mahasiswa lebih tertarik dalam mengungkapkan kecurangan yang ada di akademik.

Dari total 135 data yang diambil dari mahasiswa yang sedang menempuh pendidikan di Daerah Istimewa Yogyakarta terhadap variabel pemberian *reward*, menghasilkan nilai minimum yang berada pada angka 1,00 dan nilai maximum yang berada pada angka 4,00. Berdasarkan dari tabel diatas juga, pada variabel pemberian *reward* memiliki nilai mean atau rata-rata sebesar 2,7315 dan standar deviasi sebesar 0,58481. Hal tersebut dapat diartikan bahwa rata-rata dari total 135 responden yang telah mengisi kuesioner merasa setuju dengan pernyataan yang diajukan pada variabel pemberian *reward* dan dengan adanya *reward* atau ganjaran yang diberikan oleh pihak kampus atau dosen membuat mahasiswa dapat lebih tertarik untuk mengungkapkan kasus-kasus kecurangan yang ada.

Dari total 135 data yang diambil dari mahasiswa yang sedang menempuh pendidikan di Daerah Istimewa Yogyakarta terhadap variabel saluran pelaporan anonim, menghasilkan nilai minimum yang berada pada angka 2,50 dan nilai maximum yang berada pada angka 4,00. Berdasarkan dari tabel diatas juga, pada variabel saluran pelaporan anonim memiliki nilai mean atau rata-rata sebesar 3,5778 dan standar deviasi sebesar 0,42151. Hal tersebut dapat diartikan bahwa rata-rata dari total 135 responden yang telah mengisi kuesioner merasa sangat

setuju dengan pernyataan yang diajukan pada variabel saluran pelaporan anonim dan mahasiswa juga sangat setuju dengan disediakannya saluran khusus yang dapat memudahkan mahasiswa dalam melaporkan tindakan kecurangan tanpa perlu memberitahu identitas aslinya.

Dari total 135 data yang diambil dari mahasiswa yang sedang menempuh pendidikan di Daerah Istimewa Yogyakarta terhadap variabel norma subjektif, menghasilkan nilai minimum yang berada pada angka 2,00 dan nilai maximum yang berada pada angka 4,00. Berdasarkan pada tabel diatas juga, pada variabel norma subjektif memiliki nilai mean atau nilai rata-rata sebesar 3,2326 dan standar deviasi sebesar 0,48266. Hal tersebut dapat diartikan bahwa rata-rata dari total 135 responden yang telah mengisi kuesioner merasa setuju dengan pernyataan yang diajukan pada variabel norma subjektif. Hal ini juga membuktikan bahwa faktor lingkungan dan orang sekitar memiliki dampak yang positif dalam menumbuhkan niat seseorang dalam mengungkap sebuah kasus kecurangan.

Dari total 135 data yang diambil dari mahasiswa yang sedang menempuh pendidikan di Daerah Istimewa Yogyakarta terhadap variabel *whistleblowing*, menghasilkan nilai minimum yang berada pada angka 1,00 dan nilai maximum yang berada pada angka 4,00. Berdasarkan pada tabel diatas juga, pada variabel *whistleblowing* memiliki nilai mean atau rata-rata sebesar 3,1199 dan standar deviasi sebesar 0,50898. Hal tersebut dapat diartikan bahwa rata-rata dari total 135 responden yang telah mengisi kuesioner merasa setuju dengan pernyataan yang diajukan pada variabel *whistleblowing* dan membuktikan bahwa mahasiswa memiliki niat dalam mengungkapkan tindakan kecurangan yang ada di lingkungan akademik.

4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah persebaran data pada variabel berdistribusi normal atau tidak. Sebuah variabel dapat dikatakan terdistribusi normal jika nilai signifikan suatu variabel lebih besar dari 5% atau 0,05. Uji normalitas akan dilakukan menggunakan aplikasi SPSS dengan analisis Kolmogorov smirnov. Hasil uji normalitas dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.7

Hasil Uji Normalitas

Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
0,200	Terdistribusi Normal

Dari tabel 4.7 diatas, maka dapat diketahui bahwa hasil Asymp. Sig. (2-tailed) setelah dilakukannya uji normalitas sebesar 0,200. Hal ini menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari pada 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data yang ada pada variabel-variabel dalam penelitian ini terdistribusi secara normal dan dapat melanjutkan ke uji berikutnya.

4.5.2 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya korelasi antar variabel independent. Dalam uji multikolinieritas, suatu data dapat dikatakan multikolinieritas dengan melihat nilai tolerance dan dengan nilai *variance inflation factor* (VIF). Suatu variabel dapat dikatakan multikolinieritas jika nilai tolerance $< 0,10$ dan nilai VIF > 10 . Begitupun

sebaliknya, jika nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 maka dapat dikatakan bahwa model regresi tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.8

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,736	1,359	Tidak terjadi multikolinieritas
Pemberian <i>Reward</i>	0,730	1,371	Tidak terjadi multikolinieritas
Saluran Pelaporan Anonim	0,951	1,051	Tidak terjadi multikolinieritas
Norma Subjektif	0,712	1,405	Tidak terjadi multikolinieritas

Dari tabel 4.8 diatas, maka dapat diketahui bahwa variabel komitmen organisasi, pemberian *reward*, saluran pelaporan anonim dan norma subjektif memiliki nilai tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi, pemberian *reward*, saluran pelaporan anonim dan norma subjektif tidak terjadi multikolinieritas

4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji apakah di dalam model regresi terjadi ketidaksamaan dari residual satu pengamatan dengan

lainnya. Suatu variabel dapat dikatakan tidak terdapat heterokedastisitas jika nilai signifikan antar variabel dengan nilai absolut residual lebih besar dari 0,05. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig.	Absolut Residual	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,426	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Pemberian <i>Reward</i>	0,778	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Saluran Pelaporan Anonim	0,728	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Norma Subjektif	0,705	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Dari tabel 4.9 diatas, maka dapat diketahui bahwa variabel komitmen organisasi, pemberian *reward*, saluran pelaporan anonim dan norma subjektif memiliki nilai signifikan lebih dari 0,05. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi, pemberian reward, saluran pelaporan anonim dan norma subjektif tidak terjadi heterokedastisitas.

4.6 Uji Regresi Linear Berganda

Uji linear berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mencari tahu hubungan antara dua atau lebih variabel independent terhadap variabel dependen. Hasil uji linear berganda dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.10

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	0.632	0.473		1,336	0,184
Komitmen Organisasi	0,299	0,111	0,242	2,700	0,008
Pemberian <i>Reward</i>	0,035	0,078	0,040	0,450	0,654
Saluran Pelaporan Anonim	0,124	0,095	0,103	1,307	0,194
Norma Subjektif	0,295	0,096	0,279	3,069	0,003
Sig. F					0,000
Adjusted R Square					0,209

Dari tabel 4.10 diatas, maka dapat ditentukan hasil persamaan regresinya adalah:

$$Y = 0,632 + 0,299X_1 + 0,035X_2 + 0,124X_3 + 0,295X_4$$

Dari hasil uji regresi linear berganda diatas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Dilihat dari tabel 4.10 diatas, pada variabel komitmen organisasi memiliki nilai koefisien sebesar 0,299. Hal ini dapat diartikan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap minat mahasiswa dalam melakukan tindakan *whistleblowing*.
2. Dilihat dari tabel 4.10 diatas, pada variabel pemberian *reward* memiliki nilai koefisien sebesar 0,035. Hal ini dapat diartikan bahwa pemberian *reward* memiliki pengaruh yang positif terhadap minat mahasiswa dalam melakukan tindakan *whistleblowing*.
3. Dilihat dari tabel 4.10 diatas, pada variabel saluran pelaporan anonim memiliki nilai koefisien sebesar 0,124. Hal ini dapat diartikan bahwa saluran pelaporan anonim memiliki pengaruh yang positif terhadap minat mahasiswa dalam melakukan tindakan *whistleblowing*.
4. Dilihat dari tabel 4.10 diatas, pada variabel norma subjektif memiliki nilai koefisien sebesar 0,295. Hal ini dapat diartikan bahwa norma subjektif memiliki pengaruh yang positif terhadap minat mahasiswa dalam melakukan tindakan *whistleblowing*.

4.7 Pengujian Hipotesis

4.7.1 Uji F

Uji F dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen dapat digunakan untuk memprediksi model penelitian. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pada tabel 4.10 diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan tersebut dapat dikatakan lebih kecil dari 0,05. Hal ini membuktikan bahwa variabel dependen dalam penelitian ini benar-

benar dapat dipengaruhi oleh variabel independen yang ada, sehingga dapat dilakukan penelitian lebih lanjut dengan uji t.

4.7.2 Uji T

Uji T dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Variabel independen secara individu dapat dikatakan berpengaruh terhadap variabel dependen jika nilai probabilitas (sig) $< \alpha$ (0,05) dan arah koefisien regresi sesuai dengan yang telah dihipotesiskan, maka dapat diartikan bahwa hipotesis dapat diterima. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pada tabel 4.10 diatas, maka hasil uji T dapat diketahui sebagai berikut:

1. Hasil uji regresi linear berganda yang ditunjukkan pada tabel 4.10 diatas, dapat diketahui bahwa nilai probabilitas (sig) pada variabel komitmen organisasi memiliki nilai sebesar 0,008. Nilai probabilitas tersebut dapat dikatakan lebih kecil dari nilai *alpha* (0,05) dan memiliki arah koefisien regresi yang sesuai dengan yang telah dihipotesiskan. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa dalam melakukan *whistleblowing* dan **H1 diterima**.
2. Hasil uji regresi linear berganda yang ditunjukkan pada tabel 4.10 diatas, dapat diketahui bahwa nilai probabilitas (sig) pada variabel pemberian *reward* memiliki nilai sebesar 0,654. Nilai probabilitas tersebut dapat dikatakan lebih besar dari nilai *alpha* (0,05). Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel pemberian *reward* tidak berpengaruh positif

terhadap minat mahasiswa dalam melakukan *whistleblowing* dan **H2 ditolak**.

