

**PENGARUH SIKAP, NORMA SUBJEKTIF DAN PERSEPSI
KONTROL PERILAKU TERHADAP NIAT
WHISTLEBLOWING DENGAN JARAK KEKUASAAN
SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI**



SKRIPSI

Oleh:

Nama : Firda Nurul Alifia
No. Mahasiswa : 14312617

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2018**

**PENGARUH SIKAP, NORMA SUBJEKTIF DAN PERSEPSI
KONTROL PERILAKU TERHADAP NIAT
WHISTLEBLOWING DENGAN JARAK KEKUASAAN
SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI**

SKRIPSI

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

Ekonomi Universitas Islam Indonesia

Oleh:

Nama: Firda Nurul Alifia

No Mahasiswa: 14312617

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA

2018

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar suatu kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis 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 atau sanksi apapun sesuai aturan yang berlaku.”

Yogyakarta, 15 Maret 2018

Penulis,

(Firda Nurul Alifia)

**PENGARUH SIKAP, NORMA SUBJEKTIF DAN PERSEPSI KONTROL
PERILAKU TERHADAP NIAT WHISTLEBLOWING DENGAN JARAK
KEKUASAAN SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI**

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

Nama: Firda Nurul Alifia

No. Mahasiswa: 14312617

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing

Pada Tanggal 14 Maret 2018

Dosen Pembimbing,



(Arief Rahman, S.E., M.Com., Ph.D.)

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

**PENGARUH SIKAP NORMA SUBJEKTIF DAN PERSEPSI KONTROL PERILAKU
TERHADAP NIAT WHISTLEBLOWING DENGAN ~~GERAK~~ KEKUASAAN SEBAGAI
VARABEL MODERASI ~~JAPAC~~**

Disusun Oleh : **FIRDA NURUL ALIFIA**

Nomor Mahasiswa : **14312617**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari Jum'at, tanggal: 13 April 2018

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Arif Rahman, SIP., SE., M.Com., Ph.D.

Penguji : Fitriati Akmila, SE, M.Com.

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia



Dr. D. Agus Harjito, M.Si.

MOTTO

*“Kita tidak pernah tahu usaha ke berapa yang akan berhasil, atau do’a
mana yang akan dikabulkan.*

Maka keduanya sama, perbanyaklah!”

*“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan ada
kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras
(untuk urusan yang lain).*

Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap.”

(QS. Al-Insyirah 6-8)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya kecil ini akan kupersembahkan untuk

Bapa dan Mamah yang amat TeteH sayangi,

Abdul Rachman Taufiek dan Yeti Maryeti

Yangti & Yangkung di Ulang Tahun pernikahannya yang ke-50,

Moch. Anwar Dachri dan Endang Soetrisni

Terimakasih telah memberikan kasih sayang, do'a dan

dukungan yang tak pernah usai

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Sikap, Norma Subjektif dan Persepsi Kontrol Perilaku terhadap Niat *Whistleblowing* dengan Jarak Kekuasaan Sebagai Variabel Pemoderasi”** sebagai salah satu syarat kelulusan S1 di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia. Tidak lupa sholawat serta salam penulis panjatkan kepada Nabi Muhammad SAW yang dengan segala keistimewaannya menjadi suri tauladan bagi seluruh umat manusia di muka bumi ini dalam berperilaku, menjadi insan yang bermanfaat bagi orang lain dan sekitarnya.

Skripsi ini dapat terselesaikan atas berkat bantuan yang diberikan berbagai pihak kepada penulis. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT atas segala berkat dan rahmat-Nya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
2. Orang tua saya, Bapak Abdul Rachman Taufiek dan Mamah Yeti Maryeti yang tiada henti menyemangati, membantu, mendukung Tete. Terimakasih untuk doa Bapak dan Mama yang tak pernah putus untuk Tete.

3. Kakek dan Nenek saya, Akung Moch. Anwar Dachri dan Uti Endang Soetrisni yang doanya tidak pernah putus untuk kelancaran studi cucunya. Semoga kelulusan Tete bisa menjadi kado terbaik Akung dan Uti di ulang tahun pernikahan yang ke 50 ini.
4. Bapak Nandang Sutrisno, SH., M.Hum., LL.M., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Indonesia yang telah mendukung penyelesaian studi.
5. Bapak Dr. D. Agus Harjito, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia yang telah mendukung penyelesaian studi.
6. Bapak Drs. Dekar Urumsah, S.Si., M.Com., Ph.D., selaku Ketua Program Studi Akuntansi Universitas Islam Indonesia yang telah mendukung penyelesaian studi.
7. Bapak Arief Rahman, S.E., M.Com., Ph.D, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang selalu membimbing dan memberikan saran yang terbaik dalam penyelesaian skripsi.
8. Adik saya Fakhri Hisyam Ramdhani, terimakasih untuk dukungan dan pengertiannya selama ini.
9. Btari Gavrilla Larasati, terimakasih sudah menjadi tempat berkeluh kesah dan menjadi teman yang selalu ada dari 16 tahun lalu.
10. Idayu Nafila, terimakasih selalu mendorong untuk berfikir positif, pantang menyerah, terimakasih juga untuk semangat-semangatnya.
11. Laras Trisen Dewi Hapsari, teman seperjuangan dari semester satu. Terimakasih sudah menjadi teman terdekat yang baik selama ini. Terimakasih sudah mau berjuang menyelesaikan tugas akhir bersama.

12. Refika Nurliani Fauzia & Nur Diana, terimakasih selama ini selalu mau direpotkan & diminta tolong ini dan itu.
13. Teman-teman istri sholehah, Indah, Saul, Dela, Arrin, Daniar, Tata. Teman-teman Hamba Allah, Adhi, Upi, Dinika, Yonifan, Rima, Wildan, Uces, Oevi, Hafiz. Teman-teman semasa kuliah yang baik hatinya Nipek, Arep, Andre, Tami, Cimel, Sonia, Raina, Dea.
14. Kakak-kakak yang baik hati untuk berbagi ilmu selama dunia perkuliahan, Kak Elza, Kak Tisa, Kak Agung, Kak Eriawan, Kak Nica. Terimakasih juga semangat dan motivasinya supaya cepat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
15. Teman-teman KKN di Pengarengan khususnya unit 267, Muthia, Nala, Delia, Fendy, Rizal, Riza, Syifan, Anto. Terimakasih pengalaman satu bulan yang sangat berharga.
16. Teman-teman yang jarang ketemu namun tetap memberi dukungan, Yari, Seno, Alfia, Qiqi, Lita, Kak Aqis, Syauqina, dan Fathin.
17. Keluarga besar Alm.H.Usan Mustafa Rusydi, terimakasih selalu mendukung dan mendoakan meskipun jauh.
18. Seluruh keluarga, sahabat, dan teman yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, terima kasih atas bantuan dan saran yang diberikan dalam penyelesaian skripsi ini.
19. Para responden yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran pembaca

untuk dapat diperbaiki pada penelitian selanjutnya. Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih atas dukungan dari semua pihak. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yogyakarta, 14 Maret 2018

Penulis,

Firda Nurul Alifia

DAFTAR ISI

Halaman Sampul	i
Halaman Judul	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiarisme	iii
Halaman Pengesahan	iv
Berita Acara Ujian Skripsi	v
Motto	vi
Halaman Persembahan	vii
Kata Pengantar	viii
Daftar Isi	xv
Daftar Tabel	xvi
Daftar Gambar	xvii
Daftar Lampiran	xvii
Abstrak.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Batasan Masalah	5
1.4 Tujuan Penelitian	6
1.5 Manfaat Penelitian	6
1.6 Sistematika Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Landasan Teori	8

2.1.1	<i>Theory of Planned Behaviour (TPB)</i>	8
2.1.2	<i>Whistleblowing</i>	9
2.1.3	Jarak Kekuasaan	12
2.2	Penelitian Terdahulu	14
2.3	Pengembangan Hipotesis	17
2.4.1	Pengaruh Sikap Terhadap Niat <i>Whistleblowing</i>	17
2.4.2	Pengaruh Norma Subjektif Niat <i>Whistleblowing</i>	18
2.4.3	Pengaruh Persepsi Kontrol Perilaku Niat <i>Whistleblowing</i>	19
2.4.4	Jarak Kekuasaan Niat <i>Whistleblowing</i>	20
2.4	Kerangka Penelitian	22
BAB III METODE PENELITIAN		23
3.1	Populasi dan Sampel Penelitian	23
3.2	Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	24
3.3	Definisi dan Pengukuran Variabel Penelitian.....	24
3.3.1	Variabel Independen	24
3.3.2	Variabel Dependen	27
3.3.3	Variabel Moderasi	28
3.4	Uji Validitas	29
3.5	Uji Reliabilitas	29
3.6	Metode Analisis Data	30
BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN		31
4.1	Hasil Pengumpulan Data	31
4.2	Karakteristik Responden	31

4.2.1	Klasifikasi Berdasarkan Jenis Kelamin	31
4.2.2	Klasifikasi Berdasarkan Usia	32
4.2.3	Klasifikasi Berdasarkan Pendidikan Terakhir	32
4.2.4	Klasifikasi Berdasarkan Masa Kerja.....	33
4.3	Uji Instrumen Penelitian	33
4.3.1	Uji Validitas	34
4.3.2	Uji Reliabilitas	35
4.4	Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	36
4.5	Hasil Penelitian.....	37
4.6	Analisis Hasil Penelitian.....	39
BAB V PENUTUP		47
5.1	Kesimpulan	47
5.1.1	Implikasi Penelitian	48
5.3.2	Keterbatasan Penelitian	49
5.2	Saran	49
DAFTAR PUSTAKA		51
LAMPIRAN		54

DAFTAR TABEL

2.1	Penelitian Terdahulu	14
3.1	Item Pertanyaan Sikap	25
3.2	Item Pertanyaan Norma Subjektif	26
3.3	Item Pertanyaan Persepsi Kontrol Perilaku	27
3.4	Item Pertanyaan Niat <i>Whistleblowing</i>	28
3.5	Item Pertanyaan Jarak Kekuasaan	29
4.1	Hasil Pengumpulan Data	31
4.2	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	31
4.3	Responden Berdasarkan Usia	32
4.4	Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	33
4.5	Responden Berdasarkan Masa Kerja	33
4.6	Hasil Uji Validitas	35
4.7	Hasil Uji Reliabilitas.....	35
4.8	Hasil Uji Inner Model.....	36
4.14	Hasil <i>Path Coefficients</i>	37

DAFTAR GAMBAR

2.1	Model <i>Theory of Planned of Behaviour</i> (TPB)	9
2.2	Skor Budaya Indonesia (Hofstede)	13
2.3	Model Penelitian	17

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	: Hasil Pengumpulan Data dan Klasifikasi Responden	52
Lampiran 2	: Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	54
Lampiran 3	: Pengujian <i>Inner Model</i> dan Hasil <i>Path Coefficients</i>	55
Lampiran 4	: Model Hasil Penelitian	56
Lampiran 5	: Kuesioner Penelitian.....	57
Lampiran 6	: Jawaban Responden.....	61
Lampiran 7	: Tabel T.....	86

ABSTRAK

Kasus korupsi di Indonesia masih belum luput dari pemberitaan. Berbagai upaya dilakukan salah satunya dengan *whistleblowing*. *Whistleblowing* adalah sebuah tindakan untuk melaporkan kecurangan atau pelanggaran yang dilakukan oleh pihak internal atau eksternal organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh sikap, norma subyektif, persepsi kontrol perilaku terhadap niat *whistleblowing* pada karyawan. Penelitian ini juga menambahkan faktor budaya dengan mengadopsi determinan jarak kekuasaan sebagai variabel pemoderasi. Penelitian ini menggunakan data primer dengan metode kuantitatif yang menggunakan teknik kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan sebanyak 169 orang. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan model struktural (*Inner Model*) dengan aplikasi *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menyatakan sikap dan persepsi kontrol perilaku berpengaruh terhadap niat karyawan dalam melakukan *whistleblowing* sedangkan norma subjektif tidak berpengaruh. Jarak kekuasaan tidak memiliki efek moderasi terhadap sikap, norma subjektif dan persepsi kontrol perilaku terhadap niat *whistleblowing*.

Kata kunci: *Whistleblowing*, *Theory Planned Behaviour*, Jarak Kekuasaan

ABSTRACT

The case of corruption in Indonesia is still not spared from news. Various efforts have been made, one of them is whistleblowing. Whistleblowing is an action to report fraud or violations committed by internal or external parties of organization. This research aims to examine the influence of attitude, subjective of norms, perceived behavioral control on the whistleblowing intention on employees. This research also added cultural factors by adopting the determinants of power distance as a moderating variable. This study used primary data with a quantitative method using questionnaire technique. The population in this study were employees as many as 169 people. Hypothesis testing in this research using structural model (Inner Model) with Partial Least Square (PLS) application. The result of this study shows that attitude and perception of behavioral controls affect toward intentions of employees in doing whistleblowing while subjective norms has no effect. Besides, power distance has no moderate effect toward attitude, subjective norms and perceptions of behavioral control toward whistleblowing intentions.

Keywords : Whistleblowing, Theory of Planned Behavior, Power Distance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kasus korupsi yang terjadi di Indonesia masih belum luput dari pemberitaan media setiap harinya. Banyak kasus yang menyeret beberapa nama yang bahkan mungkin tidak pernah disangka-sangka. Perilaku tersebut tentunya sangat merugikan negara terutama masyarakat Indonesia. Data terakhir yang diterbitkan oleh *Transparency International* (TI) pada tahun 2016, nilai *Corruption Perception Index* (CPI) Indonesia sebesar 37 dari skala 100. Indonesia mendapat peringkat nomor 90 dari 176 negara (transparency.org). Melalui nilai CPI yang diterbitkan setiap tahunnya, akan terlihat perkembangan korupsi yang terjadi di berbagai negara. Semakin besar nilai CPI suatu negara maka semakin bersih negara tersebut dari tindak korupsi.

Negara-negara di dunia berupaya untuk mencegah terjadinya tindak korupsi melalui berbagai cara. Salah satunya dengan menerapkan *whistleblowing system* yang dapat memfasilitasi bagi siapapun yang mengetahui dan ingin melaporkan tindak kecurangan atau pelanggaran yang terdapat di organisasi atau entitas. Konsep *whistleblowing* di Indonesia dikembangkan Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG) dengan menerbitkan Pedoman Sistem Pelaporan dan Pelanggaran pada tahun 2008 yang dapat digunakan oleh perusahaan untuk mengembangkan sistem manual pelaporan pelanggaran (Setyawati, Ardiyani, & Sutrisno, 2015). Beberapa perusahaan yang sudah mengadopsi *whistleblowing system* di Indonesia diantaranya adalah PT Garuda Indonesia Tbk, Bank

Tabungan Negara (BTN), Bank Negara Indonesia (BNI), dan PT Telekomunikasi Tbk.

Pelapor tindak kecurangan/pelanggaran biasa disebut dengan *whistleblower*. Menurut Sweeney (2010) pengaduan yang dilakukan oleh *whistleblower* terbukti lebih efektif dalam mengungkap *fraud* dibanding metode lainnya seperti audit internal, pengendalian internal maupun audit eksternal. Namun penyelenggaraan *whistleblowing system* akan berhasil jika didukung oleh pihak yang turut bekerjasama untuk melaporkan pelanggaran atau kecurangan yang terjadi. Seseorang yang melaporkan disebut dengan *whistleblower*. Miceli dan Near (1985) menjelaskan bahwa *whistleblower* mempunyai empat karakteristik, yaitu (1) karyawan atau mantan karyawan organisasi yang organisasinya mengalami kecurangan; (2) tidak memiliki otorisasi untuk mengubah atau menghentikan kecurangan yang berada di bawah kendalinya; (3) diizinkan atau tidak diizinkan membuat laporan; (4) tidak menduduki posisi yang tugasnya mensyaratkan untuk melakukan pelaporan kecurangan korporat (Saud, 2016).

Whistleblower dapat berasal dari internal maupun eksternal perusahaan. Tidak ada syarat maupun batasan untuk menjadi seorang pelapor pelanggaran karena siapapun bisa melakukan hal tersebut. Meski *whistleblower* sudah mendapat jaminan perlindungan sebagai mana yang ada dalam peraturan perundang-undangan, namun tidak semua orang mempunyai keberanian untuk melapor dikarenakan beberapa hal. Misalnya, individu cenderung takut untuk melaporkan ketika menemukan sebuah pelanggaran karena khawatir terjadi

sesuatu yang buruk khususnya menyangkut pekerjaannya. Pelapor pelanggaran tidak ingin dianggap sebagai pengkhianat karena melaporkan tindak pelanggaran yang ada didalam organisasi atau entitasnya sendiri. Maka dari itu karyawan atau anggota organisasi cenderung diam atau malah ikut menutupi tindak kecurangan tersebut.

