

**PENGARUH SIKAP, NORMA SUBJEKTIF, PERSEPSI
KONTROL PERILAKU, DAN INTENSITAS MORAL
TERHADAP INTENSI KARYAWAN MELAKUKAN
TINDAKAN PENGUNGKAPAN KECURANGAN
(WHISTLEBLOWING)
(Studi Empiris Pada Karyawan BUMD Kabupaten Temanggung)**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S-1**



Disusun Oleh:
Ninda Juniantika Rahman
NIM. 14.0102.0137

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
TAHUN 2018**

**PENGARUH SIKAP, NORMA SUBJEKTIF, PERSEPSI
KONTROL PERILAKU, DAN INTENSITAS MORAL
TERHADAP INTENSI KARYAWAN MELAKUKAN
TINDAKAN PENGUNGKAPAN KECURANGAN
(WHISTLEBLOWING)
(Studi Empiris Pada Karyawan BUMD Kabupaten Temanggung)**

SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Magelang**

Disusun Oleh:

**Ninda Juniantika Rahman
NIM. 14.0102.0137**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
TAHUN 2018**

SKRIPSI

PENGARUH SIKAP, NORMA SUBJEKTIF, PERSEPSI KONTROL PERILAKU,
DAN INTENSITAS MORAL TERHADAP INTENSI KARYAWAN
MELAKUKAN TINDAKAN PENGUNGKAPAN KECURANGAN
(WHISTLEBLOWING)
(Studi Empiris pada Karyawan BUMD Kabupaten Temanggung)

Dipersiapkan dan disusun oleh:

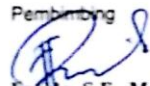
Ninda Juniantika Rahman

NPM 14.0102.0137

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal **28 Agustus 2018**

Susunan Tim Penguji

Pembimbing



Fafda, S.E., M.Si., Ak., CA.

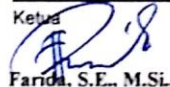
Pembimbing I

Pembimbing II

Tim Penguji

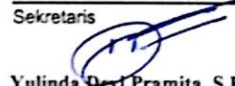
Muh. Al Amin, S.E., M.Si.

Ketua



Farida, S.E., M.Si., Ak., CA.

Sekretaris



Yulinda Devi Pramita, S.E., M.Sc.

Anggota

Skrripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana S1

Tanggal

06 SEP 2018

Dra. Marlina Kurnia, M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis



SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ninda Juniantika Rahman

NIM : 14.0102.0137

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Akuntansi

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul:

**PENGARUH SIKAP, NORMA SUBJEKTIF, PERSEPSI KONTROL
PERILAKU, DAN INTENSITAS MORAL TERHADAP INTENSI
KARYAWAN MELAKUKAN TINDAKAN PENGUNGKAPAN
KECURANGAN (*WHISTLEBLOWING*)
(Studi Empiris Pada Karyawan BUMD Kabupaten Temanggung)**

adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari skripsi orang lain. Apabila kemudian hari pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar sarjananya).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Magelang, 20 Agustus 2018

Pembuat Pernyataan



Ninda Juniantika Rahman

NPM. 14.0102.0137

RIWAYAT HIDUP

Nama : Ninda Juniantika Rahman
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir : Magelang, 18 Juni 1996
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Kiringan RT 05/ RW 03, Tidar
Utara, Magelang Selatan, Magelang
Alamat *e-mail* : nindajuniantika18@gmail.com

Pendidikan Formal :
Sekolah Dasar (2002-2008) : SDN Rejowinangun Utara 3
SMP (2008-2011) : SMP N 8 Magelang
SMA (2011-2014) : SMA N 1 Mertoyudan
Perguruan Tinggi(2014-2018) : S1 Program Studi Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Magelang

Magelang, 20 Agustus 2018

Peneliti

Ninda Juniantika Rahman

NPM. 14.0102.0137

MOTTO

“Hai orang-orang yang beriman, apabila dikatakan kepadamu: “Berlapang-lapanglah dalam majelis”, maka lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: “Berdirilah kamu, maka berdirilah, maka niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman diantaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan

(Q.S. Al-Mujadilah: 11)

Man Sara Ala Darbi Washala

(Barang siapa yang menepaki jalan-Nya pasti akan sampai tujuan)

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya sesudah kesulitan ada kemudahan”

(Q.S. Asy Syarh: 5-6)

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul **“PENGARUH SIKAP, NORMA SUBJEKTIF, PERSEPSI KONTROL PERILAKU, DAN INTENSITAS MORAL TERHADAP INTENSI KARYAWAN MELAKUKAN TINDAKAN PENGUNGKAPAN KECURANGAN (WHISTLEBLOWING)(Studi Empiris Pada Karyawan BUMD Kabupaten Temanggung)”** Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.

Selama proses penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih kepada:

1. Ibu Dra. Marlina Kurnia, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.
2. Ibu Nur Laila Yuliani, SE M.Sc, selaku Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.
3. Ibu Farida, S.E., M.Si, Ak., CA selaku Dosen Pembimbing yang penuh kesabaran dan ketulusan hati telah memberikan arahan, bimbingan, kritik, dan saran terhadap perbaikan skripsi.
4. Bapak Muh Al Amin, S.E., M.Si., dan Ibu Yulinda Devi Pramita, S.E., M. Sc selaku dosen penguji yang juga banyak membantu memberikan masukan di dalam perbaikan skripsi.
5. Seluruh Dosen Pengajar yang telah memberikan bekal ilmu yang tak ternilai harganya dan telah membantu kelancaran selama menjalankan studi di Universitas Muhammadiyah Magelang.
6. Untuk orang tua saya, Bapak Taufiqurrahman dan Ibu Sri Pur waningsih yang selalu memberikan do'a dan dukungan moril serta materiil untuk saya.
7. Untuk nenek saya, mbah Mariyem dan adik saya Selvy Nuri yang selalu memberikan doa dan semangat
8. Buat Minus Family, Indri (mak'e), Erma (mendez), Evi (siro), Fitri (lingling), Reni (cicik) yang sudah banyak membantu saya dalam menyelesaikan tugas akhir ini serta dukungan dan doa.
9. Keluarga besar Akuntansi angkatan 2014 yang sudah hampir 4 tahun kita bersama-sama dalam menempuh pendidikan di Universitas Muhammadiyah Magelang.
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Pengesahan	ii
Halaman Pernyataan Keaslian Skripsi	iii
Halaman Riwayat Hidup	iv
Motto	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi.....	vii
Daftar Tabel	ix
Daftar Gambar.....	x
Daftar Lampiran	xi
Abstrak	xii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Kontribusi Penelitian.....	8
E. Sistematika Pembahasan	9

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Telaah Teori	11
1. <i>Theory Planned Behaviour</i>	11
2. Sikap (<i>Attitude</i>)	12
3. Norma Subjektif	13
4. Persepsi Kontrol Perilaku.....	14
5. Intensitas Moral.....	15
6. Niat (<i>Intention</i>).....	16
7. <i>Whistleblowing</i>	16
B. Telaah Penelitian Sebelumnya	18
C. Perumusan Hipotesis.....	20
D. Model Penelitian	26