3. Hasil uji regresi linear berganda yang ditunjukkan pada tabel 4.10 diatas, dapat diketahui bahwa nilai probabilitas (sig) pada variabel saluran pelaporan anonim memiliki nilai sebesar 0,194. Nilai probabilitas tersebut dapat dikatakan lebih besar dari nilai *alpha* (0,05). Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel saluran pelaporan anonim tidak berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa dalam melakukan *whistleblowing* dan **H3 ditolak**.
4. Hasil uji regresi linear berganda yang ditunjukkan pada tabel 4.10 diatas, dapat diketahui bahwa nilai probabilitas (sig) pada variabel norma subjektif memiliki nilai sebesar 0,003. Nilai probabilitas tersebut dapat dikatakan lebih kecil dari nilai *alpha* (0,05) dan memiliki arah koefisien regresi yang sesuai dengan yang telah dihipotesiskan. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel norma subjektif berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa dalam melakukan *whistleblowing* dan **H4 diterima**.

4.8 Uji Determinasi (R²)

Uji determinasi dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pada tabel 4.10 diatas, maka dapat dilihat bahwa nilai determinasinya sebesar 0,209 atau 20,9%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi, pemberian *reward*, saluran pelaporan anonim dan norma subjektif hanya bisa menjelaskan niat mahasiswa dalam melakukan tindakan

whistleblowing sebesar 20,9%, sedangkan, sisanya sebesar 79,1% dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya diluar variabel yang telah dibahas di dalam penelitian ini.

4.9 Pembahasan

4.9.1 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Minat Mahasiswa Dalam Melakukan *Whistleblowing*

Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya, maka dapat diketahui bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa dalam melakukan *whistleblowing* sehingga hipotesis pertama diterima. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Agustina Putri Pertiwi Widyanto & Firma Sulistiyowati (2020), Sri Husniati (2017), dan Devy Sofyanty (2019) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi yang tinggi dapat berpengaruh positif terhadap tingkat *whistleblowing*.

Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi rasa komitmen organisasi yang dimiliki oleh seorang mahasiswa, maka semakin tinggi juga kepedulian seorang mahasiswa kepada organisasinya. Ketika suatu perilaku atau tindakan yang dilakukan seorang mahasiswa dianggap dapat memberikan dampak yang positif terhadap kampusnya, maka mahasiswa tersebut mungkin saja akan melakukan tindakan tersebut. Tidak hanya itu, hal ini juga membuktikan bahwa teori pertukaran sosial benar – benar terjadi dan berlaku di dalam sebuah organisasi. Timbal balik yang diberikan oleh kampus atas usaha atau tindakan yang dilakukan oleh seorang mahasiswa kepada kampusnya, dapat membuat seorang mahasiswa akan melakukan apapun dalam hal positif demi kemajuan kampusnya. Dengan cara melaporkan tindakan kecurangan yang terjadi di dalam kampusnya, itu merupakan suatu tanggung jawab dan usaha yang dapat memberikan pengaruh positif demi

kemajuan kampusnya. Hal ini lah yang dapat menyebabkan seorang mahasiswa yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi mau melaporkan suatu kasus kecurangan yang ada di organisasi atau kampusnya.

4.9.2 Pengaruh Pemberian *Reward* Terhadap Minat Mahasiswa Dalam Melakukan *Whistleblowing*

Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya, maka dapat diketahui bahwa pemberian *reward* tidak berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa dalam melakukan *whistleblowing* sehingga hipotesis kedua ditolak. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Lie Sugiono Elimanto dan Teodora Winda Mulia (2016), dan Agustina Putri Pertiwi Widyanto & Firma Sulistiyowati (2020) yang menyatakan bahwa pemberian *reward* tidak berpengaruh positif terhadap tingkat *whistleblowing*.

Hal ini membuktikan bahwa seorang mahasiswa melaporkan suatu tindakan kecurangan bukan karna ingin mengharapkan *reward* yang akan diberikan pihak kampus kepada dirinya. Mungkin saja melaporkan suatu tindakan kecurangan yang ada di kampusnya dilakukan seorang mahasiswa berasal dari niat pada dirinya pribadi dan keresahan yang ada di dalam dirinya atas kasus kecurangan yang ada di kampusnya. Oleh karena itu, *reward* bukan salah satu alasan yang dapat membuat seorang mahasiswa mau melaporkan tindakan kecurangan yang ada di kampusnya.

4.9.3 Pengaruh Saluran Pelaporan Anonim Terhadap Minat Mahasiswa Dalam Melakukan *Whistleblowing*

Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya, maka dapat diketahui bahwa saluran pelaporan anonim tidak berpengaruh positif terhadap

minat mahasiswa dalam melakukan *whistleblowing* sehingga hipotesis ketiga ditolak. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Cyntia Ayu Wardani & Sulhani (2017), dan Heri Faisal Harahap, Fauzan Misra & Firdaus (2020) yang menyatakan bahwa saluran pelaporan anonim berpengaruh positif terhadap tingkat *whistleblowing*.

Hal ini bisa terjadi karena adanya perbedaan antara dunia pendidikan dengan dunia kerja. Dalam dunia pendidikan, universitas dianggap sebagai penanggung jawab secara penuh atas segala aktivitas yang dilakukan mahasiswa selama berada di dalam universitas tersebut. Oleh karenanya, mahasiswa tidak memerlukan saluran pelaporan anonim sebagai saluran dalam melaporkan tindakan kecurangan yang ada. Hal ini bisa terjadi karena seorang mahasiswa percaya bahwa pihak kampus adalah pihak yang dapat dipercaya secara langsung tanpa perlu adanya saluran pelaporan anonim. Kampus dipercaya akan menjaga identitas para pelapor sehingga orang lain tidak dapat mengetahui siapa orang yang melaporkan kecurangan tersebut. Dengan menjaga identitas para pelapor juga tentunya pihak kampus dapat memberikan jaminan kepada para pelapor bahwa tanpa saluran pelaporan anonim, identitas para pelapor akan tetap aman.

Faktor lainnya yang dapat menyebabkan tidak perlunya diadakan saluran pelaporan anonim adalah untuk mengurangi dan mencegah adanya laporan kecurangan palsu yang dapat membuat kerugian kepada pihak universitas dan korban yang dilaporkan. Hal ini bisa terjadi karena dalam saluran pelaporan anonim, seseorang tidak memerlukan identitas pribadinya untuk melaporkan suatu kecurangan yang ada, sehingga seseorang bisa dengan bebas melaporkan suatu

tindakan kecurangan yang bahkan itu adalah sebuah tindakan yang tidak sebenarnya terjadi.

4.9.4 Pengaruh Norma Subjektif Terhadap Minat Mahasiswa Dalam Melakukan *Whistleblowing*

Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya, maka dapat diketahui bahwa norma subjektif berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa dalam melakukan *whistleblowing* sehingga hipotesis keempat diterima. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Azwar Iskandar dan Rahmaluddin Saragih (2018), Erwan Suryono & Anis Chariri (2016), dan Rossinta Indahsari (2018) yang menyatakan bahwa norma subjektif berpengaruh positif terhadap tingkat *whistleblowing*.

Hal ini membuktikan bahwa pengaruh dari lingkungan disekitar dapat memberikan dampak yang positif terhadap niat seseorang dalam melaporkan sebuah tindakan kecurangan yang ada. Tidak hanya itu, teman-teman dan orang terdekat disekitarnya juga tentu setuju bahwa *whistleblowing* merupakan hal yang baik dan harus untuk dilakukan, sehingga seseorang tersebut akan merasa bahwa dirinya juga harus setuju bahwa *whistleblowing* merupakan hal yang baik dan harus untuk dilakukan. Hal ini bisa terjadi karena dalam mengambil sebuah keputusan, seseorang tentu akan terpengaruh dengan pendapat yang dikeluarkan oleh teman terdekatnya, sehingga dalam sebuah pengambilan keputusan, lingkungan dan teman disekitarnya merupakan faktor penting apakah seseorang akan melakukan atau tidak tindakan tersebut. Kampus dengan lingkungan yang baik tentunya akan menciptakan mahasiswa dengan pribadi yang baik juga. Oleh karena itu, jika kampus ingin mengurangi tingkat kecurangan yang ada dalam akademik, kampus

bisa lebih memperhatikan untuk menciptakan lingkungan yang baik demi meningkatkan niat seseorang dalam melakukan tindakan *whistleblowing*.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uji dan hasil analisis yang telah dilakukan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Hasil di dalam penelitian ini membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa dalam melakukan *whistleblowing*.
2. Hasil di dalam penelitian ini membuktikan bahwa pemberian *reward* tidak berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa dalam melakukan *whistleblowing*.
3. Hasil di dalam penelitian ini membuktikan bahwa saluran pelaporan anonim tidak berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa dalam melakukan *whistleblowing*.
4. Hasil di dalam penelitian ini membuktikan bahwa norma subjektif berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa dalam melakukan *whistleblowing*.

5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan uji dan hasil analisis yang telah dilakukan sebelumnya, maka terdapat implikasi yang dapat digunakan oleh pihak lembaga atau universitas dalam menangani masalah kecurangan yang ada di ruang lingkup akademik. Pihak lembaga atau universitas dapat mempertimbangkan beberapa faktor yang dapat dilakukan untuk menumbuhkan rasa ingin melakukan suatu tindakan

whistleblowing pada mahasiswanya. Hal tersebut bisa dilakukan dengan cara meningkatkan rasa komitmen organisasi yang tinggi pada mahasiswanya dan menciptakan lingkungan yang baik yang dapat menjunjung tinggi rasa kejujuran di dalam sebuah universitas. Hal ini disebabkan karena terbukti pada variabel komitmen organisasi dan norma subjektif dapat berpengaruh positif terhadap minat seorang mahasiswa dalam melakukan tindakan *whistleblowing*. Hal tersebut tentunya akan membuat lingkungan dalam universitas menjadi lebih baik karena bebas dari tindakan kecurangan yang ada.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan didalamnya, yaitu:

1. Tidak terlalu banyak sampel yang digunakan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini hanya memiliki sampel sebanyak 135 responden. Hal ini dikarenakan peneliti merasa bahwa mencari responden dengan menyebarkan kuesioner secara online lebih sulit dibandingkan menyebarkan kuesioner secara offline.
2. Tidak terlalu banyak variabel independen yang diuji untuk mengetahui pengaruh terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji determinasi yang telah dilakukan sebelumnya, diketahui bahwa variabel yang ada dalam penelitian ini hanya bisa menjelaskan sebesar 20,9% pengaruh terhadap minat mahasiswa dalam melakukan *whistleblowing*, dan sebesar 79,1% lainnya tidak dijelaskan di dalam penelitian ini. Oleh karenanya, masih banyaknya variabel yang dapat mempengaruhi minat mahasiswa dalam melakukan tindakan *whistleblowing*.