Park & Blekinsopp (2009) melakukan penelitian untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi niat *whistleblowing* dengan mengadopsi kerangka teori *Theory of Planned Behaviour* (TPB) dari Ajzen (1991). Selanjutnya beberapa penelitian juga menghasilkan niat *whistleblowing* dipengaruhi oleh norma subjektif, persepsi kontrol perilaku, tingkat kesalahan, dan status orang-orang yang melakukan pelanggaran (Winardi, 2013), norma subjektif, sikap pada perilaku dan persepsi kontrol perilaku (Damayanthi, Sujana, & Herawati, 2017) sikap, norma subjektif dan persepsi kontrol perilaku (Zakaria, Razak, & Noor, 2016), identitas profesional, *locus of commitment* dan intensitas moral (Kreshastuti & Prastiwi, 2014).

Meskipun diketahui beberapa penelitian dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi niat seseorang dalam melakukan tindakan *whistleblowing*, tetapi hasil penelitiannya masih belum konsisten. Pada Winardi (2013) diketahui bahwa sikap, norma subjektif dan persepsi kontrol perilaku berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*. Sedangkan pada Zakaria, Razak & Noor (2016) yang telah melakukan dua penelitian dengan mengadopsi variabel yang sama dengan Winardi (2013) didapati adanya perbedaan pada hasil penelitiannya. Dua penelitian yang dilakukan Zakaria, Razak & Noor (2016)

menyatakan bahwa persepsi kontrol perilaku tidak berpengaruh terhadap niat *whistleblowing* sedangkan pada Winardi (2013) persepsi kontrol perilaku berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*.

Memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi minat pegawai untuk melakukan tindakan *whistleblowing* penting dilakukan agar organisasi dapat merancang kebijakan dan system *whistleblowing* yang paling efektif (Bagustianto & Nurkholis, 2015). Mengacu pada uraian diatas penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor apa saja yang dapat mempengaruhi niat *whistleblowing* dengan mengadopsi determinan dari *Theory Planned Behaviour* (TPB) yaitu sikap, persepsi kontrol perilaku, dan norma subjektif terhadap niat *whistleblowing*. Penelitian ini juga menambahkan faktor jarak kekuasaan sebagai variabel pemoderasi. Jarak kekuasaan merupakan salah satu indikator yang digunakan oleh Geert Hofstede dari keseluruhan 6 untuk meneliti bagaimana budaya dapat mempengaruhi perilaku. Pada website Hofstede Insight, kita dapat mengetahui serta membandingkan skor tiap-tiap indikator pada masing-masing negara. Melalui website tersebut pula dapat diketahui bahwa negara Indonesia menghasilkan indikator jarak kekuasaan dengan skor paling tinggi (78) dibandingkan dengan lima indikator lainnya. Hal tersebut membuktikan bahwa Indonesia memiliki budaya dimana pemimpinlah yang berkuasa dan karyawan hanya tinggal menerima perintah atau delegasi.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Sikap, Persepsi Kontrol Perilaku dan**

Norma Subyektif terhadap Niat *Whistleblowing* dengan Jarak Kekuasaan Sebagai Variabel Pemoderasi”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah sikap berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*?
2. Apakah persepsi kontrol perilaku berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*?
3. Apakah norma subjektif berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*?
4. Apakah jarak kekuasaan mempunyai efek moderasi dalam pengaruh sikap terhadap niat *whistleblowing*?
5. Apakah jarak kekuasaan mempunyai efek moderasi dalam pengaruh norma subjektif terhadap niat *whistleblowing*?
6. Apakah jarak kekuasaan mempunyai efek moderasi dalam pengaruh persepsi kontrol perilaku terhadap niat *whistleblowing*?

1.3 Batasan Masalah

Untuk pelaksanaan penelitian, maka terlebih dahulu peneliti akan menentukan apa sebenarnya yang akan diteliti. Agar sasaran pembahasan disini dapat tercapai, maka peneliti hanya akan mengungkapkan batasan masalah penelitian antara lain :

1. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada perusahaan di Indonesia.

2. Variabel bebas dari penelitian ini adalah sikap, persepsi kontrol perilaku dan norma subjektif. Variabel terikat penelitian ini adalah niat *whistleblowing*. Sedangkan variabel moderasi penelitian ini adalah jarak kekuasaan.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk membuktikan sikap berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*.
2. Untuk membuktikan persepsi kontrol perilaku berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*.
3. Untuk membuktikan norma subjektif berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*.
4. Untuk mengetahui apakah jarak kekuasaan mempunyai efek moderasi dalam pengaruh sikap terhadap niat *whistleblowing*?
5. Untuk mengetahui apakah jarak kekuasaan mempunyai efek moderasi dalam pengaruh norma subjektif terhadap niat *whistleblowing*?
6. Untuk mengetahui apakah jarak kekuasaan mempunyai efek moderasi dalam pengaruh persepsi kontrol perilaku terhadap niat *whistleblowing*?

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi ilmu pengetahuan serta wawasan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi niat *whistleblowing*.

2. Bagi akademisi

Penelitian ini diharap memperkaya kepustakaan dan mampu memberikan kontribusi pada pengembangan teori, terutama yang berkaitan dengan tindak pelanggaran khususnya untuk memahami teori mengenai *whistleblowing*.

3. Bagi perusahaan dan pemerintah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil kebijakan-kebijakan dalam upaya meningkatkan pencegahan dan pemberantasan segala bentuk tindak pelanggaran/kecurangan.

1.6 Sistematika Penelitian

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Bab ini berisi landasan teori, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis penelitian, dan model penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi populasi dan sampel penelitian, sumber data dan teknik pengumpulan data, definisi dan pengukuran variabel dan metode analisis data.

BAB IV ANALISA DATA DAN PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang hasil pengumpulan data, karakteristik responden, hasil uji validitas, hasil uji reliabilitas dan hasil pengujian hipotesis serta pembahasan.

BAB V PENUTUP

Berisi kesimpulan, saran, dan keterbatasan berkaitan dengan penelitian yang telah dilakukan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

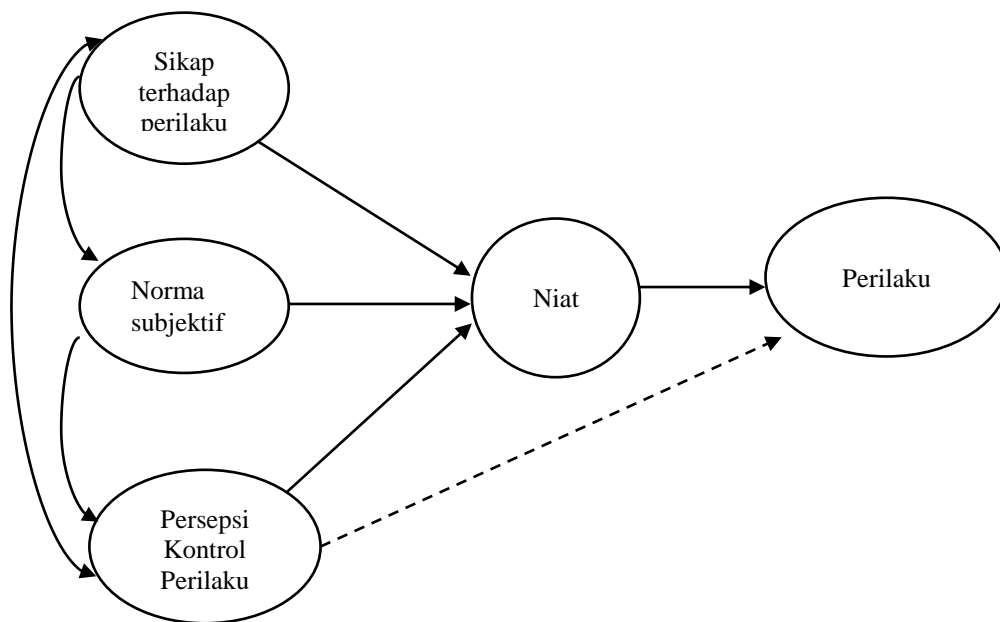
2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Theory of Planned Behaviour*

Theory Planned Behaviour atau Teori Perilaku Direncanakan adalah teori yang berasal dari pengembangan *Theory of Reasoned Action* (TRA). Ketika TRA hanya mengambil sikap dan norma subjektif untuk variabel yang dapat mempengaruhi intensi seseorang, pada ada *Theory of Planned Behaviour* (TPB) terdapat penambahan variabel yang dapat mempengaruhi intensi dan perilaku yaitu persepsi kontrol perilaku. Persepsi kontrol perilaku dirasa mencerminkan peluang untuk melakukan perilaku dan/atau kebutuhan pribadi atau instrumental yang dibutuhkan dalam bertindak (Ajzen, 1991).

TPB adalah teori psikologi yang dikemukakan oleh Ajzen (1991) yang berusaha menjelaskan hubungan antara sikap dengan perilaku (Bagustianto & Nurkholis, 2015). Definisi TPB dijelaskan oleh Azjen (1991) intensi merupakan pencerminan dari tiga faktor utama yaitu *attitude towards behavior* (sikap terhadap perilaku), *subjective norms* (norma subjektif), dan *perceived behavioural control* (persepsi kontrol perilaku). Tiga faktor utama tersebut kemudian dijadikan indikator untuk mengukur intensi atau niat seseorang dalam berperilaku. TPB menjelaskan mengenai perilaku yang dilakukan individu timbul karena adanya niat dari individu tersebut untuk berperilaku dan niat individu disebabkan oleh beberapa faktor internal dan eksternal individu tersebut (Damayanthi et al., 2017).

Sikap merupakan respon positif atau negatif seseorang akibat suatu perilaku. Sedangkan norma subjektif adalah bagaimana lingkungan dari seseorang menerima atau tidak menerima suatu perilaku. Kemudian persepsi kontrol perilaku adalah kemudahan atau kesulitan seseorang dalam menunjukkan suatu perilaku. Secara skematik TPB digambarkan sebagaimana pada gambar 2.1 :



Gambar 2.1

Model Theory Planned Behaviour (TPB)

Sumber : (Ajzen, 1991)

2.1.2 Whistleblowing

Whistleblowing merupakan sebuah tindakan untuk melaporkan kecurangan atau pelanggaran yang dilakukan oleh pihak internal atau eksternal organisasi. *Whistleblowing* sebagai pengungkapan yang dilakukan oleh karyawan atau mantan karyawan organisasi atas suatu praktik ilegal, tidak bermoral, atau tanpa legitimasi hukum dibawah kendali pimpinan mereka kepada individu atau

organisasi yang dapat menimbulkan efek tindakan perbaikan (Setyawati, Ardiyani, & Sutrisno, 2015).

Pelaporan pelanggaran (*whistleblowing*) adalah pengungkapan tindakan pelanggaran atau pengungkapan perbuatan yang melawan hukum, perbuatan tidak etis/tidak bermoral atau perbuatan lain yang dapat merugikan organisasi maupun pemangku kepentingan, yang dilakukan oleh karyawan atau pimpinan organisasi kepada pimpinan organisasi atau lembaga lain yang dapat mengambil tindakan atas pelanggaran tersebut. Pengungkapan ini umumnya dilakukan secara rahasia (*confidential*) (KNKG, 2008).

Seseorang yang melaporkan tindak pelanggaran biasa disebut oleh *whistleblower*. Siapapun bisa menjadi *whistleblower*, namun sayangnya tidak semua orang berani untuk melakukan hal tersebut. Pelapor pelanggaran (*whistleblower*) dapat berasal dari karyawan didalam organisasi itu sendiri (pihak internal), akan tetapi tidak menutup kemungkinan adanya pelapor yang berasal dari pihak luar (eksternal), contohnya adalah masyarakat. Pelapor lebih baik memberikan bukti, informasi, atau indikasi yang jelas dan lengkap atas terjadinya pelanggaran yang dilaporkan, sehingga dapat ditelusuri atau ditindaklanjuti. Tanpa informasi yang memadai laporan akan sulit untuk ditindaklanjuti (KNKG, 2008).

Dalam Pedoman Pelaporan Pelanggaran *Whistleblowing* yang dikembangkan oleh Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG), seorang *whistleblower* akan mendapatkan perlindungan berupa fasilitas saluran pelaporan

(telepon, surat, *e-mail*) atau ombudsman yang independen, bebas dan rahasia. Mengenai perlindungan kerahasiaan identitas pelapor, perlindungan ini diberikan bila pelapor memberikan identitas serta informasi yang dapat digunakan untuk menghubungi pelapor. Walaupun diperbolehkan, namun penyampaian pelaporan secara anonim, yaitu tanpa identitas, tidak direkomendasikan. Sehubungan dengan itu, disarankan tetap mencantumkan identitas dikarenakan pelaporan secara anonim menyulitkan dilakukannya komunikasi untuk tindak lanjut.

KNKG juga menyatakan akan memberikan perlindungan atas tindakan balasan dari terlapor atau organisasi. Perlindungan dari tekanan, dari penundaan kenaikan pangkat, pemecatan, gugatan hukum, harta benda, hingga tindakan fisik. Perlindungan ini tidak hanya untuk pelapor tetapi juga dapat diperluas hingga ke anggota keluarga pelapor. Informasi pelaksanaan tindak lanjut, berupa kapan dan bagaimana serta kepada institusi mana tindak lanjut diserahkan. Informasi ini disampaikan secara rahasia kepada pelapor yang lengkap identitasnya.

Whistleblowing di Indonesia dapat tercermin pada peraturan perundang-undangan yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2006 yang berisi mengenai Perlindungan Saksi dan Korban. Melihat keseriusan pemerintah dalam membentuk peraturan akan hal ini, dapat disimpulkan bahwa peran *whistleblower* sangat diharapkan untuk memberantas tindak kecurangan atau pelanggaran. Maka dari itu *whistleblower* sebagai pelapor tidak perlu merasa ragu atau takut akan hal buruk yang akan menimpa setelah melakukan *whistleblowing*.

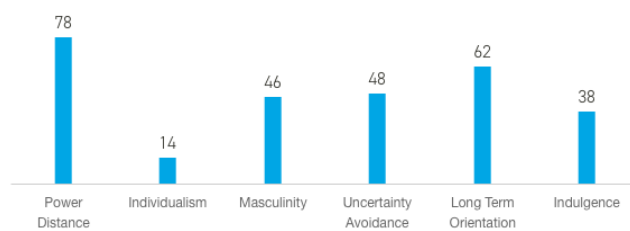
2.1.3 Jarak Kekuasaan

Budaya merupakan faktor penting untuk menentukan apakah sebuah organisasi dapat berjalan dengan baik atau tidak sampai mencapai tujuan. Budaya sendiri didefinisikan oleh Hofstede (2011) sebagai :

“Pemrograman kolektif dari pikiran yang membedakan anggota satu kelompok atau kategori orang dari orang lain”.

Hofstede menjelaskan enam dimensi budaya, yaitu: (1) *Power Distance* adalah ukuran sejauh mana seseorang didalam organisasi yang tidak mempunyai kekuasaan menerima bahwa kekuasaan didistribusikan secara tidak merata. (2) *Individualism vs collectivism* mengacu pada ukuran seseorang dimana ia hanya mementingkan diri sendiri dan orang-orang disekitarnya (keluarga). (3) *Masculinity vs feminity* dimana masyarakat yang menganut maskulinitas ia akan berfokus pada sikap yang tegas dan kesuksesan material sedangkan femininitas mengacu pada sikap yang rendah hati dan memperhatikan kualitas hidup. (4) *Uncertainty Avoidance* diartikan sebagai kegelisahan seseorang terhadap situasi yang tidak pasti, ambigu dan tidak terstruktur. (5) *Long term orientation vs short term orientation* adalah dimana seseorang mementingkan masa depan sehingga mengacu pada orientasi mengenai penghargaan, tabungan dan kegigihan. Sedangkan seseorang yang berorientasi pada jangka pendek lebih menumbuhkan nilai-nilai masa lalu dan masa sekarang. (6) *Indulgence vs Restraint* dimana seseorang lebih bersikap menikmati hidup dengan cara bersenang-senang atau memilih tidak menikmati hidup dan menaati norma serta aturan yang ada.