BAB III METODE PENELITIAN

A. Populasi Dan Sampel	27
------------------------------	----

B. Data Penelitian	28
C. Variabel Penelitian Dan Pengukuran Variabel	28
D. Metode Analisis Data	30
1. Uji Statistik Deskriptif	30
2. Uji Kualitas Data	31
E. Analisis Regresi Linier Berganda	32
F. Pengujian Hipotesis	32
1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	33
2. Uji F (<i>Good Of Fit Test</i>)	33
3. Uji t	34

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Statistik Deskriptif Data	36
B. Statistik Deskriptif Responden	36
C. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	37
D. Uji Kualitas Data	40
1. Uji Validitas	40
2. Uji Reliabilitas	41
E. Analisis Regresi Linier Berganda	42
F. Uji Hipotesis	43
1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	43
2. Uji F (<i>Good Of Fit Test</i>)	44
3. Uji t	45
G. Pembahasan	48
H. Pembahasan Secara Keseluruhan	54

BAB V KESIMPULAN

A. Kesimpulan	58
B. Keterbatasan	59
C. Saran	59

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Telaah Penelitian Sebelumnya	18
Tabel 4.1 Sampel Penelitian dan Tingkat Pengembalian.....	36
Tabel 4.2 Profil Responden.....	37
Tabel 4.3 Statistik Deskriptif	38
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas.....	40
Tabel 4.5 Pengujian Reliabilitas	42
Tabel 4.6 Analisis Regresi Linier Berganda	42
Tabel 4.7 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	43
Tabel 4.8 Uji F	44
Tabel 4.9 Uji t	45
Tabel 4.10 Hasil Hipotesis	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian	26
Gambar 3.1 Penerimaan Hipotesis Uji F	34
Gambar 3.2 Penerimaan Hipotesis Uji t	35
Gambar 4.1 Uji F	44
Gambar 4.2 Nilai Kritis Uji t Variabel Sikap	45
Gambar 4.3 Nilai Kritis Uji t Variabel Norma Subjektif.....	46
Gambar 4.4 Nilai Kritis Uji t Variabel Persepsi Kontrol Perilaku.....	47
Gambar 4.5 Nilai Kritis Uji t Variabel Intensitas Moral	47

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	65
Lampiran 2 Tabulasi Data Distribusi Kuesioner Responden.....	72
Lampiran 3 Tabulasi Data Profil Responden.....	77
Lampiran 4 Uji Statistik Deskriptif	79
Lampiran 5 Uji Validitas.....	80
Lampiran 6 Uji Reabilitas	85
Lampiran 7 Uji Hipotesis	88
Lampiran 8 Daftar Terima Kuesioner	90
Lampiran 9 Surat Ijin Penelitian	91
Lampiran 10 Tabel F	99
Lampiran 11 Tabel t	100

ABSTRAK

PENGARUH SIKAP, NORMA SUBJEKTIF, PERSEPSI KONTROL PERILAKU, DAN INTENSITAS MORAL TERHADAP INTENSI KARYAWAN MELAKUKAN TINDAKAN PENGUNGKAPAN KECURANGAN (*WHISTLEBLOWING*) (Studi Empiris Pada Karyawan BUMD Kabupaten Temanggung)

Oleh:

Ninda Juniantika Rahman

Era perekonomian yang semakin maju dan berkembang, diwarnai pula dengan berkembangnya praktik kejahatan perekonomian. Maraknya praktik-praktik kecurangan yang ditemukan beberapa tahun terakhir baik di sektor publik maupun sektor *privat* yang pada akhirnya terbongkar mendapat perhatian yang serius dari publik. *Whistleblowing* merupakan salah satu cara yang cukup efektif dalam mendeteksi adanya *fraud*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sikap, norma subjektif, persepsi kontrol perilaku, dan intensitas moral terhadap intensi karyawan melakukan tindakan *whistleblowing* menggunakan *Theory of Planned Behavior*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan BUMD Kabupaten Temanggung dengan jumlah sampel yaitu 27 karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel intensitas moral berpengaruh positif terhadap intensi melakukan tindakan pengungkapan kecurangan (*whistleblowing*). Sedangkan variabel sikap, norma subjektif, dan persepsi kontrol perilaku tidak berpengaruh positif. Hal ini mungkin disebabkan karena belum sepenuhnya berlaku efektif *whistleblowing system*, belum memiliki ketegasan ketentuan sistem pelaporan, serta tidak adanya kepastian perlindungan hukum bagi *whistleblower* dan keluarganya untuk mengungkapkan skandal kecurangan yang diketahuinya. Sehingga karyawan belum mampu mewujudkan *whistleblowing* dalam perilaku dan hanya sekedar berniat untuk melakukannya.

Kata kunci: *whistleblowing, sikap, norma, persepsi, intensitas, niat, perilaku*

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era perekonomian yang semakin maju dan berkembang, diwarnai pula dengan berkembangnya praktik kejahatan perekonomian. Maraknya praktik-praktik kecurangan yang ditemukan beberapa tahun terakhir baik di sektor publik maupun sektor *privat* yang pada akhirnya terbongkar mendapat perhatian yang serius dari publik. Tipe kecurangan yang paling sering menjadi perhatian publik adalah korupsi. Saat ini Indonesia masih menyandang sebagai Negara dengan tingkat korupsi yang cukup tinggi. Hal ini didasarkan pada laporan *Corruption Perseption Index*(CPI) atau indeks persepsi korupsi pada 2017 yang diluncurkan oleh *Transparency International* Indonesia (TII). Hasil survei TII menunjukkan skor IPK Indonesia berada pada angka 37 dan berada diperingkat 96 dari 180 negara yang disurvei. Hal ini berarti skor IPK Indonesia tidak mengalami peningkatan ataupun penurunan jika dibandingkan skor tahun 2016(nasional.kompas.com).

Menghadapi permasalahan tersebut, pemerintah menginisiasi program reformasi birokrasi dan memasukkan agenda reformasi birokrasi dalam rencana pembangunan jangka panjang nasional tahun 2005-2025 melalui Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007. Proses reformasi birokrasi pemerintah dimulai tahun 2008 hingga sekarang. Peraturan Presiden Nomor

81 Tahun 2010 menyebutkan salah satu sasaran area perubahan yang harus diperbaiki dalam program reformasi birokrasi ialah penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas kolusi korupsi nepotisme (KKN). Sebagai perwujudannya, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPANRB) mengharuskan kementerian atau lembaga untuk mengimplementasikan *whistleblowing system* (Suryono and Chariri, 2016).

Whistleblowing system merupakan system pelaporan pelanggaran yang masih tergolong baru diterapkan di Indonesia, sebagai rangka mendorong terciptanya GCG (*Good Corporate Governance*) dan memberikan manfaat bagi peningkatan kualitas pelaksanaan GCG di Indonesia maka KNKG (Komite Nasional Kebijakan Governance) menerbitkan Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran (SPP) atau *Whistleblowing System* (WBS) pada tahun 2008 yang dapat digunakan oleh perusahaan untuk mengembangkan sistem manual pelaporan pelanggaran. Menjadi *whistleblower* bukanlah perkara mudah. Seseorang yang berasal dari internal organisasi umumnya akan menghadapi dilema etis dalam memutuskan apakah harus mengungkap atau membiarkannya. Sebagian orang memandang *whistleblower* sebagai pengkhianat yang melanggar norma loyalitas organisasi, sebagian lainnya memandang *whistleblower* sebagai pelindung heroik terhadap nilai-nilai yang dianggap lebih penting dari loyalitas kepada organisasi (Bagustianto dan Nurkholis, 2013). Pandangan yang bertentangan tersebut kerap menjadikan calon *whistleblower* berada dalam dilema

kebimbangan menentukan sikap yang pada akhirnya dapat mendistorsi niat untuk melakukan *whistleblowing* (Setyawati, dkk, 2015).