3. Tidak terbuktinya hipotesis kedua atau pemberian *reward* berpengaruh positif terhadap minat mahasiswa dalam melakukan *whistleblowing* kemungkinan terjadi karena tidak adanya peraturan yang ditetapkan oleh perguruan tinggi untuk memberikan *reward* kepada mahasiswa yang mau menjadi seorang whistleblower dan melakukan *whistleblowing*.

5.4 Saran

Berdasarkan keterbatasan yang ada di dalam penelitian ini, maka peneliti ingin menyampaikan beberapa saran, antara lain:

1. Pada penelitian selanjutnya, diharapkan untuk menambahkan jumlah sampel yang ada.
2. Pada penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel tingkat keseriusan kecurangan, gender, dan religiusitas untuk mengetahui apakah variabel tersebut dapat mempengaruhi mahasiswa agar mau melakukan tindakan *whistleblowing*.
3. Penggunaan variabel pemberian *reward* bisa digunakan jika di dalam perguruan tinggi atau instansi yang ingin diteliti didalamnya terdapat kebijakan tentang pemberian *reward* kepada siapa saja yang ingin menjadi seorang whistleblower dan melakukan tindakan *whistleblowing*.

Daftar Pustaka

- Alwi, I. (2012). Kriteria Empirik Dalam Menentukan Ukuran Sampel. *Formatif: Jurnal Ilmiah Pendidikan MIPA*, 2(2), 140–148. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30998/formatif.v2i2.95>
- Ayu Wardani, C., & Sulhani, S. (2017). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penerapan Whistleblowing System Di Indonesia. *Jurnal ASET (Akuntansi Riset)*, 9. <https://doi.org/10.17509/jaset.v9i1.5255>
- Bintoro, W., Purwanto, E., & Noviyani, D. I. (2013). Hubungan Self Regulated Learning Dengan Kecurangan Akademik Mahasiswa. *Educational Psychology Journal*, 2(1), 65–72. <https://jurnal.polban.ac.id/ojs-3.1.2/akuntansi/article/download/1346/1328>
- Darjoko, F. J., & Nahartyo, E. (2017). Efek Tipe Kecurangan dan Anonimitas Terhadap Keputusan Investigasi Auditor Internal Atas Tuduhan Whistleblowing. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 14(2), 202–221. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21002/jaki.2017.11>
- Dikti, M. (2018). Indonesia Higher Education Statistical Year Book 2018. *Chemistry - A European Journal*, 15(21), 1–7. <https://pddikti.ristekdikti.go.id/asset/data/publikasi/Statistik Pendidikan Tinggi Indonesia 2018.pdf>
- Efendi, A., & Nuraini. (2019). Pengaruh Perlindungan Hukum, Orientasi Etika Idealisme, Orientasi Etika Relativisme Dan Retaliasi Terhadap Intensi Whistleblowing (Survei Pada Mahasiswa Universitas Negeri Di Provinsi Aceh). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi*, 4(3), 504–519. <https://doi.org/10.24815/jimeka.v4i3.12586>
- Elimanto, L. S., & Mulia, T. W. (2016). Pengaruh Reward, Profesionalisme Profesi, dan Moral Terhadap Intensitas Auditor Internal Melakukan Whistleblowing. *Jurnal Akuntansi Kontemporer*, 8(1), 33–52. <https://doi.org/10.33508/JAKO.V8I1.2579>
- Febrianti, S., Musadieg, M. Al, & Arik, P. (2014). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 12(1), 83041.
- Fu'ad, S. N., Khoir, N., Nikmatul F, D. J., Setiawan, S., Septianingsih, T., & Rohmawati, A. (2019). Upaya Meningkatkan Minat Belajar Siswa Melalui Metode Reward and Punishment Di Mts. *Factor M*, 1(2), 160–178. https://doi.org/10.30762/f_m.v1i2.1617
- Gumilang, P. (2017). *Plagiarisme UNJ dan Bobroknya Kepemimpinan Rektor*.

- CNN Indonesia. <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20171008152249-20-246930/plagiarisme-unj-dan-bobroknnya-kepemimpinan-rektor>
- Harahap, H. F., Misra, F., & Firdaus, F. (2020). Pengaruh Jalur Pelaporan dan Komitmen Religius terhadap Niat Melakukan Whistleblowing: Sebuah Studi Eksperimen. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5. <https://doi.org/10.23887/jia.v5i1.24289>
- Hidayat, W., & Nugroho, A. A. (2010). Studi Empiris Theory of Planned Behavior dan Pengaruh Kewajiban Moral pada Perilaku Ketidapatuhan Pajak Wajib Pajak Orang Pribadi. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 12(12). <https://doi.org/10.9744/jak.12.2.pp.82-93>
- Husniati, S. (2017). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Niat untuk Melakukan Whistleblowing Internal. *Ekonomi Dan Bisnis*, 4.
- Indahsari, R. (2018). Niat Individu Melakukan Whistleblowing: Theory of Planned Behavior dan Prosocial Behavior Theory. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 6(2). <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/5137>
- Indriani, M., Yulia, A., Nadirsyah, N., & Ariska, L. P. (2019). Whistleblowing Intention, Personal Cost, Organizational Commitment and Fraud Seriousness Level. *Journal of Accounting and Investment*, 20. <https://doi.org/10.18196/jai.2002121>
- Integrity-Indonesia.com. (2018). *Apa Motivasi Whistleblower, Uang Atau Moral?* Integrity-Indonesia.Com. <https://www.integrity-indonesia.com/id/blog/2018/05/21/apa-motivasi-whistleblower-uang-atau-moral/>
- Iskandar, A., & Saragih, R. (2018). Pengaruh Sikap Ke Arah Perilaku, Norma Subjektif, Dan Persepsi Kontrol Atas Perilaku Terhadap Niat Dan Perilaku Whistleblowing CPNS. *Jurnal Tata Kelola & Akuntabilitas Keuangan Negara*, 4. <https://doi.org/10.28986/jtaken.v4i1.142>
- Majid, M., & Ibrahim, A. (2017). Measurement of Organizational Commitment and Factors Influencing the Level of Commitment of Employees-An Empirical Investigation of Higher Education System. *Ijmbs*, 7(1), 14–18. https://www.researchgate.net/publication/323265440_Measurement_of_Organizational_Commitment_and_Factors_Influencing_the_Level_of_Commitment_of_Employees-An_Empirical_Investigation_of_Higher_Education_System
- Mardiani, D., & Permesti, L. (2013). *Mencontek, Harvard Skors 60 Mahasiswa*. REPUBLIKA.Co.Id.

<https://www.republika.co.id/berita/internasional/global/13/02/02/mhkofd-mencontek-harvard-skors-60-mahasiswa>

- Mighfar, S. (2015). Social Exchange Theory: Telaah Konsep George C. Homans Tentang Teori Pertukaran Sosial. *Jurnal Lisan Al-Hal*, 9. <https://doi.org/https://doi.org/10.35316/10.1234/vol3iss2pp230>
- Nugrohaningrum, D. (2018). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Niat Pegawai PEMDA untuk Melakukan Whistleblowing. *Skripsi*.
- Nurandini, A., & Lataruva, E. (2014). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Studi Manajemen Dan Organisasi*, 11(1), 78–91.
- Pramesti, R. A., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1), 57. <https://doi.org/10.35797/jab.9.1.2019.23557.57-63>
- Setianto, V. Y., Utami, I., & Novianti, S. (2016). Whistleblowing dalam Tekanan Ketaatan dan Kepercayaan pada Pimpinan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 19. <https://doi.org/10.24914/jeb.v19i3.607>
- Sihaloho, L. F. B., & Meiranto, W. (2019). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Nilai Etik Perusahaan Terhadap Intensi Tindakan Whistleblowing. *Diponegoro Journal of Accounting*, 8, 1–13. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/accounting>
- Sofyanty, D. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Tindakan WhistleBlowing. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 3, 43–50. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v3i1.5023>
- Srimindarti, C., Hardiningsih, P., & Oktaviani, R. M. (2015). Keahlian Auditor dan Turnover Intention Sebagai Mediasi Determinan Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 12. <https://doi.org/10.21002/jaki.2015.10>
- Sudarmo, Sawardi, T., & Yulianto, A. (2008). *Fraud Auditing* (R. Lestari (ed.); Kelima). Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pengawasan BPKP.
- Supardi, S. (1993). Populasi dan Sampel Penelitian. *Unisia*, 17. <https://doi.org/10.20885/unisia.vol13.iss17.art13>
- Suryono, E., & Chariri, A. (2016a). Sikap, Norma Subjektif, Dan Intensi Pegawai Negeri Sipil Untuk Mengadukan Pelanggaran (Whistle-Blowing) (Attitude, Subjective Norms, and Intentions of Civil Servants to Blow the Whistle on Frauds). *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 13(1), 102–116.

<https://doi.org/10.21002/jaki.2016.06>

- Suryono, E., & Chariri, A. (2016b). Sikap, Norma Subjektif, dan Intensi Pegawai Negeri Sipil Untuk Mengadukan Pelanggaran (WHISTLE-BLOWING) (Attitude, Subjective Norms, and Intentions of Civil Servants to Blow the Whistle on Frauds). *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 13.
- Utami, M.-M., & Hanum, A.-N. (2010). Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Word of Mouth Mahasiswa Unimus. *Prosiding Seminar Nasional Unimus*, 12, 398–415. <http://jurnal.unimus.ac.id>
- Waluyo, L. S., & Revianti, I. (2019). Pertukaran Sosial dalam Online Dating (Studi Pada Pengguna Tinder di Indonesia). *Informatik*, 15(1), 21–38.
- Widyanto, A. P. P., & Sulistiyowati, F. (2020). Niat Aparatur Sipil Negara (ASN) Untuk Melakukan WHISTLE-BLOWING: Pengaruh Komitmen Organisasi, Personal Cost, dan Reward. *JURNAL INFORMASI, PERPAJAKAN, AKUNTANSI, DAN KEUANGAN PUBLIK*, 15, 91–110. <https://doi.org/10.25105/jipak.v15i2.6185>





LAMPIRAN 1 Kuesioner Penelitian

Assalamualaikum Wr, Wb.