Hofstede memiliki website dimana kita dapat melihat perbandingan skor atau nilai indikator-indikator tiap negara yang dihasilkan oleh penelitiannya. Melalui website tersebut diketahui negara Indonesia memiliki nilai jarak kekuasaan yang lebih tinggi dibandingkan indikator lain yaitu dengan skor 78.



Sumber : Country comparison (Hofstede Insight)

Gambar 2.2

Skor Budaya Indonesia

Power distance atau jarak kekuasaan dijelaskan sebagai sejauh mana anggota dari masyarakat dapat menerima bahwa kekuasaan didistribusikan secara tidak merata. Individu dengan orientasi jarak kekuasaan tinggi cenderung bersedia menerima perbedaan status (Runing, 2011). Sebaliknya, individu dengan orientasi jarak kekuasaan tinggi cenderung melihat perbedaan status bukanlah menjadi masalah atau penghalang dalam organisasi. Indonesia menjadi salah satu contoh negara dengan nilai jarak kekuasaan yang tinggi. Terlihat jelas di negara Indonesia bagaimana kedudukan seseorang yang mempunyai kuasa dengan yang tidak punya kuasa. Masyarakat Indonesia juga cenderung beranggapan bahwa pemimpin sebagai seseorang yang harus ditakuti dan tidak boleh dibantah apapun keputusannya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Beberapa peneliti menggunakan determinan yang diadopsi dari *Theory Planned Behaviour* (TPB). Penelitian-penelitian terdahulu diuraikan sebagai berikut :

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
1	(Winardi, 2013)	<p>Independen :</p> <p>Faktor individual : Sikap terhadap kontrol perilaku, norma subjektif, persepsi kontrol perilaku</p> <p>Faktor situasional : Keseriusan pelanggaran, status pelaku pelanggaran, biaya pelaporan pribadi</p> <p>Dependen :</p> <p>Niat <i>whistleblowing</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Faktor individual dan faktor situasional berpengaruh terhadap niat <i>whistleblowing</i>. • Faktor-faktor yang mempengaruhi niat <i>whistleblowing</i> pada pegawai negeri tingkat bawah di Indonesia adalah sikap , norma subjektif, persepsi kontrol perilaku, tingkat kesalahan, dan status orang-orang yang melakukan pelanggaran.
2	(Zakaria, Razak, & Yusoff, 2016)	<p>Independen : Norma subjektif, sikap pada perilaku, persepsi kontrol perilaku</p> <p>Dependen :</p> <p>Niat <i>whistleblowing</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sikap dan norma subjektif berpengaruh signifikan terhadap niat <i>whistleblowing</i>. • Persepsi kontrol perilaku tidak berpengaruh terhadap niat <i>whistleblowing</i>.

Tabel 2.1 (Lanjutan)

Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
3	(Zakaria, Razak, & Noor, 2016)	Independen : Sikap, norma subjektif, persepsi kontrol perilaku Dependen : Niat <i>whistleblowing</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Sikap dan norma subjektif berpengaruh terhadap niat <i>whistleblowing</i>. • Persepsi kontrol perilaku tidak berpengaruh terhadap niat <i>whistleblowing</i>.
4	(Damayanthi et al., 2017)	Independen : Norma subjektif, sikap pada perilaku, persepsi kontrol perilaku Dependen : Niat <i>whistleblowing</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Norma subjektif, sikap pada perilaku dan persepsi kontrol perilaku berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan <i>whistleblowing</i>.
5	(Saud, 2016)	Independen : Sikap, persepsi kontrol perilaku Dependen : Niat <i>whistleblowing</i> internal-eksternal Moderasi : Persepsi dukungan organisasi	<ul style="list-style-type: none"> • Sikap dan persepsi kontrol perilaku berpengaruh signifikan terhadap niat <i>whistleblowing</i> internal. • Persepsi dukungan organisasi sebagai variabel pemoderasi memperkuat pengaruh persepsi kontrol perilaku terhadap niat <i>whistleblowing</i> internal-eksternal.
6	(Suryono & Chariri, 2016)	Independen : Sikap, norma subjektif Dependen : niat <i>whistleblowing</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Norma subjektif berpengaruh pada sikap PNS untuk melakukan <i>whistleblowing</i> • Norma subjektif PNS berpengaruh positif terhadap intensi PNS untuk melakukan <i>whistleblowing</i>. • Faktor sikap PNS untuk melakukan <i>whistleblowing</i> tidak memberikan pengaruh positif yang kuat terhadap intensi PNS untuk melakukan <i>whistleblowing</i>

Tabel 2.1 (Lanjutan)

Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
7	(Sulistomo & Prastiwi, 2012)	Independen : Persepsi norma subjektif, sikap terhadap perilaku, persepsi tentang kontrol perilaku Dependen : Niat <i>whistleblowing</i>	<ul style="list-style-type: none">• Persepsi tentang norma subyektif, sikap pada perilaku, persepsi tentang kontrol perilaku memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap niat mahasiswa akuntansi melakukan <i>whistleblowing</i>.
8	(Park & Blenkinsopp, 2009)	Independen : Sikap, norma subjektif, persepsi kontrol perilaku Dependen : Niat <i>whistleblowing</i>	<ul style="list-style-type: none">• TPB dinyatakan valid untuk digunakan sebagai teori umum untuk menjelaskan <i>whistleblowing</i>.• Diantara tiga faktor penentu teori yang diperhitungkan, sikap dan kontrol perilaku menjadi faktor yang paling penting untuk mendorong <i>whistleblowing</i> internal.

2.3 Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Sikap terhadap Niat *Whistleblowing*

Sikap merupakan determinan pertama pada *Theory of Planned Behaviour*. Menurut Ajzen (1991) sikap terhadap perilaku adalah sejauh mana seseorang memiliki evaluasi atau penilaian yang menguntungkan atau tidak terhadap perilaku yang bersangkutan. Sikap adalah keadaan dalam diri manusia yang dapat menggerakkan manusia untuk bertindak atau tidak bertindak (Kreshastuti & Prastiwi, 2014). Sikap terhadap perilaku juga didefinisikan sebagai gabungan keyakinan yang mudah diakses atau menonjol mengenai kemungkinan hasil dari melakukan perilaku (Nisson & Earl, 2004). Sulistomo dan Prastiwi pada tahun 2012 menyatakan bahwa sikap terhadap perilaku yang dianggapnya positiflah yang akan dipilih individu untuk berperilaku dalam kehidupannya.

Park dan Blenkinsopp (2009) menjelaskan bahwa sikap terhadap *whistleblowing* menjelaskan sejauh mana individu memiliki evaluasi menguntungkan atau tidak menguntungkan dari *whistleblowing* adalah jumlah keyakinan yang dimiliki karyawan tentang konsekuensi dari *whistleblowing*. Studi empiris yang dilakukan Damayanthi et al., pada tahun 2017 menunjukkan bahwa sikap berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing* pada mahasiswa akuntansi di Universitas Pendidikan Ganesha. Sedangkan faktor sikap PNS untuk melakukan *whistleblowing* tidak memberikan pengaruh positif yang kuat terhadap intensi PNS untuk melakukan *whistleblowing* (Suryono & Chariri, 2016). Menurut Suryono & Chariri dugaan penyebab tidak kuatnya faktor sikap

terhadap intensi PNS untuk melakukan *whistleblowing* adalah karena PNS tidak siap menerima risiko atau konsekuensi yang akan didapat.

H1 : Sikap berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*.

2.3.2 Norma Subjektif terhadap Niat *Whistleblowing*

Ajzen pada tahun 1991 mendefinisikan norma subjektif sebagai pengaruh dari orang-orang sekitar yang direferensikan. Norma subjektif merupakan faktor sosial seseorang dalam bentuk persepsi subjektif atas pendapat orang-orang yang menjadi panutannya (Suryono & Chariri, 2016). Orang-orang yang menjadi panutan disini contohnya bisa keluarga, teman, atasan, maupun rekan kerja. Seseorang akan beranggapan ketika panutannya melakukan suatu hal, maka orang tersebut akan memiliki intensi yang kuat untuk ikut melakukan hal yang sama.

Menurut Park & Blekinshopp (2009) norma subjektif akan menjadi faktor yang lebih penting terhadap *whistleblowing* eksternal. Seseorang yang memilih untuk melakukan pelaporan secara eksternal lebih bisa menghindari hambatan-hambatan dibandingkan *whistleblowing* secara internal. Namun pelapor eksternal menganggap bahwa atasannya dapat melihat tindakan tersebut sebagai pengkhianatan. Oleh karena itu norma subjektif dianggap penting mengingat pelapor membutuhkan faktor pendukung yang berasal dari orang-orang yang dijadikannya sebagai panutan.

Studi yang dilakukan oleh Winardi pada tahun 2013 membuktikan norma subjektif berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing* PNS yang ada di Indonesia. Hasil penelitian Suryono & Chariri (2016) juga membuktikan norma subjektif PNS berpengaruh terhadap intensi PNS untuk melakukan

whistleblowing. Hasil tersebut selaras dengan pernyataan Park & Blekinsopp (2009) yang menyatakan bahwa norma subjektif berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing* internal maupun eksternal.

H2 : Norma subjektif berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*.

2.3.3 Persepsi Kontrol Perilaku terhadap *niat whistleblowing*

Ajzen (1991) menyatakan persepsi kontrol perilaku yang dirasakan mengacu pada persepsi seseorang mengenai kemudahan atau kesulitan melakukan perilaku yang diminati. Maka dapat dikatakan bahwa intensi atau niat seseorang timbul ketika perilaku tersebut mudah dilakukan.

Menurut Park & Blenkinsopp (2009) dalam studinya yang berjudul “*Whistleblowing as Planned Behavior – A Survey of South Korean Police Officers*”, persepsi kontrol perilaku dalam *whistleblowing* dapat diperkirakan dengan faktor kontrol dan evaluasi. Faktor kontrol salah satunya datang dari kepercayaan mengenai hambatan organisasi, yaitu menggagalkan atau dengan sengaja mengabaikan pelaporan tersebut. Sedangkan keyakinan negatif pribadi, seperti melihat ketidakmungkinan dalam memperbaiki pelanggaran dengan cara melaporkannya serta kekhawatiran tentang pembalasan karena pelaporan yang dilakukan merupakan satu faktor penting yang dapat mencegah karyawan untuk melaporkan perbuatan tidak sah (Near & Miceli, 1995 ; Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005).

Hasil studi empiris yang dilakukan oleh Sulistomo & Prastiwi (2012) menyatakan bahwa persepsi kontrol perilaku berpengaruh signifikan positif terhadap niat mahasiswa akuntansi untuk melakukan *whistleblowing*. Semakin

mahasiswa dapat mengontrol dirinya dalam berperilaku yang didasarkan atas persepsinya maka semakin tinggi niat mahasiswa akuntansi untuk menjadi pengungkap kecurangan.

H3 : Persepsi kontrol perilaku berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*.

2.3.4 Jarak Kekuasaan

Power distance atau jarak kekuasaan menjadi salah satu indikator yang terdapat didalam penelitian Hofstede. Jarak kekuasaan didefinisikan sejauh mana anggota organisasi dan institusi yang kurang kuat (seperti keluarga) menerima dan mengharapkan bahwa kekuasaan didistribusikan secara tidak merata (Hofstede, 2011). Negara yang menunjukkan jarak kekuasaan yang tinggi memiliki atasan yang dapat mengerahkan kekuatan (menggunakan kekuasaan) dan kesenjangan antara atasan dan bawahan tetap terbuka (Siregar, Mayadewi, & Rosely, 2016). Hal ini terkadang menyebabkan bawahan enggan untuk mengajukan pertanyaan dan memilih untuk tidak menyatakan ketidaksepakatan kepada atasan. Sedangkan pada negara dengan jarak kekuasaan yang rendah, hubungan antara atasan dan bawahan tidak menunjukkan kesenjangan sehingga bawahan tidak segan untuk bertanya dan menyatakan ketidaksepakatan kepada atasan mereka.

Penelitian yang dilakukan Nam (2018) menunjukkan bahwa jarak kekuasaan dan penghindaran ketidakpastian secara signifikan melemahkan anti korupsi. Lewellyn & Bao “Rosey” (2017) menyatakan bahwa temuan penelitiannya menunjukkan besarnya manajemen laba kurang untuk perusahaan-perusahaan dari negara-negara yang memiliki jarak kekuasaan yang tinggi

sehingga para manajer akan memiliki lebih sedikit motivasi untuk menggunakan kebijaksanaannya dalam mengelola manajemen laba. Pada Runing (2011) jarak kekuasaan digunakan sebagai variabel pemoderasi antara hubungan keadilan prosedural dengan komitmen karyawan pada supervisor. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa jarak kekuasaan memoderasi pengaruh keadilan procedural dan keadilan distributif yang dipersepsikan oleh karyawan terhadap komitmen karyawan pada supervisor (Runing, 2011).

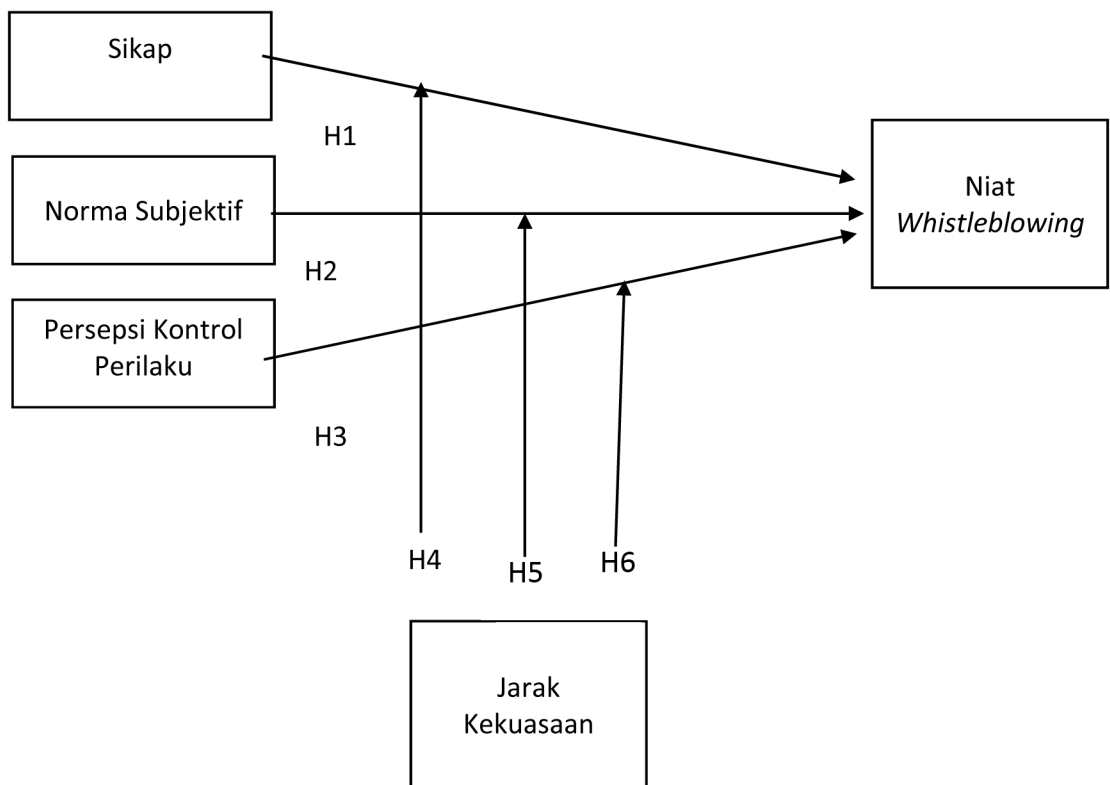
H4 : Jarak kekuasaan memperlemah pengaruh positif sikap terhadap niat *whistleblowing*

H5 : Jarak kekuasaan memperlemah pengaruh positif norma subjektif dengan *whistleblowing*.

H6 : Jarak kekuasaan memperlemah pengaruh persepsi kontrol perilaku dengan *whistleblowing*.

2.4 Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian ini dibuat dengan tujuan untuk mempermudah dalam memahami pengaruh sikap, persepsi kontrol perilaku dan norma subjektif terhadap niat *whistleblowing* dengan jarak kekuasaan sebagai variabel moderasi.



Gambar 2.2
Model Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal yang akan diteliti (Sekaran, 2006). Populasi merupakan jumlah keseluruhan yang mencakup semua anggota yang diteliti (Istijanto, 2005). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh masyarakat yang bekerja di Indonesia.