Berdasarkan laporan tren pelaku korupsi berdasarkan profesi sepanjang tahun 2015-2017 yang dikeluarkan Indonesia *Corruption Watch* (ICW) menyebutkan bahwa profesi berlatar belakang BUMN atau BUMD berada di peringkat keempat dengan 37 terdakwa (2,68 persen). Hal tersebut masih menunjukkan masalah yang serius dalam tata kelola pemerintah daerah.

Permasalahan yang dihadapi BUMD yang ada di Kabupaten Temanggung diantaranya terjadi pada PD Bhumi Phala Temanggung dengan tersangka RTK mantan Direktur PD Bhumi Phala. Hal ini terungkap HIR, seorang staf unit reservasi yang diperbantukan ke *tour and travel* dan TS salah satu kasubag di PD Bhumi Phala menjelaskan kegagalan pada laporan pertanggungjawaban tahunan selama kurun waktu 2016. Kegagalan itu khususnya pada unit *tour and travel* yang melaporkan kondisi keuangan nihil. Mengingat selama waktu itu ada kegiatan perjalanan dan keuntungan. Dalam kasus lain terjadi pada PD BKK Pringsurat, beberapa pihak yang mengungkapkan kasus PD BKK Pringsurat ini diantaranya dari pihak eksternal Ketua DPRD Jateng saat melakukan kunjungan kerja di PD BKK Pringsurat. Mengungkapkan kegagalan yang terlihat diantaranya mengenai total kredit yang tak sebanding dengan nilai aset. Boga juga mengungkapkan kinerja BKK dalam kredit fiktif tersebut, semisal *Capital Adequacy Ratio* (CAR/rasio kecukupan modalnya) minus 24,48 persen, *return on asetnya*

(ROA/tingkat pengembalian asetnya) minus 32,97 persen. Rasio kredit bermasalahnya (NPL-*non performing loans*), mencapai 84,58 persen. Dari pihak Pengendali Operasional PD BKK Pringsurat, HS mengatakan, permasalahan yang terjadi di PD BKK Pringsurat sudah mulai terlihat jelas. Ternyata banyak oknum karyawan, terutama di cabang yang ada di Kecamatan Tretep dan sedikit di cabang Pringsurat tidak melakukan tugas sebagaimana mestinya. Mereka juga melakukan penyalahgunaan wewenang, korupsi, dan membuat laporan keuangan fiktif, serta memberikan kredit fiktif (<http://hebat.temanggungkabgo.id>).

Sejumlah peneliti mengenai intensi seseorang untuk melakukan *whistleblowing* telah dilakukan baik di luar maupun dalam negeri. Penelitian yang dilakukan oleh Park dan Blenkinsopp (2008) dan Winardi (2013), menggunakan kerangka *theory of planned behavior* dari Ajzen (1991) untuk menjelaskan faktor-faktor individual yang membentuk minat *whistleblowing*. Salah satu faktor individual tersebut adalah sikap terhadap *whistleblowing* (*attitude towards whistleblowing*) yang menurut dua penelitian tersebut memiliki pengaruh positif terhadap minat *whistleblowing* (Nurkholis, 2015).

Penelitian Rahayu, dkk (2017) yang menguji pengaruh norma subjektif, sikap pada perilaku, persepsi kontrol perilaku memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Secara bersama-sama norma subjektif, sikap pada perilaku, persepsi kontrol perilaku juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

Penelitian Handika, dkk (2017) yang menguji faktor yang mempengaruhi niat mahasiswa melakukan tindakan *whistleblowing* menunjukkan variabel norma subjektif dan persepsi kontrol perilaku berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Berbeda pada variabel sikap yang tidak berpengaruh secara signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

Penelitian yang dilakukan Suryono dan Chairiri (2016) menunjukkan faktor norma subjektif berpengaruh terhadap sikap untuk melakukan *whistleblowing*. Kedua norma subjektif berpengaruh positif terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Ketiga faktor sikap tidak memberikan pengaruh positif terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.

Penelitian yang dilakukan Putu dan Sari (2016), yang menguji intensitas moral dalam melakukan tindakan *whistleblowing* menunjukkan hasil penelitian intensitas moral berpengaruh positif terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Sama dengan penelitian Putu dan Sari (2016), dalam penelitian Kreshastuti dan Andri (2014) yang berjudul Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Whistleblowing* yang dilakukan pada KAP di Semarang bahwa intensitas moral berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Semakin tinggi intensitas moral auditor terhadap perilaku *whistleblowing* maka semakin tinggi intensi auditor untuk melakukan *whistleblowing*. Sebaliknya, semakin rendah intensitas moral auditor terhadap perilaku *whistleblowing* maka semakin rendah intensi auditor untuk melakukan *whistleblowing*.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Saragih dan Azwar (2018) yang berjudul Pengaruh Sikap ke Arah Perilaku, Norma Subjektif, dan Persepsi Kontrol Atas Perilaku Terhadap Niat dan Perilaku *Whistleblowing* CPNS. Hasil analisis dan pengujian berdasarkan indikator atau pendekatan model TPB oleh Ajzen (1991) disimpulkan bahwa implementasi *whistleblowing* bagi para ASN yang berstatus CPNS di lingkungan Kemenkeu (khususnya pada sampel penelitian) terbukti secara empiris belum sepenuhnya berjalan baik dan berhasil. Lima hipotesis yang diajukan, tidak seluruhnya terbukti dan dapat diterima 1) sikap ke arah perilaku (*attitude toward behavior*) tidak berpengaruh terhadap niat para ASN untuk melakukan pengungkapan kecurangan (*whistleblowing*), 2) norma subjektif (*subjective norms*) berpengaruh terhadap niat para ASN untuk melakukan pengungkapan kecurangan (*whistleblowing*), 3) Persepsi kemampuan mengontrol perilaku (*perceived behavioral control*) berpengaruh terhadap niat para ASN untuk melakukan pengungkapan kecurangan (*whistleblowing*), 4) Niat (*intention*) para ASN untuk mengungkapkan kecurangan (*whistleblowing*) berpengaruh terhadap perilaku (*whistleblowing behavior*) para ASN, dan 5) Persepsi kemampuan mengontrol perilaku (*perceived behavioral control*) tidak berpengaruh terhadap perilaku (*whistleblowing behavior*) para ASN.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah **pertama** penelitian ini menambah variabel independen yaitu intensitas moral. Intensitas moral merupakan pembuatan keputusan moral yang dapat dikaitkan

untuk membentuk suatu persepsi kontrol perilaku pada *Theory Of Planned Behavior*. Variabel intensitas moral ini individu mengacu pada persepsi-persepsi individu akan kemampuannya untuk menampilkan perilaku tertentu. Individu akan bertindak atau berperilaku sesuai dengan sikap yang melekat dalam dirinya terhadap suatu perilaku. Individu akan mengidentifikasi ukuran pasti baik atau buruk dari suatu perilaku yang akan dilakukan (Sari and Setiawati, 2016). **Kedua** studi empiris penelitian ini dilakukan pada karyawan BUMD di Kabupaten Temanggung. Alasannya karena BUMD yang bergerak dibidang bisnis jasa (pelayanan) harus mengikuti standar operasi dan prosedur yang berlaku, baik standar operasional maupun standar etika. Serta dapat mengantisipasi dan meminimalisir dampak dari kecurangan atau pelanggaran yang bertentangan dengan *good governance*.