Perkenalkan saya,

Nama : Andre Hasta Pradhana

Fakultas : Bisnis dan Ekonomika

Jurusan : Akuntansi

Universitas Islam Indonesia

Yogyakarta

Saat ini saya sedang melakukan penelitian guna menyelesaikan tugas akhir saya sebagai mahasiswa Akuntansi Fakultas Bisnis dan Ekonomika di Universitas Islam Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis “**Determinan Minat Mahasiswa Dalam Melakukan Whistleblowing**”. Oleh karenanya, saya mohon kesediaan saudara untuk meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini.

Adapun kriteria responden yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah:

Mahasiswa yang sedang menempuh pendidikan di Daerah Istimewa Yogyakarta

Hormat Saya,

Andre Hasta Pradhana

Data Responden

Petunjuk pengisian : Silahkan beri tanda (√) pada jawaban yang paling sesuai

Nama (Opsional) :

Jenis Kelamin : Laki-Laki

Perempuan

Umur : ≤ 17 Tahun

18 - 21 Tahun

22 - 25 Tahun

> 25 Tahun

Asal Universitas :



Whistleblowing

Whistleblowing adalah salah satu tindakan pelaporan yang dilakukan oleh anggota organisasi (aktif maupun non-aktif) mengenai pelanggaran, tindakan ilegal, kepada pihak yang berada di dalam maupun luar organisasi. *Whistleblowing* dapat dilakukan oleh dua pihak, yang pertama adalah pihak internal dengan melalui saluran pelaporan *anonymous* yang disediakan dalam organisasi untuk menjaga identitas para pelapor dari tekanan lingkungan di sekitar. Pihak kedua adalah pihak eksternal, yang melibatkan suatu media atau publik tentang malpraktek, pelanggaran, korupsi atau salah urus yang disaksikan oleh pihak organisasi. Seseorang yang melakukan tindakan *whistleblowing* ini dapat disebut sebagai *whistleblower*.

Keterangan:

- 1 : Sangat Tidak Setuju
- 2 : Tidak Setuju
- 3 : Setuju
- 4 : Sangat Setuju

Petunjuk pengisian : Silahkan beri tanda (√) pada jawaban yang paling sesuai

No	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1	Jika saya mengetahui adanya indikasi kecurangan yang terjadi di kampus saya, maka hal tersebut akan menumbuhkan niat saya untuk melakukan <i>whistleblowing</i>				
2	Adanya dampak kerugian yang besar dari adanya kecurangan di kampus saya membuat saya akan lebih mungkin menjadi seorang <i>whistleblower</i>				
3	Saya akan cenderung menjadi seorang <i>whistleblower</i> apabila mengetahui adanya kecurangan yang terjadi di kampus saya				

4	Saya selalu menyiapkan perencanaan yang matang sebelum melakukan tindakan <i>whistleblowing</i>				
5	Jika mengetahui adanya tindakan kecurangan yang terjadi di kampus saya, maka saya akan berusaha keras melakukan tindakan <i>whistleblowing</i> melalui saluran internal				
6	Jika saluran internal tidak memungkinkan, maka saya akan berusaha keras untuk melakukan tindakan <i>whistleblowing</i> melalui saluran eksternal				

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, dan keinginan untuk tetap berusaha keras agar sesuai dengan keinginan organisasi. Komitmen organisasi bisa digunakan untuk menilai sejauh mana seseorang mengenal dan terikat pada organisasi tersebut.

Keterangan :

1. Sangat Tidak Setuju
2. Tidak Setuju
3. Setuju
4. Sangat Setuju

Petunjuk pengisian : Silahkan beri tanda (√) pada jawaban yang paling sesuai

No	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1	Saya ingin melakukan usaha yang luar biasa melebihi yang diharapkan demi kemajuan universitas saya				
2	Saya bangga untuk bercerita kepada orang lain bahwa universitas saya adalah universitas yang tepat untuk belajar				

3	Saya merasa loyal terhadap universitas saya				
4	Saya akan menerima berbagai jenis tugas yang diberikan demi kemajuan universitas ini				
5	Saya bangga bercerita kepada orang lain bahwa saya merupakan bagian dari universitas ini				
6	Saya merasa sangat bangga karena memilih universitas ini sebagai tempat saya belajar sekarang				
7	Banyak hal yang dapat diperoleh ketika saya berada di universitas ini				
8	Saya sangat peduli terhadap kemajuan universitas ini				

Pemberian *Reward*

Reward adalah suatu bentuk ganjaran yang akan diberikan kepada seseorang sebagai bentuk terimakasih dan diharapkan seseorang akan meningkatkan produktivitasnya

Keterangan :

1. Sangat Tidak Setuju
2. Tidak Setuju
3. Setuju
4. Sangat Setuju

Petunjuk pengisian : Silahkan beri tanda (√) pada jawaban yang paling sesuai

No	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1	Risiko menjadi <i>whistleblower</i> sebanding dengan kompensasi yang saya terima				
2	Jika saya melaporkan <i>fraud</i> yang ada di kampus saya, kampus akan memberikan <i>reward</i> kepada saya dalam bentuk penghargaan				

3	Jika saya melaporkan <i>fraud</i> yang ada di kampus saya, kampus tidak akan menghambat perkembangan saya di masa yang akan datang				
4	Jika saya melaporkan <i>fraud</i> yang terjadi, saya mendapatkan kemudahan selama berada di kampus ini				

Saluran Pelaporan Anonim

Saluran pelaporan anonim merupakan jalur pelaporan yang dapat digunakan oleh seseorang untuk melaporkan suatu tindakan kecurangan yang berada di dalam organisasinya tanpa menyertakan identitas aslinya. Hal ini dapat mengurangi konsekuensi identitas seseorang akan diketahui oleh semua orang yang nantinya akan menimbulkan ancaman bagi seorang palapor.

Keterangan :

1. Sangat Tidak Setuju
2. Tidak Setuju
3. Setuju
4. Sangat Setuju

Petunjuk pengisian : Silahkan beri tanda (√) pada jawaban yang paling sesuai

No	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1	Saya akan melaporkan tindakan kecurangan dengan menggunakan nama samaran				
2	Saya akan melaporkan tindakan kecurangan tapi saya tidak akan memberikan informasi apapun tentang saya				
3	Saya tidak akan mau menjadi seorang <i>whistleblower</i> jika nama saya diberitakan oleh pihak kampus.				

4	Saya akan melaporkan kecurangan yang ada ke saluran yang dapat dipercaya.				
---	---	--	--	--	--

Norma Subjektif

Norma subjektif merupakan suatu faktor sosial yang ada di dalam diri seseorang yang berupa persepsi subjektif atas pendapat orang-orang yang menjadi teladan atau panutannya yang membuat orang tersebut akan cenderung untuk mematuhi pendapat orang yang menjadi panutannya

Keterangan :

1. Sangat Tidak Setuju
2. Tidak Setuju
3. Setuju
4. Sangat Tidak Setuju

Petunjuk pengisian : Silahkan beri tanda (√) pada jawaban yang paling sesuai

No	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1	Teman-teman di lingkungan saya menyetujui keputusan mengadukan pelanggaran ke akademik				
2	Sebagian besar orang-orang yang saya pandang penting, akan berpendapat harus mengungkap pelanggaran				
3	Sebagian besar orang-orang yang pendapatnya saya hormati dan teladani, akan setuju adanya pengaduan pelanggaran				
4	Ketika orang-orang yang saya pandang penting dalam hidup saya melihat adanya pelanggaran, mereka akan mengadukan pelaku pelanggaran				

5	Orang-orang yang ada di lingkungan saya secara umum, menganjurkan saya untuk melakukan pelaporan tindak kecurangan yang terjadi di lingkungan akademik				
---	--	--	--	--	--



LAMPIRAN 2 Hasil Data Responden

Responden	Komitmen Organisasi								Rata X1	Total X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8		
Responden 1	3	3	4	2	3	3	4	3	3.13	25
Responden 2	3	4	3	4	4	4	4	4	3.75	30
Responden 3	3	4	4	4	4	4	4	4	3.88	31
Responden 4	3	4	4	4	4	4	4	4	3.88	31
Responden 5	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	32
Responden 6	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	32
Responden 7	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	32
Responden 8	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	32
Responden 9	3	3	3	4	3	3	3	3	3.13	25
Responden 10	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	32
Responden 11	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00	24
Responden 12	3	4	3	3	3	4	4	3	3.38	27
Responden 13	4	2	4	4	2	4	4	4	3.50	28
Responden 14	3	4	4	3	3	4	4	4	3.63	29
Responden 15	2	3	3	2	3	3	3	3	2.75	22
Responden 16	3	3	2	2	3	2	3	3	2.63	21
Responden 17	3	4	4	4	4	4	4	4	3.88	31
Responden 18	3	3	3	2	3	4	3	3	3.00	24
Responden 19	4	4	4	3	4	4	4	4	3.88	31
Responden 20	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00	24
Responden 21	2	3	2	2	2	2	4	4	2.63	21
Responden 22	3	3	2	3	4	4	3	3	3.13	25
Responden 23	4	4	2	3	4	4	3	3	3.38	27
Responden 24	3	4	2	2	4	4	4	3	3.25	26
Responden 25	2	4	3	4	3	3	4	3	3.25	26
Responden 26	3	3	3	3	4	4	4	4	3.50	28
Responden 27	3	3	4	3	4	4	4	4	3.63	29
Responden 28	3	4	4	2	4	4	4	4	3.63	29
Responden 29	3	3	2	2	3	2	3	3	2.63	21
Responden 30	1	4	3	2	3	3	4	4	3.00	24
Responden 31	3	4	3	3	4	4	3	4	3.50	28
Responden 32	3	2	2	3	3	3	4	3	2.88	23
Responden 33	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	32
Responden 34	3	4	3	3	3	3	3	3	3.13	25
Responden 35	3	4	4	4	4	4	4	4	3.88	31
Responden 36	3	3	2	2	4	4	4	3	3.13	25
Responden 37	3	4	3	3	3	4	4	3	3.38	27
Responden 38	3	4	3	3	3	3	4	3	3.25	26
Responden 39	3	3	3	2	4	4	3	3	3.13	25
Responden 40	3	4	4	3	4	4	4	3	3.63	29
Responden 41	3	3	2	3	3	3	3	4	3.00	24
Responden 42	3	4	3	2	3	4	3	3	3.13	25
Responden 43	3	3	3	4	3	3	4	4	3.38	27