Sampel didefinisikan sebagai suatu bagian yang ditarik dari populasi (Istijanto, 2005). Peneliti memilih menggunakan teknik *purposive sampling* dalam penelitian ini. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan atau kriteria tertentu (Sugiyono, 2002). Kriteria sampel penelitian ini adalah masyarakat Indonesia yang bekerja sebagai karyawan. Sampel minimal yang harus diambil dalam penelitian ini adalah 10 kali dari jumlah terbanyak indikator pengukuran pada salah satu variabel (Hair, Ringle, & Sarstedt, 2011). Jadi perhitungan jumlah minimum sampel yang dibutuhkan sebagai berikut :

$$\begin{aligned} N &= \text{Jumlah indikator terbanyak} \times 10 \\ &= 5 \times 10 \\ &= 50 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas maka jumlah minimum sampel yang diambil pada penelitian ini adalah 50.

3.2 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dengan angket atau kuesioner yang disebar melalui media *online*. Teknis metode ini yakni dengan menyebarkan kuesioner yang telah disusun oleh peneliti kemudian disampaikan kepada responden untuk ditanggapi sesuai dengan pendapat responden. Kuesioner disebar melalui aplikasi *whatsapp*, *BBM*, *LINE* dengan cara mencantumkan *link* yang terhubung langsung ke kuesioner dalam bentuk kuesioner *online* yang sudah ada di *google docs*. Pertanyaan yang diajukan berkaitan dengan tanggapan responden terhadap faktor-faktor yang dapat mempengaruhi niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Jawaban dari pertanyaan yang diajukan disusun dengan menggunakan skala Likert dengan skor 1 sampai 6.

3.3 Definisi dan Pengukuran Variabel Penelitian

3.3.1 Variabel Independen

1. Sikap

Sikap terhadap perilaku merupakan keyakinan yang paling kuat (*salient beliefs*) menghubungkan perilaku untuk mencapai hasil yang berharga (Ajzen dan Fishbein, 2010 dalam Damayanthi et al., 2017). Variabel ini diukur menggunakan skala likert mulai dari 1 (sangat tidak setuju) sampai 6 (sangat setuju). Variabel ini diukur dengan menggunakan 4 pertanyaan yang diadaptasi dari penelitian (Saud, 2016; Zakaria, Razak, & Noor, 2016). Item pertanyaan sikap dapat dilihat pada tabel 3.1:

Tabel 3.1

Indikator Pertanyaan Sikap

Item	Sikap	Sumber
S1	Melaporkan suatu tindakan pelanggaran dapat membantu mencegah dampak negatif bagi sebuah organisasi	(Saud, 2016)
S2	Merlaporkan tindakan pelanggaran dapat membantu memberantas korupsi	(Saud, 2016)
S3	Melaporkan tindakan pelanggaran merupakan salah satu kewajiban sebagai karyawan	(Zakaria, Razak, & Noor, 2016)
S4	Melaporkan tindakan pelanggaran merupakan salah satu tindakan moral yang wajib dilakukan	(Zakaria, Razak, & Noor, 2016)

2. Norma subjektif

Norma subjektif didefinisikan sebagai persepsi seseorang tentang penilaian referensi yang mudah dijangkau (misalnya keluarga, teman, rekan kerja, dan masyarakat) mengenai apakah orang tersebut harus melakukan perilaku tertentu atau tidak (Ajzen, 2005 dalam Winardi, 2013). Variabel ini diukur menggunakan skala likert mulai dari 1 (sangat tidak setuju) sampai 6 (sangat setuju). Variabel ini diukur dengan menggunakan 5 pertanyaan yang diadaptasi dari penelitian (Suryono & Chariri, 2016). Item pertanyaan norma subjektif dapat dilihat pada tabel 3.2 :

Tabel 3.2

Indikator Pertanyaan Norma Subjektif

Item	Norma Subjektif	Sumber
NS1	Rekan-rekan kerja saya akan setuju apabila saya melakukan pelaporan pelanggaran	(Suryono Chariri 2016)
NS2	Orang-orang yang saya anggap penting, akan berpendapat harus melakukan pelaporan apabila mengetahui ada tindak pelanggaran	(Suryono & Chariri, 2016)
NS3	Orang-orang yang pendapatnya saya hargai atau teladani akan setuju adanya pelaporan pelanggaran	(Suryono & Chariri, 2016)
NS4	Ketika orang-orang yang saya anggap penting dalam hidup melihat adanya pelanggaran, mereka akan melaporkan pelaku pelanggaran	(Suryono & Chariri, 2016)
NS5	Orang-orang yang dekat dengan saya menyetujui adanya pelaporan pelanggaran	(Suryono & Chariri, 2016)

3. Persepsi kontrol perilaku

Persepsi kontrol perilaku adalah persepsi seseorang mengenai kemudahan atau kesulitan melakukan perilaku yang diminati (Ajzen, 1991). Variabel ini diukur menggunakan skala likert mulai dari 1 (sangat tidak setuju) sampai 6 (sangat setuju). Variabel ini diukur dengan menggunakan 5 pertanyaan yang diadaptasi dari penelitian (Saud, 2016; Zakaria, Razak, & Noor, 2016). Item pertanyaan persepsi kontrol perilaku dapat dilihat pada tabel 3.3:

Tabel 3.3

Indikator Pertanyaan Persepsi Kontrol Perilaku

Item	Persepsi Kontrol Perilaku	Sumber
PKP1	Saya akan menghadapi kesulitan dalam proses pelaporan pelanggaran	(Saud, 2016)
PKP2	Pelaporan pelanggaran yang saya lakukan tidak akan membuat perubahan apapun terhadap organisasi	(Zakaria, Razak, & Noor, 2016)
PKP3	Melaporkan tindakan pelanggaran akan membuat saya dipandang negatif oleh rekan kerja	(Saud, 2016)
PKP4	Melaporkan tindakan pelanggaran akan membuat karir saya berakhir	(Zakaria, Razak, & Noor, 2016)

3.3.2 Variabel Dependen

Variabel dependen dari penelitian ini adalah niat *whistleblowing*. Intensi untuk melakukan *whistleblowing* merupakan salah satu bentuk dari keseriusan dalam suatu situasi, tanggung jawab untuk melaporkan pelanggaran dan dampak negatif yang akan diterima sebagai akibat pelaporan tersebut (Ghani, 2010 dalam Kreshastuti & Prastiwi, 2014). Variabel ini diukur menggunakan skala likert mulai dari 1 (sangat tidak setuju) sampai 6 (sangat setuju). Variabel ini diukur dengan menggunakan 5 pertanyaan yang diadaptasi dari penelitian (Suryono & Chariri, 2016; Zakaria, Razak, & Noor, 2016). Item pertanyaan niat *whistleblowing* dapat dilihat pada tabel 3.4 :

Tabel 3.4

Indikator Pertanyaan Niat *Whistleblowing*

Item	Niat <i>Whistleblowing</i>	Sumber
NWB1	Jika saya menemukan pelanggaran, saya akan melaporkan pelanggaran tersebut	(Suryono & Chariri, 2016)
NWB2	Jika saya menemukan bukti pelanggaran, saya tidak akan mengabaikan bukti pelanggaran tersebut	(Suryono & Chariri, 2016)
NWB3	Jika menemukan tindakan pelanggaran, saya akan melaporkan kepada orang-orang yang dianggap tepat di tempat saya bekerja	(Zakaria, Razak, & Noor, 2016)
NWB4	Jika menemukan tindakan pelanggaran, saya akan melaporkan kepada atasan di tempat saya bekerja	(Zakaria, Razak, & Noor, 2016)
NWB5	Jika menemukan tindakan pelanggaran, saya akan melaporkan kepada pihak yang berwenang di dalam atau di luar tempat saya bekerja	(Zakaria, Razak, & Noor, 2016), (Suryono & Chariri, 2016)

3.3.3 Variabel Moderasi

Variabel moderasi dari penelitian ini adalah jarak kekuasaan. Jarak kekuasaan merupakan salah satu model dari enam yang dibentuk oleh Geert Hofstede. Definisi jarak kekuasaan adalah sejauh mana anggota suatu organisasi yang berada pada posisi yang kurang kuat menerima kekuasaan yang didistribusikan secara tidak merata. Variabel ini diukur menggunakan skala likert mulai dari 1 (sangat tidak setuju) sampai 6 (sangat setuju). Variabel ini diukur dengan menggunakan 3 pertanyaan yang diadaptasi dari penelitian (Yoon, 2009). Item pertanyaan jarak kekuasaan dapat dilihat pada tabel 3.5

Tabel 3.5

Item Pertanyaan Jarak Kekuasaan

Item	Jarak Kekuasaan	Sumber
JK1	Saya takut mengatakan jika saya tidak setuju dengan keputusan atasan	(Yoon, 2009)
JK2	Menurut saya sebagian besar keputusan-keputusan organisasi dibuat oleh atasan	(Yoon,
JK3	Menurut saya seorang bawahan tidak boleh menanyakan keputusan yang sudah dibuat oleh atasannya	(Yoon, 2009)

3.4 Uji Validitas

Uji validitas penelitian ini dibantu dengan software SmartPLS. Uji validitas dilakukan untuk mengukur kesahan atau kevalidan suatu kuesioner. Kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan yang ada didalam kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas digunakan agar data yang diperoleh dapat memberikan jawaban atas apa yang ingin diketahui dari suatu penelitian, sehingga dapat diketahui sejauh mana alat uji dapat mengukur apa yang sebenarnya diujikan (Rangkuti, 2002).

3.5 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas penelitian ini dibantu dengan software SmartPLS. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal jika jika jawaban dari pertanyaan konsisten atau stabil. Pengujian reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten pada lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrumen (Sekaran, 2006).

3.6 Metode Analisis Data

Metode Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis *Structural Equation Model* (SEM) yang dibantu dengan software SmartPLS. Pendekatan SEM adalah sekumpulan teknik-teknik statistikal yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan yang relatif kompleks secara simultan. Analisa regresi *Partial Least Square* bertujuan untuk membantu peneliti mendapatkan nilai variabel laten untuk tujuan prediksi. Analisis PLS-SEM terdiri dari dua sub model yaitu :

1. *Inner model* yang menspesifikasi hubungan antar variabel laten (*structural model*)
2. *Outer model* yang menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator atau manifestnya (*measurement model*)

Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan akar kuadrat dari *Average Variance Extracted* (AVE) untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lainnya dalam model. Uji reliabilitas dilakukan dengan cara melihat nilai *criteria composite reliability*. Konstruk dinyatakan reliabel atau handal jika *composite reliability* di atas 0.70. Uji Hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan nilai T-statistik dengan T-tabel.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Pengumpulan Data

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Indonesia. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara kuesioner yang disebar melalui media online. Dari kuesioner yang disebar sebanyak 175 buah, namun hanya 169 kuesioner yang memenuhi syarat untuk dianalisis. Keterangan lebih lengkap mengenai pengumpulan kuesioner dapat dilihat pada Tabel 41.1.

Tabel 4.1
Hasil Pengumpulan Data

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang disebar	175
Kuesioner yang tidak kembali	0
Kuesioner yang kembali	175
Kuesioner yang tidak dapat diolah	6
Kuesioner yang dapat diolah	169

Sumber : Data yang diolah, 2018

4.2 Karakteristik Responden

4.2.1 Klasifikasi Berdasarkan Jenis Kelamin

Data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada tabel berikut

:

Tabel 4.2
Jenis Kelamin

Kategori	Keterangan	Jumlah responden	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	81	47,92
	Perempuan	88	52,07
Total		169	100

Sumber : Data yang diolah, 2018

Berdasarkan jenis kelamin responden terdiri dari 2 kategori, yaitu laki-laki dan perempuan. Dari data yang diterima dan yang digunakan, peneliti mendapati 81 (47,92%) responden berjenis kelamin laki-laki dan 88 (52,07%) sisanya

berjenis kelamin perempuan. Dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden mayoritas adalah perempuan.

4.2.2 Klasifikasi Berdasarkan Usia

Responden penelitian yang dikelompokkan berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.3
Usia Responden

Kategori	Keterangan	Jumlah Responden	%
Usia	≤ 25 tahun	82	48,52
	25-40 tahun	53	31,36
	41-55 tahun	28	16,56
	> 55 tahun	6	3,55
Total		169	100

Sumber : Data yang diolah, 2018

Berdasarkan usia responden terdiri dari usia ≤25tahun, 25-40 tahun, 41-55 tahun, dan >55 tahun. Dari hasil data yang diperoleh peneliti, sebanyak 81 responden berusia ≤25 tahun, 53 responden berusia 25-40 tahun, 28 responden berusia 41-55 tahun dan 6 responden berusia >50 tahun. Berdasarkan hasil pengumpulan data, dapat diketahui bahwa mayoritas usia responden dibawah 40 tahun.

4.2.3 Klasifikasi Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan pendidikan terakhir responden terdiri SMA, Diploma, S1, S2, dan S3. Dari hasil data yang diperoleh peneliti, sebanyak 41 responden berusia memiliki pendidikan terakhir SMA, 6 responden Diploma, 101 responden S1, 10 responden S2 dan 3 responden pendidikan terakhirnya S3. Adapun informasi selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4
Pendidikan Terakhir

Kategori	Keterangan	Jumlah Responden	%
Pendidikan Terakhir	SMA	45	26,62
	Diploma	6	3,55
	S1	101	59,76
	S2	14	8,28
	S3	3	1,77
Total		169	100

Sumber : Data yang diolah, 2018

4.2.4 Klasifikasi Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan masa kerja responden terdiri dari <10 tahun, 11-20 tahun, 21-30 tahun, >30 tahun. Dari hasil data yang diperoleh peneliti, sebanyak 128 responden memiliki masa kerja <10 tahun, 9 responden antara 11 sampai 20 tahun, 13 responden antara 21-30 tahun dan 5 responden yang masa kerjanya diatas 30 tahun. Adapun informasi selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 4.5.

Tabel 4.5
Masa Kerja

Kategori	Keterangan	Jumlah Responden	%
Masa Kerja	≤ 10 tahun	128	75,73
	11-20 tahun	23	13,60
	21-30 tahun	13	7,69
	> 30 tahun	5	2,95
Total		169	100

Sumber : Data yang diolah, 2018

4.3 Uji Instrumen Penelitian

Pengujian ini terbagi menjadi uji validitas dan reliabilitas dengan tujuan untuk mengukur sejauh mana tingkat validitas dan realibilitas suatu instrumen penelitian.

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan melalui dua tahap analisis yaitu *Convergent Validity* dan *Discriminant Validity*. Pada *Convergent Validity* dilakukan dengan membandingkan nilai *outer model (loading factor)* dengan nilai kritis 0,5. Jika *loading factor* menunjukkan nilai $> 0,5$ maka instrumen dapat dinyatakan valid dan sebaliknya jika $< 0,5$ maka instrumen dinyatakan tidak valid atau gugur. Validitas konvergen selanjutnya juga dapat diukur dengan melihat nilai AVE yang ditunjukkan lebih besar dari 0,5. Berdasarkan pada hasil uji validitas seperti pada Tabel 4.6 menunjukkan hasil validitas telah memenuhi *convergent validity* karena semua *loading factor* bernilai $> 0,5$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator dalam variabel niat *whistleblowing*, sikap, persepsi kontrol perilaku, norma subjektif dan jarak kekuasaan dinyatakan valid.

Selanjutnya uji validitas dapat dilakukan dengan cara menilai Akar AVE (Average Variance Extracted) dengan membandingkan suatu konstruk dengan konstruk lainnya.

Tabel 4.6
Hasil uji validitas

Item	Loading factor	AVE
JK1	0,818	0,733
JK2	0,880	
JK3	0,870	
NS1	0,750	0,733
NS2	0,836	
NS3	0,851	
NS4	0,911	
NS5	0,923	
NWB1	0,719	0,531
NWB2	0,694	
NWB3	0,779	
NWB4	0,657	
NWB5	0,784	
PKP1	0,659	0,573
PKP2	0,825	
PKP3	0,686	
PKP4	0,840	
S1	0,852	0,793
S2	0,832	
S3	0,941	
S4	0,933	

Sumber : Data yang diolah, 2018

4.3.2 Uji Realibilitas

Jika uji validitas telah dilakukan, maka analisis selanjutnya adalah uji reliabilitas. Pengujian ini dilakukan dengan cara melihat nilai composite reliability. Apabila suatu konstruk mempunyai nilai composite reliability diatas 0,7 maka konstruk tersebut dapat dinyatakan reliable. Berikut ni hasil penelitian untuk uji reliabilitas :

Tabel 4.7
Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
Sikap	0,939	0,914
Norma Subjektif	0,932	0,908
Persepsi Kontrol Perilaku	0,841	0,773
Jarak Kekuasaan	0,892	0,818
Niat Whistleblowing	0,849	0,778

Uji reliabilitas menunjukkan nilai yang memuaskan yaitu *Composite Reliability* diatas 0,7 yang berarti semua pertanyaan adalah reliabel atau dapat diandalkan. Nilai pada tabel diatas juga menunjukkan konsistensi dan stabilitas instrument yang digunakan sangat tinggi.