B. Rumusan Masalah

Terkait dengan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh sikap terhadap intensi karyawan melakukan tindakan *whistleblowing*?
2. Bagaimana pengaruh norma subjektif terhadap intensi karyawan melakukan tindakan *whistleblowing*?
3. Bagaimana pengaruh persepsi kontrol perilaku terhadap intensi karyawan melakukan tindakan *whistleblowing*?
4. Bagaimana pengaruh intensitas moral terhadap intensi karyawan melakukan tindakan *whistleblowing*?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk menjawab pertanyaan dalam rumusan masalah yaitu:

1. Untuk menganalisis pengaruh sikap terhadap intensi karyawan melakukan tindakan *whistleblowing*.
2. Untuk menganalisis pengaruh norma subjektif terhadap intensi karyawan melakukan tindakan *whistleblowing*.
3. Untuk menganalisis pengaruh persepsi kontrol perilaku terhadap intensi karyawan melakukan tindakan *whistleblowing*.
4. Untuk menganalisis pengaruh intensitas moral terhadap intensi karyawan melakukan tindakan *whistleblowing*.

D. Kontribusi Penelitian

1. Teoritis
 - a. Dari hasil penelitian diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi masyarakat dan bagi peneliti terhadap bukti empiris dan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi niat karyawan melakukan tindakan *whistleblowing*.
 - b. Dari hasil penelitian diharapkan dapat menambah sumber referensi BUMD
2. Praktis
 - a. Bagi Pemerintah, bahwa penelitian ini dapat menjadikan suatu referensi maupun tinjauan secara nyata yang mendiskripsikan sejauh

mana kinerja pemerintah untuk mewujudkan *Good Government* dan *Good Governance*.

- b. Bagi Karyawan BUMD, penelitian ini diharapkan menjadi referensi karyawan maupun pihak-pihak yang ada dalam Pemerintah.

E. Sistematika Pembahasan

BAB I PENDAHULUAN, bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS, bab ini berisi uraian tentang pembahasan dari permasalahan secara teoritis yang didasarkan pada literatur, bahan pustaka, sumber ilmiah yang berguna sebagai acuan perbandingan hasil penelitian, pengembangan hipotesis serta model penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN, bab ini akan membahas mengenai metode penelitian, yang digunakan untuk menganalisis pengaruh sikap, norma subjektif, persepsi kontrol perilaku, dan intensitas moral terhadap intensi *whistleblowing*. Metode penelitian ini diuraikan mengenai populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel dan pengukuran variabel serta metode analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN, bab ini bertujuan untuk membahas dan menguraikan pengujian yang telah dilakukan meliputi statistik deskriptif responden, uji kualitas data, uji hipotesis.

BAB V PENUTUP, bab ini menjelaskan kesimpulan hasil penelitian, keterbatasan penelitian, serta rekomendasi. Dibagian akhir akan diisi dengan lampiran yang mendukung skripsi ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Telaah Teori

1. *Theory Planned Behaviour*

Theory Planned Behaviour merupakan teori dalam psikologi yang dikemukakan oleh Ajzen (1991). Teori ini menghubungkan antara keyakinan dengan perilaku. Teori ini menjelaskan bagaimana minat terhadap perilaku dan perilaku dapat dibentuk. Minat terhadap perilaku diartikan sebagai indikasi kesiapan individu untuk menampilkan perilaku, atau dapat diasumsikan sebagai suatu yang mendahului tindakan. Tindakan dapat diartikan sebagai respon yang tampak dari individu sehubungan dengan target yang diberikan. Lebih lanjut, Ajzen (1991) merumuskan tiga prediktor pembentuk perilaku.

- a. Sikap terhadap perilaku (*attitude toward the behavior*), merupakan evaluasi positif atau negatif individu mengenai kinerja diri pada perilaku tertentu.
- b. Norma subyektif (*subjective norm*), merupakan persepsi individu tentang perilaku tertentu yang dipengaruhi oleh penilaian orang lain yang signifikan.
- c. Persepsi kontrol perilaku (*perceived behavioral control*), merupakan kemudahan atau kesulitan melakukan perilaku tertentu.

Menurut Ajzen (1991) secara umum, teori ini menyatakan bahwa semakin besar dukungan sikap dan norma subyektif berhubungan

dengan perilaku, maka semakin kuat intensi seseorang untuk melakukan perilaku. Semakin besar persepsi kontrol perilaku yang dirasakan, maka semakin kuat intensi seseorang untuk melakukan perilaku yang dipertimbangkan (Rustiarini and Suniarsih, 2015).

Dalam hal ini dijelaskan bahwa perilaku individu untuk menjadi seorang *whistleblower* bukanlah suatu perkara yang mudah, bahwa individu tersebut akan mengalami dilema etis untuk mengungkapkan kecurangan yang terjadi. Di lain sisi *whistleblower* akan dianggap sebagai pahlawan yang menjunjung nilai- nilai kebenaran ketika individu melakukan tindakan yang tidak etis, *whistleblower* akan mengungkapkan tindakan tersebut sekalipun yang melakukan nya adalah teman ataupun pimpinan perusahaan ditempat bekerja. Berdasarkan pandangan yang bertentangan tersebut menyebabkan calon *whistleblower* mengalami dilema dalam menentukan sikap yang dapat mendistorsi minat *whistleblowing*.

2. Sikap (*Attitude*)

Fishbein dan Ajzen (1975) dalam Jogiyanto (2007:36), mendefinisikan sikap (*attitude*) sebagai jumlah dari afeksi (perasaan) yang dirasakan seseorang untuk menerima atau menolak suatu obyek atau perilaku dan diukur dengan suatu prosedur yang menempatkan individual pada skala evaluatif dua kutub, misalnya baik atau jelek, setuju atau menolak, dan lainnya. Dengan demikian, sikap seseorang terhadap tindakan pengungkapan kecurangan (*whistleblowing*) akan

menunjukkan perasaan mengenai baik atau buruk tindakan *whistleblowing* tersebut bagi seseorang (Handika and Sudaryanti, 2017).

Park dan Blenkinsopp (2009) mendefinisikan sikap sebagai penilaian seorang individu atas seberapa setuju atau tidak setujunya individu tersebut terhadap suatu perilaku/tindakan tertentu. Menurut *theory of planned behavior* (TPB), sikap adalah salah satu variabel yang mempengaruhi minat perilaku seseorang. Sedangkan pengertian perilaku menurut Notoadmodjo (2003) menjelaskan bahwa perilaku adalah suatu kegiatan atau aktivitas individu yang bersangkutan, yang dapat diamati secara langsung maupun tidak langsung. Perilaku manusia adalah aktivitas manusia itu sendiri (Dewi, 2016).