Responden 44	3	3	3	3	3	2	3	2	2.75	22
Responden 45	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	32
Responden 46	2	3	3	2	3	3	3	3	2.75	22
Responden 47	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00	24
Responden 48	3	4	3	2	4	4	3	3	3.25	26
Responden 49	2	4	3	2	4	4	4	3	3.25	26
Responden 50	2	3	4	4	4	4	3	3	3.38	27
Responden 51	3	3	4	3	2	4	4	3	3.25	26
Responden 52	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00	24
Responden 53	3	3	3	2	2	2	3	3	2.63	21
Responden 54	3	4	3	3	3	3	3	3	3.13	25
Responden 55	4	4	4	4	2	1	2	4	3.13	25
Responden 56	3	4	4	4	4	4	4	4	3.88	31
Responden 57	3	2	2	3	2	2	3	3	2.50	20
Responden 58	3	4	3	2	4	4	3	3	3.25	26
Responden 59	3	3	3	3	3	2	3	3	2.88	23
Responden 60	3	4	3	3	4	4	4	3	3.50	28
Responden 61	3	4	4	2	4	4	4	4	3.63	29
Responden 62	3	4	3	3	4	4	4	3	3.50	28
Responden 63	2	3	3	2	3	3	3	3	2.75	22
Responden 64	3	4	3	2	4	4	3	3	3.25	26
Responden 65	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00	24
Responden 66	4	2	3	2	3	2	4	4	3.00	24
Responden 67	3	4	3	3	3	3	4	3	3.25	26
Responden 68	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	32
Responden 69	3	3	3	2	4	3	3	3	3.00	24
Responden 70	3	4	4	4	4	4	4	3	3.75	30
Responden 71	3	4	3	3	4	4	4	4	3.63	29
Responden 72	2	4	3	3	4	4	3	3	3.25	26
Responden 73	2	3	2	2	3	3	3	3	2.63	21
Responden 74	2	3	3	3	3	3	3	3	2.88	23
Responden 75	4	4	3	3	4	4	2	3	3.38	27
Responden 76	4	4	3	3	4	4	4	4	3.75	30
Responden 77	3	3	2	3	3	3	3	3	2.88	23
Responden 78	4	4	4	3	1	4	4	4	3.50	28
Responden 79	3	3	2	2	3	3	3	3	2.75	22
Responden 80	4	4	3	4	4	4	4	4	3.88	31
Responden 81	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00	24
Responden 82	4	4	3	3	3	3	3	4	3.38	27
Responden 83	4	3	3	2	4	4	4	4	3.50	28
Responden 84	3	4	3	3	4	4	4	4	3.63	29
Responden 85	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00	24
Responden 86	4	4	4	3	4	4	4	4	3.88	31
Responden 87	3	3	3	3	3	3	4	3	3.13	25
Responden 88	3	4	3	2	4	4	3	3	3.25	26
Responden 89	3	3	3	3	4	3	3	3	3.13	25
Responden 90	4	3	3	3	3	3	3	3	3.13	25
Responden 91	3	4	4	2	4	4	4	3	3.50	28
Responden 92	3	3	3	3	4	4	4	3	3.38	27

Responden 93	4	4	4	3	4	4	3	3	3.63	29
Responden 94	3	4	3	3	4	4	4	3	3.50	28
Responden 95	4	4	4	3	3	3	3	4	3.50	28
Responden 96	4	4	3	3	4	4	4	3	3.63	29
Responden 97	3	4	3	3	3	3	4	4	3.38	27
Responden 98	4	4	4	3	3	4	4	4	3.75	30
Responden 99	3	4	3	3	4	4	4	4	3.63	29
Responden 100	2	3	2	1	3	3	3	3	2.50	20
Responden 101	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00	24
Responden 102	3	4	3	3	4	4	4	3	3.50	28
Responden 103	4	4	3	4	4	4	4	4	3.88	31
Responden 104	3	4	4	3	3	4	4	4	3.63	29
Responden 105	4	3	3	3	3	3	4	4	3.38	27
Responden 106	3	3	4	4	4	4	3	3	3.50	28
Responden 107	3	4	3	2	3	3	4	3	3.13	25
Responden 108	3	3	2	3	2	2	4	3	2.75	22
Responden 109	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00	24
Responden 110	4	4	3	4	4	4	4	4	3.88	31
Responden 111	3	3	3	2	3	3	3	3	2.88	23
Responden 112	2	2	2	2	1	3	3	3	2.25	18
Responden 113	3	4	3	3	4	4	4	4	3.63	29
Responden 114	2	4	3	4	4	4	4	3	3.50	28
Responden 115	2	2	4	3	2	4	4	4	3.13	25
Responden 116	3	4	3	3	4	4	4	3	3.50	28
Responden 117	3	4	4	4	4	4	4	4	3.88	31
Responden 118	3	4	4	3	4	3	4	3	3.50	28
Responden 119	4	4	4	2	4	4	4	4	3.75	30
Responden 120	3	4	4	3	4	4	4	4	3.75	30
Responden 121	3	4	2	2	3	3	3	3	2.88	23
Responden 122	4	4	3	3	4	4	4	3	3.63	29
Responden 123	3	4	4	4	4	4	4	4	3.88	31
Responden 124	2	2	3	2	2	3	2	3	2.38	19
Responden 125	3	4	3	3	4	4	4	3	3.50	28
Responden 126	3	4	3	3	4	4	4	3	3.50	28
Responden 127	4	3	2	2	4	3	3	3	3.00	24
Responden 128	3	3	3	3	4	4	4	4	3.50	28
Responden 129	3	4	3	3	4	4	4	3	3.50	28
Responden 130	2	3	2	3	3	2	3	3	2.63	21
Responden 131	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00	24
Responden 132	2	3	2	2	3	3	3	3	2.63	21
Responden 133	4	4	3	2	4	4	3	3	3.38	27
Responden 134	4	4	3	3	3	3	4	3	3.38	27
Responden 135	3	4	4	3	4	4	4	4	3.75	30

Responden	Pemberian Reward					
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Rata X2	Total_X2
Responden 1	2	2	1	1	1.50	6
Responden 2	4	4	4	1	3.25	13

Responden 3	3	4	4	4	3.75	15
Responden 4	3	4	4	4	3.75	15
Responden 5	3	3	4	3	3.25	13
Responden 6	4	4	4	4	4.00	16
Responden 7	4	4	4	4	4.00	16
Responden 8	4	3	3	4	3.50	14
Responden 9	1	4	4	3	3.00	12
Responden 10	4	4	3	3	3.50	14
Responden 11	3	3	3	4	3.25	13
Responden 12	3	2	3	3	2.75	11
Responden 13	3	3	3	3	3.00	12
Responden 14	3	2	3	2	2.50	10
Responden 15	3	3	3	3	3.00	12
Responden 16	1	4	1	4	2.50	10
Responden 17	3	3	3	3	3.00	12
Responden 18	2	3	3	2	2.50	10
Responden 19	3	2	3	3	2.75	11
Responden 20	2	2	2	2	2.00	8
Responden 21	4	2	3	2	2.75	11
Responden 22	2	3	3	3	2.75	11
Responden 23	2	3	3	3	2.75	11
Responden 24	3	3	3	3	3.00	12
Responden 25	3	3	3	3	3.00	12
Responden 26	3	3	3	3	3.00	12
Responden 27	2	3	2	4	2.75	11
Responden 28	3	2	3	3	2.75	11
Responden 29	1	4	1	4	2.50	10
Responden 30	2	3	4	4	3.25	13
Responden 31	2	2	4	1	2.25	9
Responden 32	2	2	3	3	2.50	10
Responden 33	4	3	4	4	3.75	15
Responden 34	3	2	3	3	2.75	11
Responden 35	3	2	4	4	3.25	13
Responden 36	2	3	3	3	2.75	11
Responden 37	1	3	3	3	2.50	10
Responden 38	3	2	3	2	2.50	10
Responden 39	3	3	3	3	3.00	12
Responden 40	2	2	3	3	2.50	10
Responden 41	3	2	2	2	2.25	9
Responden 42	2	3	2	3	2.50	10
Responden 43	3	3	3	2	2.75	11
Responden 44	2	2	2	2	2.00	8
Responden 45	1	1	1	1	1.00	4
Responden 46	2	3	3	2	2.50	10
Responden 47	3	2	2	2	2.25	9
Responden 48	2	3	2	2	2.25	9
Responden 49	1	2	2	2	1.75	7
Responden 50	2	3	3	4	3.00	12
Responden 51	2	2	2	2	2.00	8

Responden 52	3	3	3	3	3.00	12
Responden 53	3	3	2	2	2.50	10
Responden 54	4	3	4	4	3.75	15
Responden 55	2	2	2	2	2.00	8
Responden 56	4	4	4	2	3.50	14
Responden 57	3	2	3	2	2.50	10
Responden 58	1	3	3	3	2.50	10
Responden 59	2	2	3	2	2.25	9
Responden 60	3	3	3	3	3.00	12
Responden 61	2	3	3	3	2.75	11
Responden 62	3	3	3	3	3.00	12
Responden 63	2	2	2	2	2.00	8
Responden 64	2	3	3	3	2.75	11
Responden 65	3	2	3	3	2.75	11
Responden 66	4	3	4	4	3.75	15
Responden 67	2	3	3	3	2.75	11
Responden 68	4	4	4	4	4.00	16
Responden 69	3	2	2	3	2.50	10
Responden 70	1	2	3	3	2.25	9
Responden 71	3	2	3	3	2.75	11
Responden 72	2	2	2	2	2.00	8
Responden 73	2	3	3	2	2.50	10
Responden 74	3	2	3	3	2.75	11
Responden 75	4	2	3	3	3.00	12
Responden 76	4	3	3	3	3.25	13
Responden 77	3	2	3	2	2.50	10
Responden 78	4	4	4	4	4.00	16
Responden 79	2	2	3	2	2.25	9
Responden 80	3	2	4	2	2.75	11
Responden 81	3	3	3	3	3.00	12
Responden 82	3	3	3	3	3.00	12
Responden 83	2	3	2	3	2.50	10
Responden 84	3	3	3	3	3.00	12
Responden 85	3	2	2	2	2.25	9
Responden 86	4	3	3	3	3.25	13
Responden 87	1	2	4	2	2.25	9
Responden 88	2	3	3	3	2.75	11
Responden 89	3	3	3	2	2.75	11
Responden 90	2	2	2	2	2.00	8
Responden 91	2	1	2	2	1.75	7
Responden 92	1	2	2	2	1.75	7
Responden 93	3	3	3	3	3.00	12
Responden 94	1	2	2	2	1.75	7
Responden 95	3	3	3	3	3.00	12
Responden 96	3	3	2	2	2.50	10
Responden 97	4	3	3	3	3.25	13
Responden 98	4	3	2	4	3.25	13
Responden 99	2	2	3	3	2.50	10
Responden 100	1	1	3	3	2.00	8