4.4 Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

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

Tabel 4.8
Pengujian Inner Model

	R-Square
Niat Whistleblowing	0,817

Sumber : Data yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.8 dapat disimpulkan bahwa pengaruh sikap, norma subjektif, persepsi kontrol perilaku dan jarak kekuasaan memiliki nilai R-square sebesar 0,817 yang termasuk kategori kuat (Hair et al, 2011). Hal tersebut menunjukkan bahwa konstruk niat *whistleblowing* dapat dijelaskan oleh sikap, norma subjektif, persepsi kontrol perilaku dan jarak kekuasaan sebesar 81,7% sedangkan sisanya 18,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4.5 Hasil Penelitian

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, hipotesis pada penelitian ini juga akan dianalisis dengan menggunakan SmartPLS.

Tabel 4.9

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

	Original Sample	T Statistics	P Values	Keterangan
Sikap → Niat Whistleblowing	0,482	6,949	0,000	Diterima
Norma Subjektif → Niat Whistleblowing	0,055	0,702	0,241	Tidak Diterima
Persepsi Kontrol Perilaku → Niat Whistleblowing	0,278	3,666	0,000	Diterima
Jarak Kekuasaan*Sikap → Niat Whistleblowing	0,119	0,817	0,207	Tidak Diterima
Jarak Kekuasaan*Norma Subjektif → Niat Whistleblowing	-0,058	0,683	0,247	Tidak Diterima
Jarak Kekuasaan*Persepsi Kontrol Perilaku → Niat Whistleblowing	0,044	0,748	0,227	Tidak Diterima

Sumber : Data yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil Tabel 4.9 dapat dilihat nilai *original sample* (O) untuk mengetahui hubungan antarvariabel yang diteliti. Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh hubungan antarvariabel ditunjukkan dengan nilai *t statistics*, apabila *t statistics* > *t table* (1,646) maka hasilnya signifikan. Dalam penelitian ini tingkat keyakinan 95% (*alpha* 5%). Adapun hasil pengujian hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Nilai *t-statistics* pada sikap terhadap niat *whistleblowing* adalah sebesar 6,949 (*t-statistics* > 1,646). Dengan demikian sikap memiliki pengaruh terhadap niat *whistleblowing*.

2. Nilai *t-statistics* pada norma subjektif terhadap niat *whistleblowing* adalah sebesar 0,702 (*t-statistics* < 1,646). Dengan demikian norma subjektif tidak memiliki pengaruh terhadap niat *whistleblowing*.
3. Nilai *t-statistics* pada persepsi kontrol perilaku terhadap niat *whistleblowing* adalah sebesar 3,666 (*t-statistics* > 1,646). Dengan demikian persepsi kontrol perilaku memiliki pengaruh terhadap niat *whistleblowing*.
4. Nilai *t-statistics* pada sikap terhadap niat *whistleblowing* dengan jarak kekuasaan sebagai variabel moderasi adalah sebesar 0,817 (*t-statistics* < 1,646). Dengan demikian jarak kekuasaan tidak memiliki pengaruh terhadap sikap dengan niat *whistleblowing* sebagai variabel moderasi.
5. Nilai *t-statistics* pada norma subjektif terhadap niat *whistleblowing* dengan jarak kekuasaan sebagai variabel moderasi adalah sebesar 0,683 (*t-statistics* < 1,646). Dengan demikian jarak kekuasaan tidak memiliki pengaruh terhadap norma subjektif dengan niat *whistleblowing* sebagai variabel moderasi.
6. Nilai *t-statistics* pada persepsi kontrol perilaku terhadap niat *whistleblowing* dengan jarak kekuasaan sebagai variabel moderasi adalah sebesar 0,748 (*t-statistics* < 1,646). Dengan demikian jarak kekuasaan tidak memiliki pengaruh terhadap persepsi kontrol dengan terhadap niat *whistleblowing* sebagai variabel moderasi.

4.6 Analisis Hasil Penelitian

H1 : Sikap berpengaruh positif terhadap niat whistleblowing

Hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa sikap berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan menggunakan PLS menunjukkan bahwa koefisien *path* pada sikap terhadap niat *whistleblowing* adalah 0,482 dengan nilai T-Statistik sebesar 6,949 (lebih besar dari tabel T yaitu 1,646) pada *alpha* sebesar 5%. Dapat disimpulkan bahwa sikap berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing* sehingga hipotesis pertama penelitian ini diterima.

Hasil pengujian hipotesis pertama ini membuktikan bahwa adanya pengaruh positif terhadap sikap terhadap intensi atau niat karyawan untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Sikap dapat diartikan dengan bagaimana persepsi individu mengenai menguntungkan atau tidak menguntungkannya suatu perilaku. Pada umumnya individu akan melakukan suatu perilaku jika ia meyakini hal tersebut dapat memberikan keuntungan (hal positif). Hasil hipotesis ini membuktikan bahwa semakin positif sikap seseorang maka semakin positif juga intensi individu untuk melakukan suatu perilaku. *Whistleblowing* adalah sesuatu hal yang positif, dimana ada individu yang mengetahui adanya tindak pelanggaran dan kemudian berani melaporkannya. Jadi dapat dikatakan semakin seorang individu memiliki keyakinan bahwa apa yang dilakukannya adalah sesuatu hal yang positif dan memberikan efek positif pula, maka individu akan cenderung melakukan perilaku tersebut. Kondisi ini tentu akan meningkatkan niat seseorang

untuk melakukan pelaporan tindak pelanggaran atau *whistleblowing*. Hasil pengujian hipotesis ini mendukung penelitian yang dilakukan Park & Blekinsopp (2009) yang menyatakan bahwa sikap dapat mempengaruhi niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Sikap berpengaruh dengan niat *whistleblowing* juga didukung oleh penelitian Winardi (2013), Zakaria, Razak dan Noor (2016), Damayanthi, Sujana dan Herawati (2017).

Dengan terbuktinya sikap yang berpengaruh terhadap niat karyawan untuk melakukan *whistleblowing*, hal ini dapat menjadi perhatian khusus bagi organisasi atau perusahaan. Perusahaan dapat mendorong karyawannya untuk melakukan *whistleblowing* dengan cara melakukan penjelasan atau sosialisasi mengenai mekanisme perlindungan *whistleblower*. Cara lain dapat ditempuh dengan pemberian insentif atau bonus kepada karyawan yang berani melaporkan tindak kecurangan. Dengan begitu karyawan semakin yakin jika *whistleblowing* menguntungkan dan diharapkan dapat meningkatkan niat karyawan untuk melakukan pelaporan.

H2 : Norma subjektif berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*

Hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa norma subjektif berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*. Hasil pengujian yang telah dilakukan menggunakan PLS menunjukkan bahwa koefisien path pada norma subjektif terhadap niat *whistleblowing* adalah 0,55 dengan nilai T-Statistik sebesar 0,072 (lebih kecil dari tabel T yaitu (1,646) pada *alpha* sebesar 5%. Dapat disimpulkan pada pengujian hipotesis ini bahwa norma subjektif tidak berpengaruh terhadap niat *whistleblowing* sehingga hipotesis kedua pada penelitian ini tidak diterima.

Norma subjektif merupakan keadaan dimana lingkungan sekitar dari seorang individu yang menerima atau tidak menerima suatu perilaku. Ketika penelitian ini menghasilkan bahwa norma subjektif tidak berpengaruh terhadap niat seorang karyawan untuk melakukan tindakan whistleblowing, itu artinya tidak ada dukungan dari lingkungan sekitar yang membuat karyawan melakukan tindakan *whistleblowing*. Dengan kata lain ketika orang-orang yang dijadikannya panutan tidak beranggapan bahwa *whistleblowing* itu adalah suatu hal yang benar, maka kemungkinan besar karyawan juga tidak akan melakukan *whistleblowing*. Karyawan enggan untuk melakukan pelaporan karena takut menghadapi tekanan dari orang-orang sekitar yang tidak membenarkan perilakunya. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Park & Blekinsopp (2009) yang menyatakan bahwa norma subjektif berpengaruh terhadap niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Pada penelitian yang dilakukan oleh Sulistomo dan Prastiwi (2012) norma subjektif juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap niat mahasiswa akuntansi untuk melakukan *whistleblowing*.

Perusahaan dapat lebih memperhatikan lingkungan kerjanya demi turut mendorong karyawan untuk memiliki intensitas *whistleblowing*. Hal tersebut dapat ditempuh dengan cara melakukan pendekatan kepada karyawan. Dengan cara itu karyawan akan lebih berani untuk melakukan pelaporan karena ketika mengetahui orang yang menjadi panutannya mempunyai persepsi bahwa *whistleblowing* adalah tindakan moral yang perlu dilakukan, maka karyawan akan memiliki persepsi yang sama pula.

H3: Persepsi kontrol perilaku berpengaruh positif terhadap niat whistleblowing

Hipotesis kedua (H3) menyatakan bahwa persepsi kontrol perilaku berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*. Hasil pengujian yang telah dilakukan menggunakan PLS menunjukkan bahwa koefisien path pada persepsi kontrol perilaku terhadap niat *whistleblowing* adalah 0,278 dengan nilai T-Statistik sebesar 3,666 (lebih besar dari tabel T yaitu 1,646) pada *alpha* sebesar 5%. Dapat disimpulkan bahwa persepsi kontrol perilaku berpengaruh terhadap niat *whistleblowing* sehingga hipotesis ketiga penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi kontrol perilaku karyawan maka semakin tinggi pula niat karyawan untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Dengan kata lain ketika seorang karyawan dapat mengendalikan dirinya sesuai dengan persepsi yang ia miliki, maka niat pada diri karyawan akan muncul untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Persepsi kontrol perilaku juga merefleksikan mengenai kesulitan atau kemudahan melakukan perilaku. Ketika *whistleblowing* semakin mudah dilakukan maka intensi karyawan untuk melakukan pelaporan akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini selaras dengan teori *Theory of Planned Behaviour* yang dikemukakan oleh Icek Ajzen yaitu seorang individu akan semakin yakin dalam berperilaku ketika individu tersebut memiliki keyakinan yang muncul dalam dirinya. Park & Blekinsopp (2009) juga menemukan bahwa kontrol perilaku berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing* internal.

Berdasarkan hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa persepsi kontrol perilaku berpengaruh terhadap niat karyawan untuk melakukan *whistleblowing* maka perusahaan dapat ikut mendorong hal ini. Prosedur pelaporan sebaiknya disusun dan dikembangkan dengan baik dan terstruktur sehingga dapat memudahkan pelapor. Ketika prosedur pelaporan mudah diakses oleh karyawan maka niat karyawan untuk melakukan *whistleblowing* akan semakin meningkat.

H4 : Jarak kekuasaan memperlemah pengaruh positif sikap terhadap niat whistleblowing

Hipotesis keempat (H4) menyatakan bahwa jarak kekuasaan memperlemah pengaruh positif antara sikap terhadap niat *whistleblowing*. Hasil pengujian yang telah dilakukan menggunakan PLS menunjukkan bahwa koefisien path pada efek moderasi pertama adalah 0,119 dengan nilai T-Statistik sebesar 0,817 (lebih kecil dari tabel T yaitu 1,646) pada *alpha* sebesar 5%. Dapat disimpulkan bahwa jarak kekuasaan tidak memperlemah pengaruh positif antara sikap terhadap niat *whistleblowing* sehingga hipotesis keempat tidak diterima.

Hasil pengujian hipotesis menyatakan bahwa jarak kekuasaan tidak memperlemah pengaruh positif antara sikap terhadap niat *whistleblowing*. Jarak kekuasaan diartikan sebagaimana anggota menerima bahwa kekuasaan didistribusikan secara tidak merata. Dengan kata lain, terdapat jarak antara pemimpin dengan anggota yang ada di perusahaan. Sedangkan sikap didefinisikan sebagai sejauh mana individu memiliki evaluasi menguntungkan atau tidak menguntungkan suatu perilaku.

Berdasarkan hasil penelitian ini, adanya jarak yang ada pada pimpinan atau atasan dengan anggotanya tidak membuat seseorang lantas menutupi adanya tindakan kecurangan. Seorang karyawan akan lebih memilih untuk melakukan *whistleblowing* karena ia beranggapan *whistleblowing* merupakan hal yang positif untuk dilakukan. Hal ini bertolak belakang dengan penelitian Nam (2018). Penelitian tersebut menyatakan bahwa jarak kekuasaan dan penghindaran ketidakpastian secara signifikan melemahkan *e-government* terhadap anti korupsi. Sama halnya dengan *whistleblowing*, anti korupsi merupakan hal yang positif. Perbedaan ini mungkin terjadi karena sumber data yang didapat berbeda. Nam berpatokan pada data yang ada pada penelitian Hofstede sedangkan penelitian ini menggunakan data primer dari responden. Responden penelitian ini didominasi oleh karyawan yang berusia di bawah 40 tahun, yang mana merupakan generasi muda. Responden mungkin beranggapan bahwa jarak kekuasaan di zaman sekarang tidak mempengaruhi perilakunya saat akan melakukan sesuatu hal yang positif.

Dapat disimpulkan bahwa jarak kekuasaan pada penelitian ini tidak terbukti memberi efek moderasi pada hubungan positif antara persepsi kontrol perilaku terhadap niat *whistleblowing*.

H5 : Jarak kekuasaan memperlemah pengaruh positif norma subjektif dengan *whistleblowing*.

Hipotesis kelima (H5) menyatakan jarak kekuasaan memperlemah pengaruh positif antara norma subjektif terhadap niat *whistleblowing*. Hasil pengujian yang telah dilakukan menggunakan PLS menunjukkan bahwa koefisien

path pada efek moderasi kedua adalah -0,058 dengan nilai T-Statistik sebesar 0,683 (lebih kecil dari tabel T yaitu 1,646) pada α sebesar 5%. Dapat disimpulkan bahwa jarak kekuasaan tidak memperlemah pengaruh positif antara sikap terhadap niat *whistleblowing* sehingga hipotesis kelima tidak diterima.

Hasil pengujian hipotesis menyatakan bahwa jarak kekuasaan tidak memperlemah pengaruh positif antara norma subjektif terhadap niat *whistleblowing*. Norma subjektif merupakan persepsi subjektif atas pendapat orang-orang yang menjadi panutannya, dalam hal ini misalnya rekan kerja atau atasan. Ketika individu melihat orang-orang yang menjadi panutannya melakukan suatu perilaku maka individu tersebut cenderung akan ikut melakukan hal yang sama. Dalam konteks ini artinya jika orang-orang disekitar karyawan beranggapan bahwa *whistleblowing* adalah hal yang patut dilakukan maka niat karyawan akan semakin meningkat. Hasil ini berbeda dengan penelitian Nam (2018) yang menyatakan bahwa jarak kekuasaan dan penghindaran ketidakpastian secara signifikan melemahkan *e-government* terhadap anti korupsi. Perbedaan antara hasil ini terjadi karena perbedaan dalam data atau sumber yang digunakan. Responden penelitian ini didominasi oleh karyawan yang berusia di bawah 40 tahun, yang mana merupakan generasi muda. Responden mungkin beranggapan bahwa jarak kekuasaan di zaman sekarang tidak mempengaruhi tindakan seseorang. Dapat disimpulkan bahwa jarak kekuasaan pada penelitian ini tidak terbukti memberi efek moderasi pada hubungan positif antara persepsi kontrol perilaku terhadap niat *whistleblowing*.

H6 : Jarak kekuasaan memperlemah pengaruh persepsi kontrol perilaku

dengan whistleblowing.

Hipotesis keenam (H6) menyatakan bahwa jarak kekuasaan memperlemah pengaruh positif antara persepsi kontrol perilaku terhadap niat *whistleblowing*. Hasil pengujian yang telah dilakukan menggunakan PLS menunjukkan bahwa koefisien path pada efek moderasi ketiga yaitu 0,044 dengan nilai T-Statistik sebesar 0,748 (lebih kecil dari tabel T yaitu 1,646) pada *alpha* sebesar 5%. Dapat disimpulkan bahwa jarak kekuasaan tidak memperlemah pengaruh positif antara persepsi kontrol perilaku terhadap niat *whistleblowing*.