3. Norma Subjektif

Norma subjektif didefinisikan sebagai persepsi bahwa kebanyakan orang yang penting baginya berpikir atas perilaku apa yang harus atau tidak harus dilakukan yang bersangkutan (Fishbein dan Ajzen, 1975). Keyakinan yang mendasari norma subjektif ini disebut dengan keyakinan normatif (*normatif beliefs*). Ajzen (1991) mengartikan bahwa norma subjektif adalah keadaan lingkungan seorang individu yang menerima atau tidak menerima suatu perilaku yang ditunjukkan. Sehingga seseorang akan menunjukkan perilaku yang dapat diterima oleh orang-orang atau lingkungan yang berada di sekitar individu tersebut. Seorang individu akan menghindari dirinya menunjukkan suatu perilaku

jika lingkungan disekitarnya tidak mendukung perilaku tersebut (Dewi, 2016).

Menurut Jogiyanto (2007:42), Norma-norma subyektif adalah persepsi atau pandangan seseorang terhadap kepercayaan-kepercayaan orang lain yang akan mempengaruhi niat untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku yang sedang dipertimbangkan. Seorang individu akan melakukan suatu perilaku tertentu jika perilakunya dapat diterima oleh orang-orang yang dianggapnya penting dalam kehidupannya dapat menerima apa yang akan dilakukannya (Handika and Sudaryanti, 2017). Venkates dan Davis (2000) menyatakan, alasan untuk efek langsung dari norma subjektif terhadap niat adalah bahwa orang dapat memilih untuk melakukan suatu perilaku, walaupun mereka sendiri tidak menyukai terhadap perilaku tersebut atau konsekuensi-konsekuensinya (Dewi, 2016).

4. Persepsi Kontrol Perilaku

Persepsi kontrol perilaku didefinisikan dalam Jogiyanto (2007:64-65) sebagai kemudahan atau kesulitan persepsian untuk melakukan perilaku. Persepsi kontrol perilaku adalah bagaimana seseorang mengerti bahwa perilaku yang ditunjukkannya merupakan hasil pengendalian yang dilakukan oleh dirinya (Handika and Sudaryanti, 2017).

Menurut Kotler (2000) menyatakan bahwa persepsi sebagai proses bagaimana seseorang menyeleksi, mengatur, dan

menginterpretasikan masukan-masukan informasi untuk menciptakan gambaran keseluruhan yang berarti. Sedangkan menurut Ghufroon (2010) menyatakan bahwa kendali perilaku merupakan suatu kecakapan individu dalam kepekaan membaca situasi diri dan lingkungannya. Selain itu juga kemampuan untuk mengontrol dan mengelola faktor-faktor perilaku sesuai dengan situasi dan kondisi untuk mengendalikan perilaku, kecendrungan menarik perhatian, keinginan mengubah perilaku agar sesuai untuk orang lain, menyenangkan orang lain. Dari pernyataan tersebut dapat dinyatakan bahwa persepsi kendali perilaku ditunjukkan kepada persepsi orang-orang terhadap kemudahan atau kesulitan untuk menunjukkan sikap yang diminati. Jadi, seseorang akan memiliki niat untuk melakukan suatu perilaku ketika mereka memiliki persepsi bahwa perilaku tersebut mudah untuk ditunjukkan atau dilakukan, karena adanya hal-hal yang mendukung perilaku tersebut (Dewi, 2016).

5. Intensitas Moral

Intensitas moral dapat dikaitkan dengan konsep persepsi kontrol perilaku dalam teori perilaku terencana (*theory of planned behavior*). Pendapat yang dikemukakan oleh Kreshasturi (2014) bahwa intensitas moral adalah sebuah konstruk yang mencakup karakteristik-karakteristik yang merupakan perluasan dari isu-isu yang terkait dengan isu moral utama dalam sebuah situasi yang akan mempengaruhi persepsi individu mengenai masalah etika dan intensi berperilaku yang dimilikinya. Jones (1991) dalam Novius (2011) mengidentifikasi bahwa intensitas moral

yang mempengaruhi proses pengambilan keputusan seseorang dan tingkat intensitas moral yang bervariasi. Intensitas moral bersifat multidimensi dan komponen-komponen bagiannya merupakan karakteristik dari isu-isu moral. Jones (1991) mengidentifikasi bahwa ada enam elemen intensitas moral yang mempengaruhi proses pengambilan keputusan meliputi: Konsensus sosial (*social consensus*), besaran konsekuensi (*the magnitude of consequences*), probabilitas efek (*probability of effect*), kesegeraan temporal (*temporal immediacy*), kedekatan (*proximity*), dan konsentrasi efek (*concentration of effect*) (Zanaria, 2013).

6. Niat (Intention)

Menurut Jogiyanto (2007:29), niat didefinisikan sebagai keinginan untuk melakukan perilaku. Niat merupakan topik yang penting terutama dalam hubungannya dengan prediksi tingkah laku. Individu akan melakukan suatu tingkah laku hanya jika ia benar-benar ingin melakukannya, untuk itu individu tersebut membentuk intensi (niat) (Handika and Sudaryanti, 2017).

7. Whistleblowing

Komite Nasional Kebijakan Governance (2008) mendefinisikan *whistleblowing* sebagai pengungkapan tindakan pelanggaran atau pengungkapan perbuatan yang melawan hukum, perbuatan tidak etis atau 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*). Sedangkan Sonny Keraf (2008) mendefinisikan *whistleblowing* sebagai tindakan yang dilakukan oleh seorang atau beberapa orang karyawan untuk membocorkan kecurangan entah yang dilakukan oleh perusahaan atau atasannya kepada pihak lain (Zanaria, 2013).

Whistleblowing merupakan suatu istilah yang muncul sejak adanya Sarbanes Oxley Act 2002 (SOX) di Amerika Serikat yang dapat mendorong para karyawan dari perusahaan untuk melakukan pelaporan atas pelanggaran yang terjadi tanpa ada rasa takut terhadap pihak yang dilaporkan. Di Indonesia, Pedoman Sistem Pelaporan dan Pelanggaran atau *Whistleblowing System* diterbitkan oleh Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG) pada tanggal 10 November 2008 (Handika and Sudaryanti, 2017).

Elias dalam Kreshastuti (2014) menyatakan bahwa *Whistleblowing* dapat terjadi dari dalam (internal) maupun luar (eksternal). Internal *whistleblowing* terjadi ketika seorang karyawan mengetahui kecurangan yang dilakukan karyawan lainnya kemudian melaporkan kecurangan tersebut kepada atasannya. Dan eksternal *whistleblowing* terjadi ketika seorang karyawan mengetahui kecurangan yang dilakukan perusahaan lalu memberitahukannya kepada masyarakat karena kecurangan itu akan merugikan masyarakat.