Responden 101	3	3	3	3	3.00	12
Responden 102	3	3	2	3	2.75	11
Responden 103	4	3	3	3	3.25	13
Responden 104	3	3	3	3	3.00	12
Responden 105	3	2	3	3	2.75	11
Responden 106	4	4	3	3	3.50	14
Responden 107	2	2	3	2	2.25	9
Responden 108	2	2	1	1	1.50	6
Responden 109	3	3	3	3	3.00	12
Responden 110	4	2	3	3	3.00	12
Responden 111	3	3	3	2	2.75	11
Responden 112	2	1	2	1	1.50	6
Responden 113	2	3	3	3	2.75	11
Responden 114	2	2	4	3	2.75	11
Responden 115	4	2	4	4	3.50	14
Responden 116	3	4	4	4	3.75	15
Responden 117	3	4	4	4	3.75	15
Responden 118	3	2	2	2	2.25	9
Responden 119	4	4	4	4	4.00	16
Responden 120	2	3	3	3	2.75	11
Responden 121	3	3	3	3	3.00	12
Responden 122	3	2	3	2	2.50	10
Responden 123	3	2	3	3	2.75	11
Responden 124	3	2	2	2	2.25	9
Responden 125	4	3	2	2	2.75	11
Responden 126	1	1	2	2	1.50	6
Responden 127	2	2	2	2	2.00	8
Responden 128	3	3	2	2	2.50	10
Responden 129	3	3	2	2	2.50	10
Responden 130	2	2	2	2	2.00	8
Responden 131	2	2	2	2	2.00	8
Responden 132	3	3	4	3	3.25	13
Responden 133	3	3	2	2	2.50	10
Responden 134	2	3	3	2	2.50	10
Responden 135	3	3	3	3	3.00	12

Responden	Saluran Pelaporan Anonim					Rata_X3	Total_X3
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4			
Responden 1	4	4	4	4	4.00	16	
Responden 2	4	4	4	4	4.00	16	
Responden 3	3	3	3	3	3.00	12	
Responden 4	3	4	4	4	3.75	15	
Responden 5	3	2	1	4	2.50	10	
Responden 6	4	4	4	4	4.00	16	
Responden 7	2	3	1	4	2.50	10	
Responden 8	4	4	4	4	4.00	16	
Responden 9	3	3	2	4	3.00	12	
Responden 10	3	3	2	4	3.00	12	

Responden 11	3	3	3	3	3.00	12
Responden 12	3	3	3	3	3.00	12
Responden 13	4	4	4	4	4.00	16
Responden 14	3	4	3	4	3.50	14
Responden 15	4	3	4	4	3.75	15
Responden 16	4	4	4	4	4.00	16
Responden 17	3	4	3	4	3.50	14
Responden 18	4	4	4	3	3.75	15
Responden 19	3	4	4	4	3.75	15
Responden 20	3	3	3	3	3.00	12
Responden 21	4	4	4	4	4.00	16
Responden 22	3	4	4	3	3.50	14
Responden 23	4	4	4	4	4.00	16
Responden 24	4	4	4	4	4.00	16
Responden 25	4	4	4	4	4.00	16
Responden 26	3	3	3	3	3.00	12
Responden 27	4	4	3	4	3.75	15
Responden 28	4	4	4	4	4.00	16
Responden 29	4	4	4	4	4.00	16
Responden 30	4	4	4	4	4.00	16
Responden 31	3	3	4	4	3.50	14
Responden 32	3	3	3	3	3.00	12
Responden 33	4	3	4	3	3.50	14
Responden 34	3	4	3	3	3.25	13
Responden 35	4	4	4	4	4.00	16
Responden 36	4	4	4	3	3.75	15
Responden 37	4	4	4	4	4.00	16
Responden 38	4	3	4	3	3.50	14
Responden 39	4	4	4	3	3.75	15
Responden 40	4	4	4	4	4.00	16
Responden 41	4	4	3	4	3.75	15
Responden 42	4	4	4	4	4.00	16
Responden 43	4	4	2	4	3.50	14
Responden 44	4	4	4	4	4.00	16
Responden 45	4	4	4	4	4.00	16
Responden 46	4	4	4	4	4.00	16
Responden 47	4	4	4	4	4.00	16
Responden 48	4	4	3	4	3.75	15
Responden 49	4	3	3	4	3.50	14
Responden 50	4	4	4	4	4.00	16
Responden 51	3	3	3	4	3.25	13
Responden 52	4	4	4	4	4.00	16
Responden 53	3	3	3	4	3.25	13
Responden 54	4	4	4	4	4.00	16
Responden 55	4	4	4	4	4.00	16
Responden 56	4	4	3	4	3.75	15
Responden 57	4	4	4	3	3.75	15
Responden 58	3	4	3	3	3.25	13
Responden 59	3	3	3	3	3.00	12

Responden 60	4	4	4	4	4.00	16
Responden 61	3	3	4	3	3.25	13
Responden 62	4	3	4	4	3.75	15
Responden 63	3	3	3	3	3.00	12
Responden 64	4	4	4	4	4.00	16
Responden 65	4	4	4	4	4.00	16
Responden 66	4	4	4	4	4.00	16
Responden 67	4	3	3	3	3.25	13
Responden 68	4	4	4	4	4.00	16
Responden 69	3	4	3	3	3.25	13
Responden 70	4	4	4	4	4.00	16
Responden 71	4	3	3	4	3.50	14
Responden 72	3	4	4	4	3.75	15
Responden 73	4	4	4	4	4.00	16
Responden 74	4	4	4	3	3.75	15
Responden 75	4	4	3	4	3.75	15
Responden 76	4	4	2	4	3.50	14
Responden 77	3	3	2	3	2.75	11
Responden 78	4	4	4	4	4.00	16
Responden 79	3	4	4	3	3.50	14
Responden 80	3	4	1	3	2.75	11
Responden 81	3	3	3	3	3.00	12
Responden 82	4	4	3	4	3.75	15
Responden 83	4	4	4	4	4.00	16
Responden 84	4	4	2	4	3.50	14
Responden 85	2	3	4	2	2.75	11
Responden 86	3	2	3	4	3.00	12
Responden 87	3	3	3	4	3.25	13
Responden 88	4	4	3	3	3.50	14
Responden 89	3	3	2	3	2.75	11
Responden 90	4	4	4	4	4.00	16
Responden 91	3	3	4	4	3.50	14
Responden 92	4	4	4	4	4.00	16
Responden 93	3	4	4	3	3.50	14
Responden 94	4	4	4	4	4.00	16
Responden 95	4	4	4	4	4.00	16
Responden 96	4	4	3	4	3.75	15
Responden 97	4	4	4	4	4.00	16
Responden 98	4	4	3	4	3.75	15
Responden 99	3	4	4	4	3.75	15
Responden 100	3	3	3	4	3.25	13
Responden 101	4	4	4	4	4.00	16
Responden 102	3	3	3	3	3.00	12
Responden 103	4	4	4	4	4.00	16
Responden 104	4	4	3	4	3.75	15
Responden 105	4	4	4	4	4.00	16
Responden 106	4	4	4	4	4.00	16
Responden 107	3	3	2	3	2.75	11
Responden 108	4	4	3	4	3.75	15

Responden 109	4	4	3	3	3.50	14
Responden 110	3	4	2	4	3.25	13
Responden 111	4	4	4	4	4.00	16
Responden 112	3	3	4	3	3.25	13
Responden 113	3	3	3	4	3.25	13
Responden 114	1	3	4	4	3.00	12
Responden 115	2	4	4	4	3.50	14
Responden 116	2	3	3	4	3.00	12
Responden 117	3	3	3	4	3.25	13
Responden 118	4	4	4	4	4.00	16
Responden 119	4	4	2	4	3.50	14
Responden 120	4	4	2	3	3.25	13
Responden 121	3	3	3	3	3.00	12
Responden 122	4	2	4	4	3.50	14
Responden 123	4	4	4	4	4.00	16
Responden 124	4	4	4	4	4.00	16
Responden 125	4	3	2	4	3.25	13
Responden 126	4	4	4	4	4.00	16
Responden 127	4	4	3	4	3.75	15
Responden 128	3	3	4	4	3.50	14
Responden 129	3	3	3	4	3.25	13
Responden 130	4	4	4	4	4.00	16
Responden 131	3	3	4	3	3.25	13
Responden 132	2	3	2	3	2.50	10
Responden 133	3	3	4	3	3.25	13
Responden 134	3	4	3	3	3.25	13
Responden 135	3	4	4	3	3.50	14

Responden	Norma Subjektif						Rata_X4	Total X4
	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5			
Responden 1	2	3	3	3	2	2.60	13	
Responden 2	4	4	4	4	4	4.00	20	
Responden 3	4	3	3	3	3	3.20	16	
Responden 4	2	2	2	2	3	2.20	11	
Responden 5	3	4	3	3	3	3.20	16	
Responden 6	4	4	4	4	4	4.00	20	
Responden 7	4	4	4	4	4	4.00	20	
Responden 8	4	4	4	4	4	4.00	20	
Responden 9	3	4	4	4	4	3.80	19	
Responden 10	4	4	4	4	4	4.00	20	
Responden 11	3	3	3	3	3	3.00	15	
Responden 12	3	3	4	3	4	3.40	17	
Responden 13	3	3	4	3	4	3.40	17	
Responden 14	4	4	4	4	3	3.80	19	
Responden 15	3	3	3	3	3	3.00	15	
Responden 16	4	3	3	4	4	3.60	18	
Responden 17	4	4	4	4	4	4.00	20	
Responden 18	3	3	3	3	3	3.00	15	