Hasil pengujian hipotesis menyatakan bahwa jarak kekuasaan tidak memperlemah pengaruh positif antara persepsi kontrol perilaku terhadap niat *whistleblowing*. Persepsi kontrol perilaku didefinisikan sebagai persepsi individu mengenai kemudahan atau kesulitan dalam melakukan perilaku. Semakin mudah suatu perilaku maka niat atau intensi individu akan semakin tinggi. Dapat dikatakan bahwa semakin mudah prosedur pelaporan maka intensi karyawan akan semakin tinggi pula. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Nam (2018). Penelitian tersebut menyatakan bahwa jarak kekuasaan dan penghindaran ketidakpastian secara signifikan melemahkan *e-government* terhadap anti korupsi. Jarak kekuasaan pada penelitian ini tidak terbukti memberi efek moderasi pada hubungan positif antara persepsi kontrol perilaku terhadap niat *whistleblowing*.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Pada data yang diterbitkan oleh *Transparency International* (TI) di tahun 2017, nilai *Corruption Perception Index* atau CPI dari negara Indonesia mencapai 37 dari skala 100. Hal tersebut menunjukkan bahwa negara Indonesia masih belum benar-benar bersih dari tindakan pelanggaran. Salah satu upaya untuk memberantas korupsi ialah melalui *whistleblowing system*. Melalui *whistleblowing system*, siapapun yang menemukan bukti adanya tindak pelanggaran dapat melaporkan tanpa khawatir karena pelapor pelanggaran akan mendapat perlindungan sebagaimana telah dicantumkan pada undang-undang. Meskipun pelapor sudah jelas mendapat jaminan perlindungan, namun tidak semua orang mempunyai keberanian untuk melaporkan tindakan pelanggaran.

Peneliti kemudian memutuskan untuk melakukan studi untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi niat karyawan untuk melakukan *whistleblowing*. Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah model teori *TTheory of Planned Behaviour* merupakan teori yang merupakan pengembangan dari *Theory of Reasoned Action*. Ajzen (1991) dalam studinya menyatakan bahwa sikap, norma subjektif dan persepsi kontrol perilaku menjadi faktor yang dapat mempengaruhi intensi seseorang dalam melakukan perilaku. Peneliti juga menambahkan determinan jarak kekuasaan sebagai variabel pemoderasi. Penelitian ini dilakukan pada 170 responden yang merupakan karyawan yang bekerja di Indonesia. Data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner online

kemudian dianalisis menggunakan SmartPLS. Dari hasil penelitian dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

- 1) Sikap berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Hasil penelitian ini dapat diinterpretasikan dengan semakin positif perilaku karyawan maka semakin positif juga niat karyawan untuk melakukan *whistleblowing*.
- 2) Norma Subjektif tidak berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*. Hal ini dapat diartikan bahwa tekanan dari lingkungan sekitar tidak akan mempengaruhi niat karyawan untuk melakukan *whistleblowing*.
- 3) Persepsi Kontrol Perilaku berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin karyawan mempunyai tingkat pengendalian diri dalam kontrol perilaku yang besar sehingga niat melakukan *whistleblowing* juga semakin besar.
- 4) Jarak kekuasaan bahwa jarak kekuasaan tidak memperlemah pengaruh positif antara sikap terhadap niat *whistleblowing*, tidak memperlemah pengaruh positif antara norma subjektif dengan niat *whistleblowing* dan tidak memperlemah pengaruh positif antara hubungan persepsi kontrol perilaku terhadap niat *whistleblowing*.

5.1.1 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan pada bab empat, penelitian ini diharapkan mampu memperkaya pengembangan ilmu akuntansi dan teori mengenai *whistleblowing*, dimana hasil penelitian ini berkontribusi dalam menambah bukti empiris mengenai pengaruh sikap, norma subjektif, persepsi

kontrol perilaku terhadap niat *whistleblowing* serta pengaruh jarak kekuasaan sebagai variabel pemoderasi.

Bagi instansi atau perusahaan, diharapkan memperhatikan untuk menanamkan nilai-nilai positif sehingga karyawan mempunyai keyakinan bahwa *whistleblowing* adalah salah satu tindakan moral yang harus dilakukan. Perusahaan juga dapat mengembangkan *whistleblowing system* serta memberi sosialisasi kepada karyawan akan pentingnya *whistleblowing*. Bagi pemerintah serta penegak hukum negara diharapkan dapat memperkuat Undang-Undang mengenai perlindungan tindakan *whistleblowing* sehingga dapat meminimalisir keraguan ketika seorang individu berniat melakukan *whistleblowing*

5.1.2 Keterbatasan Penelitian

Terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah dikarenakan penyebaran kuesioner terbatas pada media online yang di bagikan melalui *Whatsapp*, *Line*, *BBM*. Oleh karena itu jangkauan responden terbatas pada yang memiliki akses tersebut.

5.2 Saran

Berdasarkan analisis dan kesimpulan yang diuraikan di atas, maka penulis mencoba untuk memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Peneliti selanjutnya

Pada penelitian selanjutnya diharapkan menambah jumlah sampel agar dapat menggeneralisasikan hasil penelitian dengan menggunakan responden yang berbeda. Penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian yang sama dengan

mengadopsi variabel moderasi yang berbeda untuk menguji pengaruh determinan budaya yang lain terhadap niat whistleblowing.

2. Perusahaan dan Pemerintah

Perusahaan disarankan membentuk prosedur pelaporan tindak kecurangan yang terstruktur sehingga karyawan tidak kesulitan apabila ingin melapor.

Perusahaan juga dapat mengadakan sosialisasi mengenai pentingnya *whistleblowing* dan bagaimana perlindungannya agar karyawan semakin yakin bahwa *whistleblowing* adalah suatu perilaku yang positif dan wajib dilakukan.

Pemerintah diharapkan memperjelas undang-undang mengenai perlindungan hukum yang akan diterima oleh seorang *whistleblower*.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179–211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Bagustianto, R., & Nurkholis. (2015). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) Untuk Melakukan Tindakan Whistle-Blowing. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3(1).
- Damayanthi, K. S. R. D., Sujana, E., & Herawati, N. T. (2017). Pengaruh Norma Subyektif, Sikap pada Perilaku, Persepsi Kontrol Perilaku Terhadap Niat Melakukan Pengungkapan Kecurangan (Whistleblowing), 8.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a Silver Bullet. *The Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139–152. <https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202>
- Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model in Context. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1), 1–26. <https://doi.org/10.9707/2307-0919.1014>
- Kreshastuti, D. K., & Prastiwi, A. (2014). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Intensi Auditor Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang). *Diponegoro Journal of Accounting*, 3(2), 1–15.
- Mesmer-Magnus, J. R., & Viswesvaran, C. (2005). Whistleblowing in organizations: An examination of correlates of whistleblowing intentions, actions, and retaliation. *Journal of Business Ethics*, 62(3), 277–297. <https://doi.org/10.1007/s10551-005-0849-1>
- Nam, T. (2018). Examining the anti-corruption effect of e-government and the moderating effect of national culture: A cross-country study. *Government Information Quarterly*, (January). <https://doi.org/10.1016/j.giq.2018.01.005>
- Near, J. P., & Miceli, M. P. (1995). Effective Whistle-Blowing. *The Academy of Management Review*, 20(3), 679–708. <https://doi.org/10.2307/258791>
- Nisson, C., & Earl, A. (2004). The Theories of Reasoned Action and Planned Behaviour: Examining the Reasoned Action Approach to Prediction and Change of Health Behaviors. *Encyclopedia of Health Psychology*. <https://doi.org/10.1007/978-0-387-22557-9>
- Park, H., & Blenkinsopp, J. (2009). Whistleblowing as Planned Behavior – A Survey of South Korean Police Officers. *Journal of Business Ethics*, (April

2009). <https://doi.org/10.1007/s10551-008-9788-y>

- Runing, H. S. (2011). Jarak kekuasaan sebagai pemoderasi pengaruh keadilan organisasional terhadap komitmen karyawan pada supervisor. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*, (3), 25–36.
- Saud, I. M. (2016). Pengaruh Sikap dan Persepsi Kontrol Perilaku Terhadap Niat Whistleblowing Internal-Eksternal dengan Persepsi Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Akuntansi Dan Investasi*, 17(2), 209–219. <https://doi.org/10.18196/jai.2016.0056.209-219>
- Setyawati, I., Ardiyani, K., & Sutrisno, C. R. (2015a). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Niat untuk Melakukan Whistleblowing Internal. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 17(September), 22–33.
- Setyawati, I., Ardiyani, K., & Sutrisno, R. C. (2015b). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Niat untuk Melakukan Whistleblowing Internal (The Factors Influencing Internal Whistleblowing Intentions). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 17(September), 22–33.
- Siregar, L. N., Mayadewi, R. P., & Rosely, E. (2016). Penilaian Budaya Organisasi Perguruan Tinggi Menggunakan Values Survey Module 2013 Hofstede Di Universitas Telkom Bandung. *Seminar Nasional Sistem Informasi Indonesia*, (November), 221–228.
- Sulistomo, A., & Prastiwi, A. (2012). Persepsi mahasiswa akuntansi terhadap pengungkapan kecurangan. *Universitas Diponegoro*, 1–28.
- Suryono, E., & Chariri, A. (2016). Sikap, Norma Subjektif, dan Intensi Pegawai Negeri Sipil untuk Mengadukan Pelanggaran (Whistle-blowing), 13(1), 102–116.
- Winardi, R. D. (2013). The Influence of Individual and Situational Factors on Lower-Level Civil Servants' Whistle-Blowing Intention in Indonesia. *Journal of Indonesian Economy and Business*, 28(3), 361–376.
- Yoon, C. (2009). The effects of national culture values on consumer acceptance of e-commerce: Online shoppers in China. *Information and Management*, 46(5), 294–301. <https://doi.org/10.1016/j.im.2009.06.001>
- Zakaria, M., Razak, S. N. A. A., & Noor, W. N. B. W. M. (2016). Intention: Effects of Planned Behaviour on Whistle Blowing Evidence from Malaysian Police Department. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 24(7), 2352–2365. <https://doi.org/10.5829/idosi.mejsr.2016.24.07.22667>
- Zakaria, M., Razak, S. N. A. A., & Yusoff, M. S. A. (2016). The Theory of

Planned Behaviour as a Framework for Whistle-Blowing Intentions. *Review of European Studies*, 8(3), 221. <https://doi.org/10.5539/res.v8n3p221>

LAMPIRAN 1
Hasil Pengumpulan Data dan Klasifikasi Responden

Hasil Pengumpulan Data

Keterangan	Jumlah	%
Kuesioner yang disebar	175	100
Kuesioner yang tidak kembali	0	0
Kuesioner yang kembali	175	100
Kuesioner yang tidak dapat diolah	6	3,43
Kuesioner yang dapat diolah	169	96,57

Jenis Kelamin

Kategori	Keterangan	Jumlah responden	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	81	47,92
	Perempuan	88	52,07
Total		169	100

Usia Responden

Kategori	Keterangan	Jumlah Responden	%
Usia	≤ 25 tahun	82	48,52
	25-40 tahun	53	31,36
	41-55 tahun	28	16,56
	> 55 tahun	6	3,55
Total		169	100

Pendidikan Terakhir

Kategori	Keterangan	Jumlah Responden	%
Pendidikan Terakhir	SMA	45	26,62
	Diploma	6	3,55
	S1	101	59,76
	S2	14	8,28
	S3	3	1,77
Total		169	100

Masa Kerja

Kategori	Keterangan	Jumlah Responden	%
Masa Kerja	≤ 10 tahun	128	75,73
	11-20 tahun	23	13,60
	21-30 tahun	13	7,69
	> 30 tahun	5	2,95
Total		169	100

LAMPIRAN 2

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas

	Loading factor	AVE
JK1	0,818	0,733
JK2	0,880	
JK3	0,870	
NS1	0,750	0,733
NS2	0,836	
NS3	0,851	
NS4	0,911	
NS5	0,923	
NWB1	0,719	0,531
NWB2	0,694	
NWB3	0,779	
NWB4	0,657	
NWB5	0,784	
PKP1	0,659	0,573
PKP2	0,825	
PKP3	0,686	
PKP4	0,840	
S1	0,852	0,793
S2	0,832	
S3	0,941	
S4	0,933	

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
Sikap	0,939	0,914
Norma Subjektif	0,932	0,908
Persepsi Kontrol Perilaku	0,841	0,773
Jarak Kekuasaan	0,892	0,818
Niat Whistleblowing	0,849	0,778

LAMPIRAN 3

Hasil R-Square dan Uji Hipotesis

Pengujian Inner Model

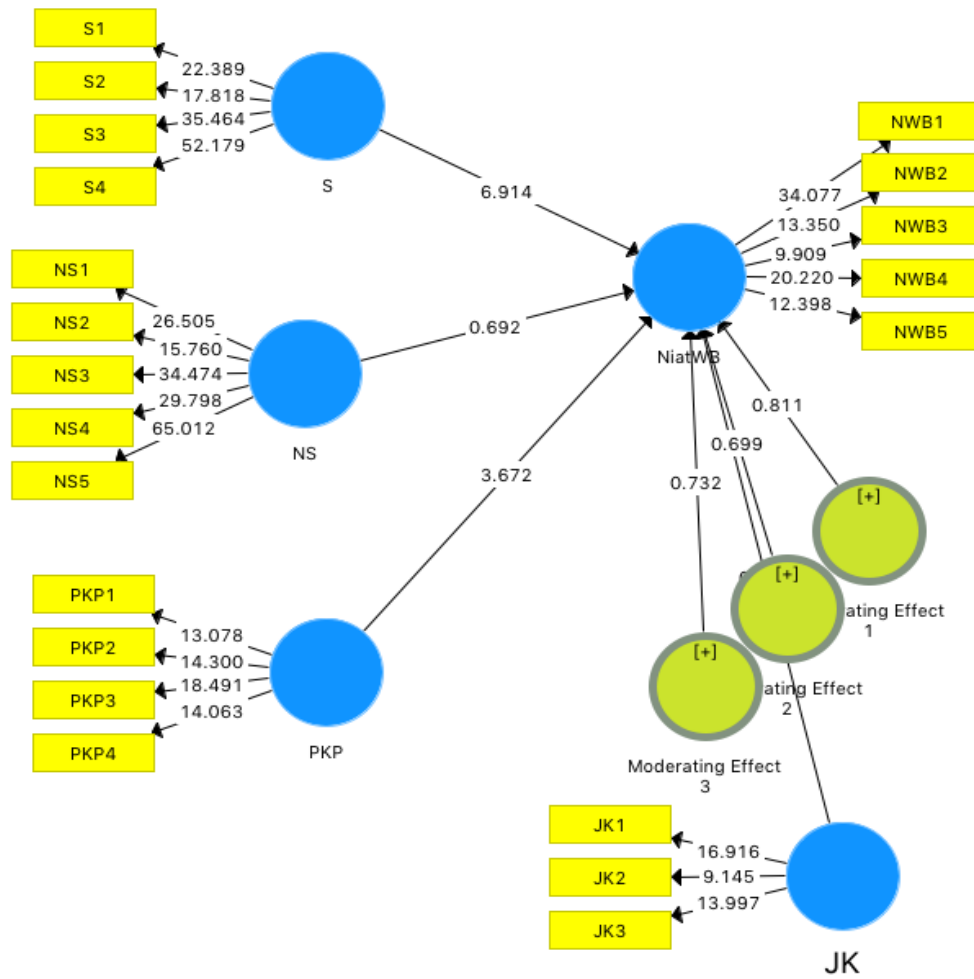
	R-Square
Niat Whistleblowing	0,817

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

	Original Sample	T Statistics	P Values	Keterangan
Sikap → Niat Whistleblowing	0,482	6,949	0,000	Diterima
Norma Subjektif → Niat Whistleblowing	0,055	0,702	0,241	Tidak Diterima
Persepsi Kontrol Perilaku → Niat Whistleblowing	0,278	3,666	0,000	Diterima
Jarak Kekuasaan*Sikap → Niat Whistleblowing	0,119	0,817	0,207	Tidak Diterima
Jarak Kekuasaan*Norma Subjektif → Niat Whistleblowing	-0,058	0,683	0,247	Tidak Diterima
Jarak Kekuasaan*Persepsi Kontrol Perilaku → Niat Whistleblowing	0,044	0,748	0,227	Tidak Diterima

LAMPIRAN 4

Model Hasil Penelitian



Gambar 4.1 Model Hasil Penelitian

LAMPIRAN 5

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara/i

Di Tempat

Assalamualaikum wr.wb

Perkenalkan saya mahasiswa Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia yang saat ini sedang melakukan penelitian untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam penyelesaian pendidikan. Penelitian yang sedang saya lakukan berjudul

“Pengaruh Sikap, Persepsi Kontrol Perilaku dan Norma Subjektif Terhadap Niat Whistleblowing dengan Jarak Kekuasaan sebagai Variabel Pemoderasi”

Sehubungan dengan hal tersebut, saya menyusun kuesioner yang didalamnya terdapat pertanyaan-pertanyaan yang dimaksudkan untuk memperoleh penilaian Bapak/Ibu/Saudara/i, khususnya berkenaan dengan niat *whistleblowing*. Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini sesuai dengan petunjuk pengisiannya. Perlu saya sampaikan bahwa hasil penelitian ini hanya untuk kepentingan akademik dan akan terjamin kerahasiaannya.