B. Telaah Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Saragih dan Azwar (2018)	Variabel independen: Sikap ke arah perilaku, Norma Subjektif, dan Persepsi Kemampuan Mengontrol Perilaku Variabel dependen: Niat dan Perilaku <i>Whistleblowing</i>	Lima hipotesis yang diajukan, tidak seluruhnya terbukti dan dapat diterima 1) sikap ke arah perilaku (<i>attitude toward behavior</i>) tidak berpengaruh terhadap niat para ASN untuk melakukan <i>whistleblowing</i>, 2) norma subjektif (<i>subjective norms</i>) berpengaruh terhadap niat para ASN untuk melakukan <i>whistleblowing</i>, 3) Persepsi kemampuan mengontrol perilaku (<i>perceived behavioral control</i>) berpengaruh terhadap niat para ASN untuk melakukan <i>whistleblowing</i>, 4) Niat (<i>intention</i>) para ASN untuk <i>whistleblowing</i> berpengaruh secara signifikan terhadap terhadap perilaku (<i>whistleblowing behavior</i>) para ASN, dan 5) Persepsi kemampuan mengontrol perilaku (<i>perceived behavioral control</i>) tidak berpengaruh terhadap perilaku <i>whistleblowing behavior</i> para ASN.
2.	Suryono dan Chairiri, 2016	Variabel independen: Sikap dan Norma Subjektif Variabel dependen: Intensi Pegawai Negeri Sipil untuk	Hasil dari penelitian ini pada variabel norma subjektif PNS berpengaruh positif untuk melakukan <i>whistleblowing</i> sedangkan pada variabel sikap PNS

Tabel 2.1

**Penelitian Terdahulu
(Lanjutan)**

No	Peneliti	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
		mengadukan pelanggaran (<i>Whistleblowing</i>)	untuk melakukan <i>whistleblowing</i> tidak memberikan pengaruh positif yang kuat terhadap intensi PNS untuk melakukan <i>whistleblowing</i> .
3.	Rahayu, dkk (2017)	Variabel independen: Norma Subyektif, Sikap Pada Perilaku, Persepsi Kontrol Perilaku Variabel dependen: Niat Melakukan <i>Whistleblowing</i>	Hasil penelitian ini variabel norma subyektif, sikap, persepsi kontrol perilaku memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap niat melakukan <i>whistleblowing</i> .
4.	Handika, dkk (2017)	Variabel independen: Norma Subyektif, Sikap, Persepsi Kontrol Perilaku Variabel dependen: Niat melakukan tindakan <i>whistleblowing</i>	Hasil penelitian ini norma subyektif dan persepsi kontrol perilaku berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat melakukan <i>whistleblowing</i> . Sedangkan, pada variabel sikap tidak berpengaruh terhadap niat melakukan <i>whistleblowing</i> .
5.	Luh Putu dan Sari (2016)	Variabel independen: Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Intensitas Moral Variabel dependen: Tindakan Akuntan Melakukan <i>Whistleblowing</i>	Hasil penelitian ini variabel intensitas moral berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensitas melakukan <i>whistleblowing</i> .
6.	Kreshastuti dan Andri (2014)	Variabel independen: Identitas profesional, <i>Locus of Commitment</i> , dan Intensitas Moral. Variabel dependen: Intensi untuk melakukan	Hasil penelitian ini intensitas moral berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi melakukan <i>whistleblowing</i>

Tabel 2.1

**Penelitian Terdahulu
(Lanjutan)**

No	Peneliti	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
7.	Ariyanto dan Maria (2017)	<i>Whistleblowing</i> Variabel independen: Profesionalisme, Komitmen Organisasi, dan Intensitas Moral Variabel dependen: Tindakan <i>Whistleblowing</i>	Hasil penelitian ini adalah intensitas moral positif terhadap tindakan <i>whistleblowing</i> .

Sumber: Data Penelitian Terdahulu, 2018

C. Perumusan Hipotesis

1. Pengaruh Sikap terhadap Intensi Karyawan Melakukan Tindakan

Whistleblowing

Salah satu komponen *Theory of Planned Behavior* yang berpengaruh terhadap intensi adalah sikap terhadap perilaku (Ajzen, 1991). Sikap ini merupakan faktor personal seseorang yaitu adanya keyakinan bahwa perilaku yang dipikirkannya memiliki dampak yang menguntungkan atau merugikan dirinya. Kemudian, terjadi proses pertimbangan evaluasi atau penilaian konsekuensi yang dihasilkan dari perilaku tersebut. Apabila penilaian tersebut positif, maka orang akan cenderung memiliki intensi melakukan perilaku yang dipikirkannya. Perilaku *whistleblowing* merupakan tindakan seseorang untuk melaporkan adanya pelanggaran/ kecurangan (*fraud*) yang diketahuinya kepada pihak berwenang. Oleh karena itu, intensi *whistleblowing* didorong sikap individu tersebut terhadap *whistleblowing* (Suryono and Chariri, 2016).

Penelitian yang dilakukan Damayanthi, Sujana and Herawati (2017), menunjukkan sikap memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Namun berbeda dengan penelitian sebelumnya, Saragih & Iskandar(2018), Suryono and Chariri (2016) dan Handika & Sudaryanti (2017) memiliki hasil penelitian jika sikap tidak berpengaruh yang signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

Sikap merupakan bentuk keyakinan yang terkait dengan perilaku individu untuk memiliki dampak yang bersifat positif atau negatif, baik atau buruk, dan menguntungkan atau merugikan dirinya sendiri. Penilaian atas sikap yang dianggap positif tersebut merupakan pilihan individu untuk berperilaku. Secara umum individu akan memilih tindakan yang menguntungkan bagi dirinya dibandingkan tindakan yang merugikan dirinya. Dengan semakin tinggi sikap terhadap *whistleblowing* yang dimiliki seseorang, maka semakin tinggi intensi seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Karena perilaku *whistleblowing* merupakan tindakan seseorang melaporkan perilaku pelanggaran atau kecurangan. Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan hipotesis yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut.

H₁. Sikap memiliki pengaruh positif terhadap intensi karyawan melakukan tindakan *whistleblowing*

2. Pengaruh Norma Subjektif terhadap Intensi Karyawan Melakukan Tindakan *Whistleblowing*

Persepsi membuat keputusan tentang pengaruh social untuk terlibat atau tidak terlibat dalam perilaku tertentu yang disebut sebagai norma subyektif. *Theory Planned Behavior* berpendapat bahwa ketika pembuat keputusan merasakan bahwa orang lain penting menyetujui atau menyarankan perilaku tertentu, pembuat keputusan lebih mungkin terlibat dalam perilaku itu. Randall dan Gibson (1991) menemukan bahwa pengaruh sosial mempengaruhi niat profesional kesehatan untuk melaporkan rekan. Demikian juga, Park dan Blenkinsopp (2009) menemukan bahwa kekuatan sosial memiliki dampak pada *whistleblowing intention* personil militer dan petugas polisi (Rasuli et al, 2018).

Norma subjektif adalah faktor diluar individu yang menunjukkan persepsi seseorang mengenai perilaku yang dilaksanakan. Ajzen (1991) mendefinisikan norma subyektif sebagai tekanan yang dirasakan seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan suatu perilaku (Parianti et al, 2016).