Responden 19	4	4	4	3	3	3.60	18
Responden 20	3	3	3	3	3	3.00	15
Responden 21	4	4	4	4	4	4.00	20
Responden 22	3	4	3	3	3	3.20	16
Responden 23	4	3	3	3	3	3.20	16
Responden 24	3	4	3	3	3	3.20	16
Responden 25	4	3	3	3	3	3.20	16
Responden 26	3	3	3	3	3	3.00	15
Responden 27	4	3	3	3	3	3.20	16
Responden 28	3	3	3	3	3	3.00	15
Responden 29	4	3	3	4	4	3.60	18
Responden 30	4	4	3	3	3	3.40	17
Responden 31	2	3	3	3	4	3.00	15
Responden 32	3	3	3	3	3	3.00	15
Responden 33	4	4	4	4	4	4.00	20
Responden 34	3	3	3	3	3	3.00	15
Responden 35	4	4	3	3	4	3.60	18
Responden 36	3	4	3	3	3	3.20	16
Responden 37	3	3	3	4	4	3.40	17
Responden 38	3	3	3	3	3	3.00	15
Responden 39	3	3	4	3	3	3.20	16
Responden 40	3	4	4	4	4	3.80	19
Responden 41	3	3	3	4	3	3.20	16
Responden 42	3	3	4	3	3	3.20	16
Responden 43	4	4	4	4	4	4.00	20
Responden 44	2	4	2	2	1	2.20	11
Responden 45	4	4	4	4	4	4.00	20
Responden 46	3	3	3	3	3	3.00	15
Responden 47	4	3	3	3	3	3.20	16
Responden 48	3	3	3	2	3	2.80	14
Responden 49	3	3	2	2	3	2.60	13
Responden 50	3	4	3	2	3	3.00	15
Responden 51	4	3	3	3	4	3.40	17
Responden 52	3	3	3	3	3	3.00	15
Responden 53	3	4	4	3	3	3.40	17
Responden 54	4	3	3	4	4	3.60	18
Responden 55	3	2	2	2	2	2.20	11
Responden 56	4	4	4	4	4	4.00	20
Responden 57	3	4	3	4	4	3.60	18
Responden 58	3	2	4	2	3	2.80	14
Responden 59	3	3	3	3	3	3.00	15
Responden 60	3	4	3	3	3	3.20	16
Responden 61	3	3	3	2	3	2.80	14
Responden 62	3	3	3	4	3	3.20	16
Responden 63	2	3	3	2	3	2.60	13
Responden 64	3	3	3	4	4	3.40	17
Responden 65	3	3	4	4	4	3.60	18
Responden 66	4	3	4	3	4	3.60	18
Responden 67	3	3	4	4	4	3.60	18

Responden 68	4	4	4	4	4	4.00	20
Responden 69	3	2	3	3	4	3.00	15
Responden 70	3	2	3	3	3	2.80	14
Responden 71	3	3	3	3	2	2.80	14
Responden 72	3	4	3	3	3	3.20	16
Responden 73	3	3	3	3	2	2.80	14
Responden 74	3	3	3	3	3	3.00	15
Responden 75	4	3	3	3	3	3.20	16
Responden 76	4	4	4	4	4	4.00	20
Responden 77	3	3	3	3	3	3.00	15
Responden 78	4	4	4	4	4	4.00	20
Responden 79	3	3	3	3	3	3.00	15
Responden 80	3	3	3	3	3	3.00	15
Responden 81	3	3	3	3	3	3.00	15
Responden 82	3	3	3	2	3	2.80	14
Responden 83	4	4	4	3	4	3.80	19
Responden 84	3	4	4	3	3	3.40	17
Responden 85	2	3	3	3	2	2.60	13
Responden 86	4	4	4	4	4	4.00	20
Responden 87	4	4	4	2	3	3.40	17
Responden 88	3	3	3	4	4	3.40	17
Responden 89	3	3	3	4	4	3.40	17
Responden 90	3	4	4	3	3	3.40	17
Responden 91	3	4	4	3	3	3.40	17
Responden 92	3	4	3	3	3	3.20	16
Responden 93	4	3	3	3	3	3.20	16
Responden 94	3	3	3	4	4	3.40	17
Responden 95	3	3	3	3	3	3.00	15
Responden 96	3	3	3	3	3	3.00	15
Responden 97	3	3	3	3	3	3.00	15
Responden 98	3	4	4	4	4	3.80	19
Responden 99	3	3	3	4	4	3.40	17
Responden 100	2	2	2	3	1	2.00	10
Responden 101	4	4	4	3	4	3.80	19
Responden 102	2	3	2	2	2	2.20	11
Responden 103	3	3	3	3	4	3.20	16
Responden 104	3	3	2	4	3	3.00	15
Responden 105	3	2	4	2	2	2.60	13
Responden 106	3	3	4	4	4	3.60	18
Responden 107	3	2	3	2	2	2.40	12
Responden 108	4	3	2	3	3	3.00	15
Responden 109	3	3	3	3	3	3.00	15
Responden 110	4	4	4	4	4	4.00	20
Responden 111	3	3	3	3	3	3.00	15
Responden 112	3	2	3	2	2	2.40	12
Responden 113	3	4	4	3	3	3.40	17
Responden 114	3	1	2	1	3	2.00	10
Responden 115	4	4	4	4	4	4.00	20
Responden 116	4	3	3	3	3	3.20	16

Responden 117	4	4	3	3	3	3.40	17
Responden 118	4	3	3	3	3	3.20	16
Responden 119	4	4	4	4	4	4.00	20
Responden 120	3	3	3	3	3	3.00	15
Responden 121	3	3	3	3	3	3.00	15
Responden 122	4	4	3	4	3	3.60	18
Responden 123	4	4	4	4	4	4.00	20
Responden 124	3	3	3	2	2	2.60	13
Responden 125	3	4	4	3	4	3.60	18
Responden 126	4	4	3	3	3	3.40	17
Responden 127	4	1	2	2	2	2.20	11
Responden 128	3	3	3	3	4	3.20	16
Responden 129	3	2	4	3	3	3.00	15
Responden 130	3	2	2	3	3	2.60	13
Responden 131	3	3	3	3	3	3.00	15
Responden 132	3	3	3	3	2	2.80	14
Responden 133	3	3	3	4	4	3.40	17
Responden 134	2	3	3	3	3	2.80	14
Responden 135	3	3	3	3	4	3.20	16

Responden	Whistleblowing						Rata_Y1	Total Y1
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6		
Responden 1	3	3	2	4	3	2	2.83	17
Responden 2	4	4	4	4	4	1	3.50	21
Responden 3	3	3	3	4	3	3	3.17	19
Responden 4	3	3	3	3	3	2	2.83	17
Responden 5	3	3	4	4	3	4	3.50	21
Responden 6	4	4	4	4	4	4	4.00	24
Responden 7	4	4	4	4	4	4	4.00	24
Responden 8	4	4	4	4	4	4	4.00	24
Responden 9	1	1	1	1	1	1	1.00	6
Responden 10	3	3	3	4	4	3	3.33	20
Responden 11	3	3	2	3	4	3	3.00	18
Responden 12	3	3	3	3	3	3	3.00	18
Responden 13	3	4	2	3	4	4	3.33	20
Responden 14	3	3	3	4	4	3	3.33	20
Responden 15	3	3	3	4	3	3	3.17	19
Responden 16	4	4	4	4	4	4	4.00	24
Responden 17	4	4	4	4	4	3	3.83	23
Responden 18	3	3	3	4	2	2	2.83	17
Responden 19	3	3	3	3	3	3	3.00	18
Responden 20	4	3	3	3	2	3	3.00	18
Responden 21	3	3	2	3	3	2	2.67	16
Responden 22	3	4	4	3	4	3	3.50	21
Responden 23	4	4	3	3	4	1	3.17	19
Responden 24	3	3	1	4	3	3	2.83	17
Responden 25	4	3	3	3	3	3	3.17	19

Responden 26	3	3	3	3	3	3	3.00	18
Responden 27	3	3	4	3	4	2	3.17	19
Responden 28	2	4	2	2	3	3	2.67	16
Responden 29	4	4	4	4	4	4	4.00	24
Responden 30	3	4	3	3	3	2	3.00	18
Responden 31	4	4	4	4	3	4	3.83	23
Responden 32	3	3	2	2	3	3	2.67	16
Responden 33	4	4	4	4	4	4	4.00	24
Responden 34	3	4	3	4	4	3	3.50	21
Responden 35	4	3	3	4	3	3	3.33	20
Responden 36	3	2	2	4	3	2	2.67	16
Responden 37	3	3	4	4	3	1	3.00	18
Responden 38	3	3	2	3	3	2	2.67	16
Responden 39	4	2	3	3	3	2	2.83	17
Responden 40	4	4	4	3	4	3	3.67	22
Responden 41	3	3	3	2	3	2	2.67	16
Responden 42	3	2	2	3	2	1	2.17	13
Responden 43	3	3	3	4	4	2	3.17	19
Responden 44	3	4	3	4	3	3	3.33	20
Responden 45	3	3	3	4	3	4	3.33	20
Responden 46	2	2	2	3	2	2	2.17	13
Responden 47	3	3	3	3	3	3	3.00	18
Responden 48	3	3	2	4	3	1	2.67	16
Responden 49	4	4	2	4	3	1	3.00	18
Responden 50	3	3	4	3	2	3	3.00	18
Responden 51	2	3	2	2	3	2	2.33	14
Responden 52	3	4	3	3	3	2	3.00	18
Responden 53	4	3	3	4	3	3	3.33	20
Responden 54	4	4	4	4	3	3	3.67	22
Responden 55	4	4	4	4	4	4	4.00	24
Responden 56	4	4	4	4	3	4	3.83	23
Responden 57	3	3	3	3	3	2	2.83	17
Responden 58	3	2	2	4	3	1	2.50	15
Responden 59	3	3	3	4	3	3	3.17	19
Responden 60	3	2	2	4	3	2	2.67	16
Responden 61	3	2	3	3	3	2	2.67	16
Responden 62	3	2	2	4	3	2	2.67	16
Responden 63	3	3	3	4	3	2	3.00	18
Responden 64	4	2	2	4	3	2	2.83	17
Responden 65	4	4	4	3	2	3	3.33	20
Responden 66	3	3	2	4	3	3	3.00	18
Responden 67	3	4	3	4	3	3	3.33	20
Responden 68	4	4	4	4	4	4	4.00	24
Responden 69	4	2	3	4	3	2	3.00	18
Responden 70	3	2	3	4	4	1	2.83	17
Responden 71	2	2	2	3	2	2	2.17	13
Responden 72	3	3	2	3	3	2	2.67	16
Responden 73	3	3	2	4	4	2	3.00	18
Responden 74	2	2	2	3	2	2	2.17	13