Bantuan dari Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini dengan sejujurnya, secara obyektif, dan apa adanya sangat berarti bagi penelitian ini. Atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i dalam mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Peneliti,

KUESIONER

KARAKTERISTIK RESPONDEN

Petunjuk: Bapak/Ibu/Saudara/i cukup memberi tanda silang (X) atau centang (v) pada kolom yang sesuai.

1. Nama (boleh disamarkan) :
2. Jenis Kelamin
 - Laki-laki
 - Perempuan
3. Usia
 - ≤ 25 tahun
 - 25-40 tahun
 - 41-55 tahun
 - > 55 tahun
4. Pendidikan Terakhir
 - SMA
 - Diploma
 - S1
 - S2
 - S3
 - Lainnya (sebutkan)
5. Lama Kerja
 - ≤10 tahun
 - 11-20 tahun
 - 21-30 tahun
 - > 30 tahun

ITEM PERTANYAAN

Petunjuk: Bapak/Ibu/Saudara/i cukup memilih salah satu jawaban pada kolom yang tersedia dengan cara memberi tanda silang (X) atau centang (v) pada jawaban yang dianggap paling sesuai dengan persepsi Bapak/Ibu/Saudara/i terhadap niat *whistleblowing*.

Definisi Whistleblowing : *Whistleblowing* (pelaporan pelanggaran) adalah pengungkapan tindakan pelanggaran yang melawan hukum, tidak etis dan dapat merugikan organisasi yang dilakukan oleh karyawan atau pimpinan organisasi. Pengungkapan ini umumnya dilakukan secara rahasia (tidak mencantumkan identitas pelapor). Pelapor pelanggaran (*whistleblower*) akan mendapat perlindungan secara hukum yang sudah diatur dalam undang-undang.

Keterangan:

- STS : Sangat Tidak Setuju
- TS : Tidak Setuju
- ATS : Agak Tidak Setuju
- AS : Agak Setuju
- S : Setuju
- SS : Sangat Setuju

1. Niat Whistleblowing

No	Pertanyaan	1 STS	2 TS	3 ATS	4 AS	5 S	6 SS
1	Jika saya menemukan pelanggaran, saya akan melaporkan pelanggaran tersebut						
2	Jika saya menemukan bukti pelanggaran, saya tidak akan mengabaikan bukti pelanggaran tersebut						
3	Jika menemukan tindakan pelanggaran, saya akan melaporkan kepada orang-orang yang dianggap tepat di tempat saya bekerja						
4	Jika menemukan tindakan pelanggaran, saya akan melaporkan kepada atasan ditempat saya bekerja						
5	Jika menemukan tindakan pelanggaran, saya akan melaporkan kepada pihak yang berwenang di dalam atau di luar tempat saya bekerja						

2. Sikap

No	Pertanyaan	1 STS	2 TS	3 ATS	4 AS	5 S	6 SS
1	Melaporkan suatu tindakan pelanggaran dapat membantu mencegah dampak negatif bagi sebuah organisasi						
2	Merlaporkan tindakan pelanggaran dapat membantu memberantas korupsi						
3	Melaporkan tindakan pelanggaran merupakan salah satu kewajiban sebagai karyawan						
4	Melaporkan tindakan pelanggaran merupakan salah satu tindakan moral yang wajib dilakukan						

3. Norma Subjektif

No	Pertanyaan	1 STS	2 TS	3 ATS	4 AS	5 S	6 SS
1	Rekan-rekan kerja saya akan setuju apabila saya melakukan pelaporan pelanggaran						
2	Orang-orang yang saya anggap penting, akan berpendapat harus melakukan pelaporan apabila mengetahui ada tindak pelanggaran						
3	Orang-orang yang pendapatnya saya hargai atau teladani akan setuju adanya pelaporan pelanggaran						
4	Ketika orang-orang yang saya anggap penting dalam hidup melihat adanya pelanggaran, mereka akan melaporkan pelaku pelanggaran						
5	Orang-orang yang dekat dengan saya menyetujui adanya pelaporan pelanggaran						

4. Persepsi Kontrol Perilaku

No	Pertanyaan	1 STS	2 TS	3 ATS	4 AS	5 S	6 SS
1	Saya akan menghadapi kesulitan dalam proses pelaporan pelanggaran						
2	Pelaporan pelanggaran yang saya lakukan akan membuat perubahan apapun terhadap organisasi						
3	Melaporkan tindakan pelanggaran akan membuat saya dipandang negatif oleh rekan kerja						
4	Melaporkan tindakan pelanggaran tidak akan membuat karir saya berakhir						

No	Pertanyaan	1 STS	2 TS	3 ATS	4 AS	5 S	6 SS
1	Saya takut untuk mengatakan jika saya tidak setuju dengan keputusan atasan						
2	Saya takut untuk mengatakan jika saya tidak setuju dengan keputusan atasan						
3	Menurut saya seorang bawahan boleh menanyakan keputusan yang sudah dibuat oleh atasannya						

LAMPIRAN 6
Jawaban Responden

Niat Whistleblowing

No	NWB1	NWB2	NWB3	NWB4	NWB5
1	6	6	6	6	6
2	4	6	4	4	4
3	4	5	6	3	3
4	4	5	5	5	5
5	5	6	5	5	5
6	6	5	6	6	4
7	4	4	4	6	4
8	4	5	5	5	4
9	5	5	5	5	4
10	5	4	4	4	3
11	5	6	6	6	6
12	4	5	5	5	3
13	3	4	6	6	3
14	6	6	6	6	6
15	5	4	4	3	3
16	6	4	6	6	6
17	6	6	6	2	2
18	5	5	6	3	6
19	4	4	4	3	3
20	4	3	4	4	4
21	4	4	3	3	2
22	5	6	4	5	5
23	6	5	4	4	3
24	4	4	3	4	5
25	6	5	5	5	5
26	6	6	6	6	6
27	4	5	4	4	2
28	4	4	5	5	4
29	5	5	5	5	5
30	5	5	6	6	5
31	5	6	6	5	5
32	5	5	5	6	6
33	5	5	5	5	5
34	5	5	6	4	4

No	NWB1	NWB2	NWB3	NWB4	NWB5
35	5	5	6	4	5
36	3	4	4	4	4
37	5	5	5	5	5
38	5	6	5	5	4
39	5	6	5	4	5
40	3	3	6	2	5
41	5	5	5	5	5
42	2	4	4	4	4
43	6	6	6	6	6
44	6	6	5	5	5
45	6	6	6	6	6
46	4	5	5	5	3
47	5	5	5	4	4
48	4	4	5	4	5
49	5	6	2	6	6
50	5	5	5	5	5
51	5	5	6	5	5
52	5	4	6	4	5
53	4	5	5	4	4
54	6	6	5	5	5
55	5	5	6	5	3
56	5	6	6	3	3
57	4	6	4	4	5
58	5	5	5	5	5
59	5	6	5	5	4
60	4	6	5	4	5
61	4	4	4	4	3
62	6	6	6	6	5
63	5	6	5	5	5
64	6	6	6	6	6
65	4	4	5	6	5
66	5	5	4	5	3
67	6	6	6	6	6
68	6	6	6	6	4
69	6	6	6	6	3
70	5	5	5	4	5
71	5	5	5	5	5

No	NWB1	NWB2	NWB3	NWB4	NWB5
72	6	5	5	6	5
73	5	5	5	5	5
74	4	4	5	2	5
75	5	5	5	4	5
76	4	4	6	4	4
77	6	6	6	6	4
78	4	4	3	4	2
79	5	5	5	4	4
80	6	6	6	6	3
81	5	5	5	4	3
82	5	5	5	5	5
83	4	3	4	3	4
84	4	4	5	4	4
85	6	5	5	3	6
86	5	6	6	5	5
87	4	4	5	4	4
88	4	5	4	4	5
89	5	5	6	5	4
90	4	5	6	5	4
91	5	5	5	5	5
92	5	5	6	5	6
93	6	6	6	6	5
94	3	5	5	4	5
95	4	5	6	5	4
96	6	6	6	5	5
97	6	6	6	6	6
98	6	6	6	6	5
99	6	6	3	5	6
100	4	4	4	4	4
101	6	6	6	6	5
102	4	4	5	3	4
103	6	6	6	6	6
104	6	6	6	6	6
105	5	5	5	5	4
106	6	6	4	5	4

No	NWB1	NWB2	NWB3	NWB4	NWB5
107	3	5	4	4	3
108	4	3	5	4	3
109	4	6	5	5	4
110	4	4	4	4	4
111	6	6	6	4	4
112	6	6	6	6	6
113	4	6	5	3	4
114	4	5	5	4	5
115	6	6	6	6	6
116	5	5	6	3	4
117	5	6	6	6	3
118	4	5	5	5	3
119	3	6	6	4	3
120	6	5	5	2	5
121	6	6	6	6	5
122	4	5	5	5	4
123	4	5	5	5	4
124	3	3	4	3	3
125	5	5	4	4	4
126	6	6	6	6	6
127	3	6	3	3	3
128	6	6	6	6	4
129	3	4	3	3	3
130	5	5	6	6	5
131	6	6	6	6	6
132	6	6	6	6	6
133	5	6	6	2	6
134	3	4	4	3	3
135	5	5	5	5	5
136	4	5	4	5	5
137	4	5	5	6	5
138	6	6	6	4	5
139	5	5	5	5	5
140	6	6	6	6	3
141	5	5	4	3	4
142	4	4	4	4	3

No	NWB1	NWB2	NWB3	NWB4	NWB5
143	5	5	6	5	5
144	5	5	5	5	5
145	5	6	6	6	3
146	4	5	5	5	3
147	5	5	5	3	3
148	4	5	5	5	4
149	5	5	5	5	5
150	6	5	6	5	5
151	6	3	6	6	6
152	5	5	5	5	5
153	4	5	6	4	4
154	6	6	6	6	4
155	6	6	6	6	6
156	5	6	5	6	4
157	6	6	6	6	6
158	6	6	6	6	4
159	6	6	6	6	4
160	6	4	6	6	6
161	4	5	4	4	4
162	5	6	6	5	5
163	5	4	3	4	3
164	6	6	5	6	5
165	6	6	6	6	6
166	6	6	6	6	6
167	5	5	4	4	4
168	6	6	5	5	5
169	6	6	6	6	6

Sikap

No	S1	S2	S3	S4
1	6	6	6	6
2	6	6	5	5
3	4	3	2	2
4	6	6	4	4
5	6	5	5	5
6	6	6	6	6
7	4	3	4	4
8	4	5	4	4
9	6	6	5	6
10	6	5	4	4
11	6	6	6	6
12	6	6	5	5
13	6	6	6	6
14	6	6	6	6
15	4	5	4	4
16	6	6	6	6
17	6	6	6	6
18	6	6	5	6
19	4	4	3	4
20	5	5	5	5
21	4	5	3	2
22	6	5	4	5
23	5	6	4	5
24	4	6	5	6
25	5	5	5	5
26	6	6	6	6
27	4	5	4	4
28	5	6	4	5
29	4	6	6	6
30	4	3	3	4
31	6	6	5	6
32	5	6	6	6
33	6	6	4	4
34	6	6	6	5
35	5	6	5	6

No	S1	S2	S3	S4
36	4	2	4	2
37	6	5	4	4
38	6	6	6	6
39	5	5	4	4
40	3	5	4	4
41	6	6	6	6
42	4	4	3	4
43	6	6	6	6
44	6	6	5	5
45	6	6	6	6
46	5	5	3	4
47	6	3	5	6
48	5	5	4	4
49	6	6	6	6
50	5	5	5	5
51	5	6	3	5
52	6	5	5	5
53	6	4	3	5
54	6	6	6	6
55	5	6	5	5
56	6	3	4	4
57	6	6	6	6
58	5	5	4	3
59	5	6	4	5
60	6	6	6	6
61	5	5	5	5
62	6	6	6	6
63	6	6	6	6
64	6	6	6	6
65	5	3	5	5
66	4	5	5	4
67	6	6	6	6
68	6	6	6	6
69	6	6	6	6
70	5	5	5	6
71	5	6	5	5
72	6	6	5	6

No	S1	S2	S3	S4
73	6	5	6	5
74	6	6	6	6
75	5	4	5	5
76	5	6	4	4
77	6	6	6	6
78	5	5	4	4
79	5	3	4	5
80	6	6	6	6
81	6	6	5	5
82	5	5	5	5
83	4	5	4	4
84	5	5	5	5
85	6	6	6	6
86	5	5	6	6
87	5	5	5	5
88	4	5	5	5
89	5	5	5	5
90	5	5	5	5
91	5	6	5	5
92	5	6	6	5
93	6	6	6	6
94	4	3	6	5
95	6	6	5	5
96	6	6	5	6
97	6	6	6	6
98	6	6	6	6
99	5	5	5	5
100	5	5	5	5
101	6	5	5	6
102	4	4	3	4
103	6	6	6	6
104	6	6	6	6
105	6	5	4	5
106	6	6	5	5
107	5	5	5	5
108	6	5	5	6
109	5	6	5	5

No	S1	S2	S3	S4
110	6	6	4	4
111	6	6	6	6
112	6	6	6	6
113	4	5	4	4
114	5	6	6	5
115	6	6	6	6
116	6	6	5	4
117	6	6	6	6
118	6	6	5	5
119	3	5	4	4
120	5	6	4	4
121	5	5	6	6
122	5	5	4	5
123	6	6	6	4
124	4	5	2	3
125	5	4	4	4
126	6	6	6	6
127	6	6	6	5
128	6	6	6	6
129	3	4	5	5
130	5	6	5	5
131	5	5	6	5
132	6	6	6	6
133	6	3	3	6
134	5	3	4	4
135	6	6	5	6
136	6	6	6	6
137	6	6	6	5
138	4	6	5	6
139	5	5	5	5
140	6	6	6	6
141	5	6	5	5
142	5	6	5	4
143	6	4	5	5
144	6	6	5	5
145	6	6	4	5
146	6	6	6	6

No	S1	S2	S3	S4
147	5	3	4	4
148	4	3	5	4
149	5	5	5	5
150	4	6	6	5
151	6	6	6	6
152	5	5	5	5
153	6	4	5	4
154	5	5	5	6
155	6	6	6	6
156	6	6	6	6
157	6	6	6	6
158	6	6	6	6
159	6	6	6	6
160	6	6	6	6
161	5	5	4	4
162	6	5	6	5
163	5	5	5	4
164	6	6	4	5
165	6	6	6	6
166	6	6	6	6
167	5	5	5	5
168	6	6	6	6
169	6	6	6	6

Persepsi Kontrol Perilaku

No	PKP1	PKP2	PKP3	PKP4	PKP5
1	6	6	6	6	6
2	3	5	4	4	4
3	6	6	6	6	6
4	4	5	3	5	5
5	5	6	5	6	6
6	4	5	3	5	5
7	4	6	6	6	6
8	4	3	4	5	5
9	2	5	3	3	3
10	4	4	4	5	5
11	2	6	5	2	5
12	2	5	5	5	5
13	4	6	4	4	4
14	6	6	6	6	6
15	3	3	5	5	5
16	3	6	4	4	6
17	4	6	6	6	6
18	2	6	2	3	5
19	4	3	3	5	4
20	4	5	5	4	4
21	3	4	6	5	5
22	5	5	5	5	5
23	3	4	4	2	5
24	4	3	3	4	4
25	4	5	4	4	5
26	6	6	6	6	6
27	3	4	3	5	5
28	3	4	3	3	4
29	6	4	5	5	5
30	4	5	4	4	4
31	4	5	4	5	6
32	3	6	5	5	5
33	5	5	3	5	5
34	4	4	4	5	5
35	3	5	4	6	6
36	3	5	3	5	5