Penelitian yang dilakukan Saragih & Iskandar (2018), Suryono and Chariri (2016), Damayanthi, Sujana and Herawati(2017), dan Handika & Sudaryanti, (2017) membuktikan bahwa norma subyektif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Norma subjektif merupakan faktor sosial individu dalam

bentuk persepsi subjektif atas pendapat orang-orang yang menjadi panutannya. Apabila individu memiliki persepsi bahwa orang yang menjadi panutannya menganggap *whistleblowing* merupakan tindakan yang baik maka individu tersebut akan menganggap hal yang sama. Dengan semakin kuat faktor norma subjektif terhadap tindakan *whistleblowing*, maka semakin kuat intensi seseorang melakukan tindakan *whistleblowing*. Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂.Norma Subyektif memiliki pengaruh positif terhadap intensi karyawan melakukan tindakan *whistleblowing*

3. Pengaruh Persepsi Kontrol Perilaku terhadap Intensi Karyawan Melakukan Tindakan *Whistleblowing*

Hubungan antara persepsi kendali atas perilaku didasarkan pada teori perilaku terencana. Ajzen (1991) di dalam artikelnya yang berjudul *The Theory of Planned Behavior. "Organizational Behavior and Human Decision Processes"*, ia mengatakan bahwa persepsi kendali atas perilaku ditunjukkan kepada persepsi seorang individu terhadap kemudahan atau kesulitan untuk menunjukkan sikap yang diniati. Teori yang dikemukakan Ajzen (1988) menyatakan, semakin besar seseorang memiliki kesempatan serta seberapa halangan yang dapat diantisipasi maka semakin besar pula kontrol yang dirasakan atas tingkah laku tersebut. Senada dengan teori tersebut, hasil penelitian Hays (2013) menyatakan bahwa persepsi kendali atas perilaku memiliki hubungan

kuat dengan niat untuk melakukan *whistleblowing*. Sehingga persepsi kendali atas perilaku ini dihasilkan dari persepsi seorang individu terhadap perilaku yang akan dilakukannya, dimana seseorang merasa yakin jika persepsi yang dimilikinya adalah hasil kontrol terhadap dirinya sendiri mengenai persepsi perilaku tersebut (Parianti, Suartana and Badera, 2016).

Pada penelitian Saragih & Iskandar (2018), Damayanthi et al., (2017) dan Handika & Sudaryanti (2017) menunjukkan bahwa persepsi kontrol perilaku memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Seseorang akan memiliki niat untuk melakukan suatu perilaku ketika mereka memiliki persepsi bahwa perilaku tersebut mudah untuk dilakukan karena adanya dukungan akan perilaku tersebut. Sehingga semakin tinggi seseorang dapat mengontrol perilakunya, semakin tinggi pula intensi seseorang dalam melaporkan kecurangan. Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃. Persepsi kontrol perilaku memiliki pengaruh positif terhadap intensi karyawan melakukan tindakan *whistleblowing*

4. Pengaruh Intensitas Moral terhadap Intensi Karyawan melakukan Tindakan *Whistleblowing*

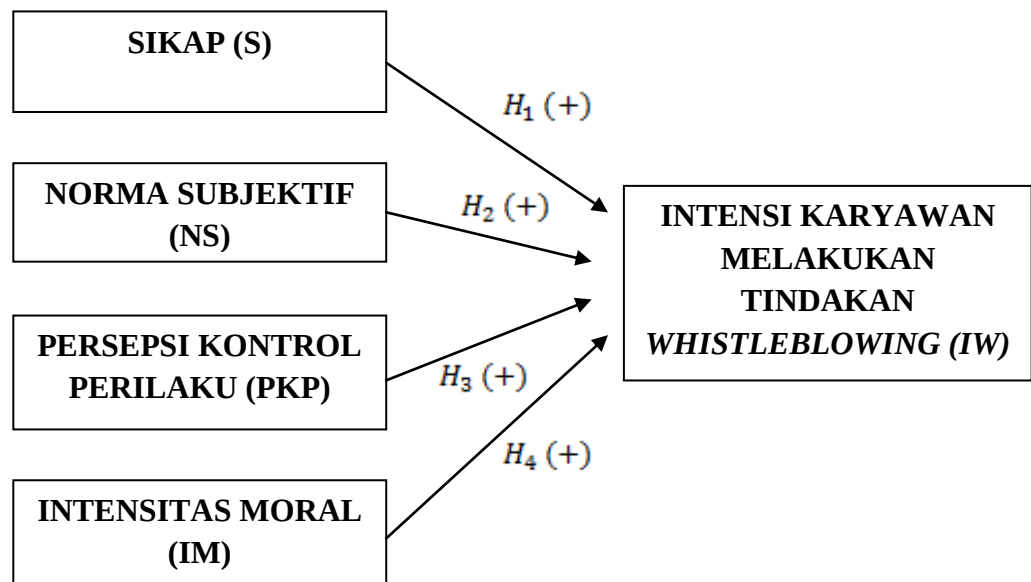
Zubair (1987) dalam Hendriadi (2012) mendefinisikan intensitas moral sebagai kuat lemahnya perasaan susah atau senang sebagai hasil dari suatu perbuatan baik atau buruk, salah atau benar, dan adil atau tidak

adil. Intensitas moral dapat dikaitkan dengan konsep persepsi kontrol perilaku dalam teori perilaku terencana (*theory of planned behavior*). Persepsi kontrol perilaku merupakan keyakinan seseorang bahwa persepsi yang dimilikinya merupakan hasil dari kontrol dirinya sendiri mengenai persepsi perilaku tersebut. Jones (1991) dalam Novius (2011) mengidentifikasi bahwa intensitas moral yang mempengaruhi proses pengambilan keputusan seseorang dan tingkat intensitas moral yang bervariasi. Seseorang yang memiliki intensitas moral yang tinggi lebih cenderung untuk melaporkan tindakan pelanggaran yang terjadi dikarenakan mereka memiliki rasa tanggungjawab untuk melaporkannya. Sebaliknya apabila intensitas moral seseorang rendah maka dia tidak memiliki rasa tanggung jawab untuk melaporkan tindakan pelanggaran yang terjadi (Husniati, 2017).

Penelitian M. M. R. Sari & Ariyanto (2017), M. Sari & Setiawati (2016), dan Kurnia Kreshastuti & Prastiwi (2014) dalam penelitiannya juga membuktikan bahwa intensitas moral berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Semakin tinggi intensitas moral seseorang terhadap perilaku *whistleblowing* maka semakin tinggi intensi seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Sebaliknya, semakin rendah intensitas moral seseorang terhadap perilaku *whistleblowing* maka semakin rendah intensi seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Maka hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₄.Intensitas moral memiliki pengaruh positif terhadap intensi karyawan melakukan tindakan *whistleblowing*.

D. Model Penelitian



Gambar 2.1

Model Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan BUMD Kabupaten Temanggung.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012). Teknik yang diambil oleh peneliti adalah dengan metode *purposive sampling*, yaitu pengambilan sampel secara disengaja dengan kriteria sesuai dengan penelitian. Penentuan kriteria sampling meliputi:

1. Mempunyai masa kerja minimal satu tahun dengan pertimbangan dalam penyusunan dan penyajian laporan keuangan dengan asumsi bahwa minimal satu tahun terlibat dalam periode tersebut sudah memiliki pengalaman.
2. Menduduki posisi jabatan sebagai Kepala Bagian Keuangan, Bendahara, Sekertaris, Pejabat Penatausahaan Keuangan dan Staf Akuntansi dengan alasan bahwa merupakan pihak yang terlibat langsung secara teknis dalam penyusunan pelaporan keuangan.

B. Data Penelitian

1. Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli dan data dikumpulkan secara khusus untuk menjawab pertanyaan penelitian yang sesuai dengan keinginan peneliti.

2. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara wawancara, observasi, dan dokumentasi dengan memberikan langsung kuesioner kepada responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Kuesioner akan diambil pada waktu dan tanggal yang telah disepakati oleh peneliti dan responden. Kuesioner yang telah diisi oleh responden akan diseleksi terlebih dahulu sesuai dengan kriteria dalam penelitian ini.

C. Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel

Variabel-variabel penelitian perlu didefinisikan terlebih dahulu agar lebih jelas. Penelitian ini menggunakan lima variabel yang terdiri dari satu variabel terikat (dependen), dan empat variabel bebas (independen). Variabel terikatnya adalah intensi untuk melakukan *whistleblowing*, sedangkan variabel bebasnya adalah norma subjektif, sikap, persepsi kontrol perilaku dan intensitas moral.