Responden 75	4	2	2	3	3	3	2.83	17
Responden 76	4	4	4	4	4	4	4.00	24
Responden 77	3	3	3	3	3	2	2.83	17
Responden 78	4	1	4	4	4	1	3.00	18
Responden 79	3	3	3	3	4	1	2.83	17
Responden 80	3	3	4	4	4	4	3.67	22
Responden 81	3	3	3	3	3	3	3.00	18
Responden 82	3	3	3	4	4	2	3.17	19
Responden 83	3	4	4	3	4	2	3.33	20
Responden 84	4	4	3	4	3	3	3.50	21
Responden 85	3	2	2	3	2	2	2.33	14
Responden 86	3	3	3	2	3	3	2.83	17
Responden 87	3	2	2	4	3	2	2.67	16
Responden 88	3	3	4	3	3	2	3.00	18
Responden 89	3	3	4	4	3	3	3.33	20
Responden 90	3	3	3	4	3	3	3.17	19
Responden 91	3	3	4	4	3	2	3.17	19
Responden 92	3	4	4	4	3	2	3.33	20
Responden 93	3	4	4	4	3	3	3.50	21
Responden 94	3	4	4	4	4	3	3.67	22
Responden 95	4	4	4	3	4	3	3.67	22
Responden 96	3	4	3	3	3	3	3.17	19
Responden 97	2	3	2	4	3	2	2.67	16
Responden 98	4	4	3	3	2	3	3.17	19
Responden 99	3	4	4	4	3	3	3.50	21
Responden 100	1	3	1	3	1	1	1.67	10
Responden 101	3	4	3	3	3	3	3.17	19
Responden 102	2	2	2	3	2	2	2.17	13
Responden 103	3	4	4	4	4	4	3.83	23
Responden 104	4	4	3	4	4	2	3.50	21
Responden 105	2	3	2	4	3	3	2.83	17
Responden 106	3	3	3	4	4	3	3.33	20
Responden 107	3	3	2	2	3	3	2.67	16
Responden 108	3	4	3	4	2	4	3.33	20
Responden 109	3	3	3	3	3	3	3.00	18
Responden 110	4	4	4	4	4	4	4.00	24
Responden 111	3	3	3	3	4	3	3.17	19
Responden 112	3	2	2	3	3	2	2.50	15
Responden 113	3	3	4	3	3	3	3.17	19
Responden 114	3	2	2	4	2	1	2.33	14
Responden 115	3	3	2	4	4	4	3.33	20
Responden 116	4	3	3	3	3	2	3.00	18
Responden 117	3	3	4	4	4	2	3.33	20
Responden 118	3	2	4	3	2	2	2.67	16
Responden 119	4	4	4	4	4	4	4.00	24
Responden 120	3	3	3	3	3	3	3.00	18
Responden 121	4	4	4	4	4	4	4.00	24
Responden 122	3	3	4	4	4	3	3.50	21
Responden 123	4	3	4	4	4	3	3.67	22

Responden 124	2	4	2	4	3	2	2.83	17
Responden 125	3	2	3	4	3	3	3.00	18
Responden 126	4	3	3	4	4	2	3.33	20
Responden 127	4	4	4	3	4	3	3.67	22
Responden 128	4	4	3	4	4	3	3.67	22
Responden 129	3	4	3	3	3	3	3.17	19
Responden 130	3	3	3	3	3	3	3.00	18
Responden 131	3	3	3	3	3	2	2.83	17
Responden 132	3	3	2	4	3	2	2.83	17
Responden 133	3	2	2	4	3	3	2.83	17
Responden 134	4	4	3	4	4	3	3.67	22
Responden 135	4	4	3	4	3	2	3.33	20



X1.8	Pearson Correlation	.349**	.279**	.489**	.394**	.175*	.313**	.485**	1	.631**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.042	.000	.000		.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135
Total_X1	Pearson Correlation	.551**	.698**	.712**	.629**	.664**	.742**	.650**	.631**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135

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

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

Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.812	8

2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Pada Variabel Pemberian Reward

Hasil Uji Validitas

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.355**	.406**	.309**	.717**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	135	135	135	135	135
X2.2	Pearson Correlation	.355**	1	.385**	.532**	.747**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	135	135	135	135	135
X2.3	Pearson Correlation	.406**	.385**	1	.479**	.753**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	135	135	135	135	135
X2.4	Pearson Correlation	.309**	.532**	.479**	1	.770**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	135	135	135	135	135
Total_X2	Pearson Correlation	.717**	.747**	.753**	.770**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	

N	135	135	135	135	135
---	-----	-----	-----	-----	-----

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

Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.731	4

3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Pada Variabel Saluran Pelaporan Anonim

Hasil Uji Validitas

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Total_X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.533**	.327**	.372**	.780**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	135	135	135	135	135
X3.2	Pearson Correlation	.533**	1	.356**	.270**	.741**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.002	.000
	N	135	135	135	135	135
X3.3	Pearson Correlation	.327**	.356**	1	.157	.723**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.069	.000
	N	135	135	135	135	135
X3.4	Pearson Correlation	.372**	.270**	.157	1	.572**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.069		.000
	N	135	135	135	135	135
Total_X3	Pearson Correlation	.780**	.741**	.723**	.572**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	135	135	135	135	135

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

Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.653	4

4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Pada Variabel Norma Subjektif

Hasil Uji Validitas

Correlations

		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	Total_X4
X4.1	Pearson Correlation	1	.375**	.399**	.395**	.446**	.672**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	135	135	135	135	135	135
X4.2	Pearson Correlation	.375**	1	.550**	.488**	.399**	.744**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	135	135	135	135	135	135
X4.3	Pearson Correlation	.399**	.550**	1	.470**	.541**	.771**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	135	135	135	135	135	135
X4.4	Pearson Correlation	.395**	.488**	.470**	1	.664**	.803**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	135	135	135	135	135	135
X4.5	Pearson Correlation	.446**	.399**	.541**	.664**	1	.810**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	135	135	135	135	135	135
Total_X4	Pearson Correlation	.672**	.744**	.771**	.803**	.810**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	135	135	135	135	135	135

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

Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.818	5

5. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Pada Tingkat Whistleblowing

Hasil Uji Validitas

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Total_Y1
Y1.1	Pearson Correlation	1	.392**	.540**	.360**	.483**	.338**	.720**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135
Y1.2	Pearson Correlation	.392**	1	.502**	.189*	.422**	.501**	.731**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.028	.000	.000	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135
Y1.3	Pearson Correlation	.540**	.502**	1	.272**	.470**	.429**	.780**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.001	.000	.000	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135
Y1.4	Pearson Correlation	.360**	.189*	.272**	1	.376**	.203*	.536**
	Sig. (2-tailed)	.000	.028	.001		.000	.018	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135
Y1.5	Pearson Correlation	.483**	.422**	.470**	.376**	1	.332**	.719**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135
Y1.6	Pearson Correlation	.338**	.501**	.429**	.203*	.332**	1	.703**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.018	.000		.000
	N	135	135	135	135	135	135	135
Total_Y1	Pearson Correlation	.720**	.731**	.780**	.536**	.719**	.703**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	135	135	135	135	135	135	135

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

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

Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.789	6

LAMPIRAN 4 Uji Statistik Deskriptif**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	135	2.25	4.00	3.3219	.41140
X2	135	1.00	4.00	2.7315	.58481
X3	135	2.50	4.00	3.5778	.42151
X4	135	2.00	4.00	3.2326	.48266
Y1	135	1.00	4.00	3.1199	.50898
Valid N (listwise)	135				



LAMPIRAN 5 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		135
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.67700002
Most Extreme Differences	Absolute	.054
	Positive	.049
	Negative	-.054
Test Statistic		.054
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

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

2. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.806	2.841		1.339	.183		
	X1	.224	.083	.241	2.692	.008	.736	1.359
	X2	.053	.118	.040	.449	.654	.730	1.371
	X3	.186	.143	.102	1.300	.196	.951	1.051
	X4	.355	.115	.280	3.076	.003	.712	1.405

a. Dependent Variable: Y1

3. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.644	.318		2.022	.045
	Kom.Organisasi	-.060	.075	-.081	-.799	.426

Pem.Reward	.015	.053	.029	.283	.778
Sal.Pel.Anonim	-.022	.064	-.031	-.349	.728
Norm.Subjektif	-.024	.065	-.039	-.379	.705

a. Dependent Variable: RES2



LAMPIRAN 6 Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	.632	.473		1.336	.184
	Kom.Organisasi	.299	.111	.242	2.700	.008
	Pem.Reward	.035	.078	.040	.450	.654
	Sal.Pel.Anonim	.124	.095	.103	1.307	.194
	Norm.Subjektif	.295	.096	.279	3.069	.003

a. Dependent Variable: Whistleblowing

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.079	4	2.020	9.857	.000 ^b
	Residual	26.635	130	.205		
	Total	34.714	134			

a. Dependent Variable: Whistleblowing

b. Predictors: (Constant), Norm.Subjektif, Sal.Pel.Anonim, Kom.Organisasi, Pem.Reward

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.482 ^a	.233	.209	.45264

a. Predictors: (Constant), Norm.Subjektif, Sal.Pel.Anonim, Kom.Organisasi, Pem.Reward