No	PKP1	PKP2	PKP3	PKP4	PKP5
37	3	4	3	3	4
38	2	5	5	5	5
39	4	5	3	5	5
40	5	5	6	6	5
41	3	5	5	4	4
42	5	4	5	4	5
43	6	6	6	6	6
44	2	4	5	5	5
45	5	6	4	5	4
46	3	4	3	3	3
47	3	4	3	3	4
48	5	4	4	4	4
49	6	5	6	6	6
50	5	5	5	5	5
51	3	4	3	3	4
52	4	4	5	5	3
53	4	3	4	4	5
54	6	6	6	6	6
55	3	3	3	5	5
56	3	3	6	6	6
57	5	5	4	5	5
58	4	3	3	5	5
59	3	4	4	4	4
60	4	6	3	4	3
61	5	5	5	5	5
62	4	6	5	5	5
63	5	6	6	4	6
64	5	4	5	5	5
65	3	4	3	4	4
66	3	4	3	2	4
67	6	6	6	6	6
68	4	6	3	3	3
69	3	5	3	3	3
70	3	4	4	4	4
71	3	5	3	3	3
72	6	5	5	4	6
73	5	5	3	5	5

No	PKP1	PKP2	PKP3	PKP4	PKP5
74	3	4	3	5	5
75	4	4	3	3	4
76	3	3	3	4	4
77	3	5	5	5	5
78	4	3	3	4	4
79	4	5	3	3	3
80	3	6	5	3	3
81	3	5	4	3	2
82	3	5	3	3	3
83	3	3	3	2	3
84	4	4	3	3	3
85	3	3	3	4	5
86	6	6	6	6	6
87	5	5	5	3	2
88	5	6	5	5	5
89	4	4	4	4	4
90	3	4	3	2	2
91	3	5	4	5	5
92	6	5	3	4	5
93	5	6	5	6	5
94	3	4	3	4	4
95	3	5	3	3	3
96	4	5	4	4	4
97	5	5	6	6	6
98	4	4	4	5	4
99	2	5	3	5	5
100	4	5	5	5	5
101	5	5	5	5	5
102	4	4	3	4	4
103	6	6	6	6	6
104	6	6	6	6	6
105	5	4	4	4	4
106	3	4	3	3	3
107	4	5	3	3	3
108	4	4	3	4	5
109	4	5	3	3	3
110	5	4	4	5	6

No	PKP1	PKP2	PKP3	PKP4	PKP5
111	2	2	6	6	6
112	5	5	5	5	5
113	4	4	3	4	3
114	5	5	3	4	4
115	6	6	6	3	3
116	5	5	3	3	4
117	3	5	4	4	6
118	3	4	3	4	4
119	2	4	3	5	3
120	2	3	4	3	3
121	6	5	5	5	5
122	4	3	4	2	3
123	5	4	5	5	4
124	2	2	3	5	4
125	3	3	4	4	4
126	2	5	3	5	5
127	5	5	3	6	3
128	6	6	5	6	6
129	5	5	3	5	4
130	4	5	5	5	5
131	5	5	3	5	5
132	5	5	6	5	6
133	2	3	3	6	5
134	5	3	6	5	5
135	3	6	4	6	5
136	5	5	4	5	5
137	5	6	5	6	6
138	4	5	4	4	4
139	5	5	4	4	4
140	6	6	6	6	6
141	4	4	4	5	4
142	3	4	3	3	4
143	4	4	5	5	5
144	4	5	4	4	4
145	4	4	5	4	5
146	3	3	2	3	3
147	5	3	5	5	5

No	PKP1	PKP2	PKP3	PKP4	PKP5
148	4	5	5	5	4
149	5	5	5	5	5
150	4	5	3	4	4
151	3	4	5	5	5
152	5	5	5	5	5
153	5	5	4	4	4
154	5	4	4	4	4
155	5	6	4	6	6
156	5	4	5	6	6
157	6	6	6	6	6
158	6	6	6	6	6
159	6	6	6	6	6
160	5	4	4	4	4
161	4	5	4	5	5
162	2	6	5	6	6
163	3	4	4	5	5
164	5	6	5	6	5
165	6	6	5	5	5
166	6	6	6	6	6
167	2	5	4	4	4
168	6	2	6	6	6
169	6	6	6	4	5

Norma Subjektif

No	NS1	NS2	NS3	NS4	NS5
1	6	6	6	6	6
2	4	5	4	4	4
3	5	6	3	3	3
4	4	6	5	5	5
5	1	6	2	5	4
6	4	6	4	5	6
7	1	3	2	3	4
8	4	4	4	4	4
9	4	6	6	5	6
10	3	5	5	4	3
11	5	5	5	5	5
12	5	4	4	5	4
13	3	6	6	6	6
14	6	6	6	6	6
15	3	3	3	3	3
16	5	6	6	6	6
17	6	6	6	6	6
18	5	6	6	6	5
19	4	3	4	4	3
20	5	5	5	5	5
21	3	3	3	4	4
22	5	5	5	5	5
23	3	5	5	5	5
24	4	4	3	5	5
25	5	5	5	5	5
26	6	6	6	6	6
27	4	4	4	5	4
28	4	5	4	4	5
29	3	5	4	4	3
30	4	4	4	4	5
31	4	5	5	5	6
32	6	5	5	3	5
33	3	5	6	5	4
34	4	5	5	5	5
35	4	4	6	5	6
36	4	4	4	4	4

No	NS1	NS2	NS3	NS4	NS5
37	4	4	4	4	5
38	5	6	6	6	6
39	5	6	5	5	6
40	3	3	5	5	5
41	4	4	5	5	5
42	4	5	4	4	4
43	6	6	6	6	6
44	5	5	5	5	5
45	5	5	5	5	6
46	3	4	4	5	4
47	3	3	5	5	4
48	4	5	4	4	4
49	6	6	6	6	5
50	4	5	5	5	5
51	4	4	4	3	4
52	5	5	4	5	4
53	4	4	3	3	4
54	6	6	6	6	6
55	5	5	5	5	5
56	3	3	5	5	4
57	5	5	5	5	5
58	3	3	3	3	3
59	4	5	5	4	5
60	4	4	4	4	5
61	5	5	6	5	5
62	5	6	6	6	6
63	5	6	6	6	6
64	5	5	6	5	5
65	4	4	4	5	5
66	3	4	5	4	5
67	6	6	6	6	6
68	3	4	6	4	3
69	5	6	6	6	6
70	3	5	5	4	4
71	3	5	5	5	5
72	6	6	6	5	6
73	4	4	4	5	4

No	NS1	NS2	NS3	NS4	NS5
74	2	4	4	5	4
75	5	5	5	5	5
76	2	3	3	3	3
77	5	6	6	6	6
78	3	4	4	3	4
79	3	5	5	4	3
80	6	6	6	6	6
81	4	5	4	5	4
82	3	3	4	4	4
83	3	3	3	2	3
84	4	4	4	4	4
85	4	4	4	4	4
86	6	6	6	6	6
87	5	5	5	5	5
88	4	5	5	5	5
89	5	5	5	5	5
90	3	5	3	3	3
91	4	5	5	5	5
92	5	4	5	4	5
93	5	6	6	6	6
94	4	5	5	4	5
95	3	4	4	4	4
96	5	5	5	5	5
97	6	6	6	5	6
98	4	5	5	5	5
99	2	4	4	4	4
100	4	4	4	4	5
101	5	5	5	5	6
102	3	4	4	3	4
103	6	6	6	6	6
104	6	6	6	6	6
105	5	4	4	5	4
106	3	3	3	3	3
107	4	4	4	4	3
108	4	5	5	4	5
109	3	3	4	4	3
110	4	4	4	4	4

No	NS1	NS2	NS3	NS4	NS5
111	6	6	5	4	6
112	4	5	5	5	5
113	2	5	5	3	5
114	4	5	5	5	5
115	3	6	6	6	6
116	5	5	5	5	5
117	4	5	5	5	5
118	4	4	4	4	3
119	3	5	5	4	4
120	4	4	4	4	4
121	5	5	5	3	4
122	5	4	4	4	4
123	5	5	4	5	5
124	4	6	5	3	3
125	3	4	4	4	4
126	4	4	5	5	4
127	4	6	5	6	6
128	6	6	6	6	6
129	3	5	4	5	3
130	4	4	5	5	5
131	5	6	5	5	5
132	5	5	6	5	5
133	3	3	3	5	3
134	3	4	4	4	5
135	5	3	4	3	4
136	6	6	6	5	6
137	6	6	6	5	6
138	4	4	4	4	4
139	5	6	5	5	5
140	4	5	6	5	6
141	3	4	4	5	5
142	3	4	4	4	4
143	5	5	5	4	5
144	4	4	5	5	5
145	5	6	6	6	6
146	4	5	3	3	5
147	3	4	4	4	4

No	NS1	NS2	NS3	NS4	NS5
148	4	4	5	5	4
149	5	5	5	5	5
150	4	6	6	6	5
151	5	6	6	6	6
152	5	5	5	5	5
153	3	4	5	4	4
154	5	5	5	5	5
155	6	5	5	5	5
156	5	5	4	5	5
157	4	5	5	5	6
158	6	6	6	6	6
159	6	6	6	6	6
160	4	4	6	6	6
161	3	4	4	4	4
162	5	4	6	6	6
163	4	5	5	4	4
164	5	2	5	5	5
165	6	6	6	6	6
166	6	6	6	6	6
167	3	4	4	5	4
168	3	3	3	4	3
169	6	3	4	5	6

Jarak Kekuasaan

No	JK1	JK2	JK3
1	6	6	6
2	3	5	5
3	6	1	4
4	5	1	5
5	5	1	3
6	5	3	5
7	5	2	5
8	5	4	3
9	3	1	5
10	3	3	5
11	6	6	5
12	4	3	4
13	6	4	4
14	6	6	6
15	5	3	4
16	2	2	5
17	5	2	4
18	6	2	6
19	3	3	3
20	3	3	2
21	4	2	6
22	5	5	5
23	2	1	1
24	4	3	4
25	4	3	5
26	6	6	6
27	4	3	5
28	3	3	4
29	6	5	6
30	4	2	2
31	4	4	4
32	3	2	2
33	5	6	5
34	4	4	5
35	3	5	4
36	5	4	5

No	JK1	JK2	JK3
37	3	2	5
38	5	5	5
39	6	5	6
40	5	5	3
41	4	5	5
42	4	4	4
43	6	6	6
44	4	5	6
45	4	2	4
46	4	5	5
47	3	2	6
48	4	5	5
49	6	5	6
50	5	5	5
51	6	5	6
52	6	6	6
53	3	3	5
54	5	5	5
55	5	5	5
56	4	3	6
57	5	5	6
58	5	5	5
59	4	5	5
60	6	5	6
61	4	3	6
62	5	6	5
63	6	3	6
64	5	3	6
65	3	4	4
66	4	6	6
67	3	6	6
68	6	5	6
69	6	2	6
70	5	5	5
71	5	5	5
72	6	4	6
73	4	4	4

No	JK1	JK2	JK3
74	4	2	5
75	4	5	5
76	4	4	5
77	3	3	6
78	5	4	5
79	4	5	5
80	6	3	6
81	4	5	4
82	2	6	4
83	3	4	5
84	4	3	5
85	3	5	6
86	6	6	6
87	5	5	5
88	5	5	5
89	4	5	4
90	5	4	5
91	4	5	4
92	5	5	6
93	5	4	5
94	4	3	4
95	5	5	5
96	4	5	5
97	6	5	5
98	4	4	4
99	5	4	4
100	4	4	4
101	5	4	4
102	4	3	4
103	6	6	6
104	6	6	6
105	4	5	4
106	3	3	4
107	4	3	4
108	5	5	6
109	5	5	5
110	5	4	6

No	JK1	JK2	JK3
111	6	3	6
112	6	6	6
113	2	5	5
114	4	5	5
115	6	5	6
116	5	4	6
117	5	4	5
118	4	5	4
119	4	4	6
120	6	4	6
121	5	5	6
122	5	4	5
123	5	5	6
124	4	5	5
125	6	1	5
126	5	5	4
127	5	2	6
128	5	6	6
129	3	5	5
130	5	4	5
131	3	4	5
132	6	5	5
133	5	3	5
134	6	6	6
135	5	2	6
136	6	6	6
137	5	6	6
138	5	5	4
139	5	5	5
140	6	6	6
141	5	6	5
142	3	4	4
143	4	4	4
144	4	6	5
145	4	5	4
146	5	5	5
147	5	3	3

No	JK1	JK2	JK3
148	4	4	5
149	5	5	5
150	6	4	4
151	6	5	6
152	5	5	5
153	4	4	5
154	4	4	4
155	6	4	4
156	4	5	4
157	6	5	6
158	6	6	6
159	6	6	6
160	6	6	6
161	5	5	5
162	5	3	3
163	6	6	6
164	5	5	5
165	6	6	6
166	6	6	6
167	3	3	3
168	5	4	5
169	6	5	5

LAMPIRAN 7

Tabel T

t Table

cum. prob one-tail two-tails	$t_{.50}$	$t_{.75}$	$t_{.80}$	$t_{.85}$	$t_{.90}$	$t_{.95}$	$t_{.975}$	$t_{.99}$	$t_{.995}$	$t_{.999}$	$t_{.9995}$
	0.50	0.25	0.20	0.15	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001	0.0005
	1.00	0.50	0.40	0.30	0.20	0.10	0.05	0.02	0.01	0.002	0.001
df											
1	0.000	1.000	1.376	1.963	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66	318.31	636.62
2	0.000	0.816	1.061	1.386	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925	22.327	31.599
3	0.000	0.765	0.978	1.250	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841	10.215	12.924
4	0.000	0.741	0.941	1.190	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604	7.173	8.610
5	0.000	0.727	0.920	1.156	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032	5.893	6.869
6	0.000	0.718	0.906	1.134	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707	5.208	5.959
7	0.000	0.711	0.896	1.119	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499	4.785	5.408
8	0.000	0.706	0.889	1.108	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355	4.501	5.041
9	0.000	0.703	0.883	1.100	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250	4.297	4.781
10	0.000	0.700	0.879	1.093	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169	4.144	4.587
11	0.000	0.697	0.876	1.088	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106	4.025	4.437
12	0.000	0.695	0.873	1.083	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055	3.930	4.318
13	0.000	0.694	0.870	1.079	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012	3.852	4.221
14	0.000	0.692	0.868	1.076	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977	3.787	4.140
15	0.000	0.691	0.866	1.074	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947	3.733	4.073
16	0.000	0.690	0.865	1.071	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921	3.686	4.015
17	0.000	0.689	0.863	1.069	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898	3.646	3.965
18	0.000	0.688	0.862	1.067	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878	3.610	3.922
19	0.000	0.688	0.861	1.066	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861	3.579	3.883
20	0.000	0.687	0.860	1.064	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845	3.552	3.850
21	0.000	0.686	0.859	1.063	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831	3.527	3.819
22	0.000	0.686	0.858	1.061	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819	3.505	3.792
23	0.000	0.685	0.858	1.060	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807	3.485	3.768
24	0.000	0.685	0.857	1.059	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797	3.467	3.745
25	0.000	0.684	0.856	1.058	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787	3.450	3.725
26	0.000	0.684	0.856	1.058	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779	3.435	3.707
27	0.000	0.684	0.855	1.057	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771	3.421	3.690
28	0.000	0.683	0.855	1.056	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763	3.408	3.674
29	0.000	0.683	0.854	1.055	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756	3.396	3.659
30	0.000	0.683	0.854	1.055	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750	3.385	3.646
40	0.000	0.681	0.851	1.050	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704	3.307	3.551
60	0.000	0.679	0.848	1.045	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660	3.232	3.460
80	0.000	0.678	0.846	1.043	1.292	1.664	1.990	2.374	2.639	3.195	3.416
100	0.000	0.677	0.845	1.042	1.290	1.660	1.984	2.364	2.626	3.174	3.390
1000	0.000	0.675	0.842	1.037	1.282	1.646	1.962	2.330	2.581	3.098	3.300
Z	0.000	0.674	0.842	1.036	1.282	1.645	1.960	2.326	2.576	3.090	3.291
	0%	50%	60%	70%	80%	90%	95%	98%	99%	99.8%	99.9%
	Confidence Level										