1. Intensi

Niat untuk melakukan perilaku (*intention*), merupakan komponen diri individu yang mengacu pada keinginan untuk melakukan perilaku tertentu. Variabel ini diukur menggunakan 3 item pernyataan yang diadopsi dari penelitian Sulistomo (2011). Setiap variabel diukur dengan menggunakan skala Likert 5 poin, yaitu sangat setuju: 5; setuju: 4; kurang setuju: 3; tidak setuju: 2; sangat tidak setuju: 1.

2. Sikap (*Attitude*)

Komponen diri individu yang mengacu pada keinginan untuk melakukan perilaku tertentu. Indikator variabel ini diukur menggunakan empat item pernyataan yang diadopsi dari penelitian Sulistomo (2011) dan Hays (2013) dalam Saragih & Iskandar (2018). Setiap variabel diukur dengan menggunakan skala Likert 5 poin, yaitu sangat setuju: 5; setuju: 4; kurang setuju: 3; tidak setuju: 2; sangat tidak setuju: 1.

3. Norma Subyektif (*Subjective Norm*)

Norma subjektif (*subjective norm*) merupakan faktor diluar individu yang menunjukkan persepsi seseorang tentang perilaku yang dilaksanakan. Variabel ini diukur menggunakan empat item pernyataan yang diadopsi dari penelitian Sulistomo (2011) dan Hays (2013) dalam Saragih & Iskandar (2018). Setiap variabel diukur dengan menggunakan skala Likert 5 poin, yaitu sangat setuju: 5; setuju: 4; kurang setuju: 3; tidak setuju: 2; sangat tidak setuju: 1.

4. Persepsi kontrol perilaku (*Perceived Behavioral Control*)

Persepsi kemampuan mengontrol perilaku (*perceived behavioral control/PBC*) adalah persepsi atau kemampuan diri individu mengenai kontrol individu tersebut atas suatu perilaku. Variabel ini diukur menggunakan 3 item pernyataan yang diadopsi dari penelitian Sulistomo (2011) dan Hays (2013) dalam Saragih & Iskandar (2018). Setiap variabel diukur dengan menggunakan skala Likert 5 poin, yaitu sangat setuju: 5; setuju: 4; kurang setuju: 3; tidak setuju: 2; sangat tidak setuju: 1.

5. Intensitas Moral

Intensitas moral adalah ukuran atau tingkatan baik atau buruk dari sebuah perbuatan, sikap, kewajiban dll (Sari and Ariyanto, 2017). Untuk mengukur variabel intensitas moral menggunakan kuesioner Park dan Blenkinsopp (2009) dalam Maulana Saud (2016). Terdapat 5 item pernyataan untuk melihat tanggapan responden terhadap pernyataan yang ada. Skala yang digunakan dengan menggunakan skala Likert 5 poin, yaitu sangat setuju: 5; setuju: 4; kurang setuju: 3; tidak setuju: 2; sangat tidak setuju: 1.

D. Metoda Analisis Data

1. Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif ini digunakan sebagai teknis analisis dengan tujuan untuk menjelaskan atau memberikan gambaran jumlah kuesioner yang kembali dan perbandingan dengan kuesioner yang dikirim dengan menyajikan tabel yang berisi nilai maksimal, minimal, mean, dan standar

deviasi yang diperoleh dari hasil jawaban responden yang diterima. Selain itu juga memberikan gambaran mengenai demografi responden penelitian seperti jenis kelamin, umur, jenjang pendidikan, tingkat jabatan, dan lama masa kerja (Ghozali, 2016).

2. Uji Kualitas Data

Menguji kualitas data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner, maka diperlukan:

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid dan tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan/pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dapat dilakukan menggunakan korelasi *bivariate* antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk (Ghozali, 2006: 50). Metode *pearson correlation* menyatakan butir pertanyaan/pernyataan dikatakan valid apabila signifikan butir pertanyaan/pernyataan $\leq 0,05$ dan atau $\leq 0,01$.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran dari kuesioner dalam penggunaan yang berulang. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha* dengan kriteria pengambilan keputusan sebagaimana dinyatakan oleh Ghozali (2016: 43), yaitu jika koefisien *Cronbach Alpha* $> 0,7$

maka pertanyaan dinyatakan andal. Sebaliknya, jika koefisien $Cronbach\ Alpha \leq 0,7$ maka pertanyaan dinyatakan tidak andal.

E. Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel sikap, norma subyektif, persepsi kontrol perilaku, dan intensitas moral terhadap niat untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Dari nilai koefisien dapat diketahui pengaruh/kontribusi masing-masing variabel yang ada. Adapun rumus persamaan regresinya adalah:

$$IW = \alpha + \beta_1 S + \beta_2 NS + \beta_3 PKP + \beta_4 IM + e$$

Keterangan:

IW : Intensi untuk melakukan *whistleblowing*

α : Konstanta

B : Koefisien regresi

S : Sikap

NS : Norma Subjektif

PKP : Persepsi Kontrol Perilaku

IM : Intensitas Moral

e : eror

F. Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis menggunakan analisis linear berganda untuk mengukur kekuatan hubungan antara beberapa variabel bebas dan untuk menunjukkan arah hubungan antara variabel terikat dengan

variabel bebas. Analisis ini menggunakan tiga pengujian yaitu uji koefisien determinasi (R^2), uji statistik F (*Good of fit test*) dan uji signifikan parameter individual (uji statistik t) akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2) bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variasi variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan. Nilai koefisien determinasi ini adalah antara nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$). Menurut Ghozali (2016: 95), nilai R^2 yang kecil mengandung arti bahwa kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas. Sebaliknya, nilai R^2 yang hampir mendekati satu mengandung arti bahwa variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen.

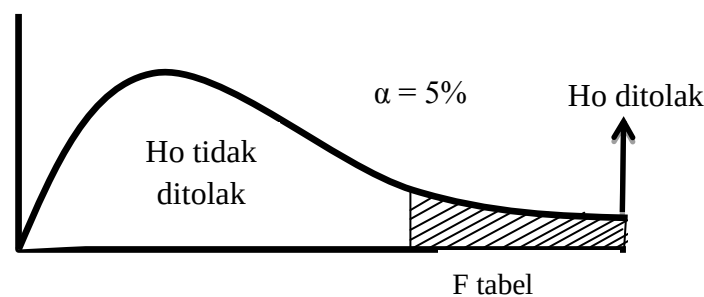
2. Uji F (*Good of fit test*)

Uji F digunakan untuk menguji ketepatan model (*good of fit*). Uji F ini juga sering disebut sebagai uji simultan, untuk menguji apakah variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan perubahan nilai variabel tergantung atau tidak. Untuk menyimpulkan apakah model masuk dalam kategori cocok (*fit*) atau tidak, kita harus membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel dengan derajat bebas.

Menurut Suliyanto(2011), uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen X_1 , X_2 , dan X_n secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y) pada

tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 5\%$. Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- a. Jika signifikansi $< 0,05$ maka hal tersebut signifikan, modelnya fit, dan layak digunakan dalam penelitian.
- b. Jika signifikansi $> 0,05$ maka hal tersebut tidak signifikan, modelnya tidak fit, dan tidak layak digunakan dalam penelitian.



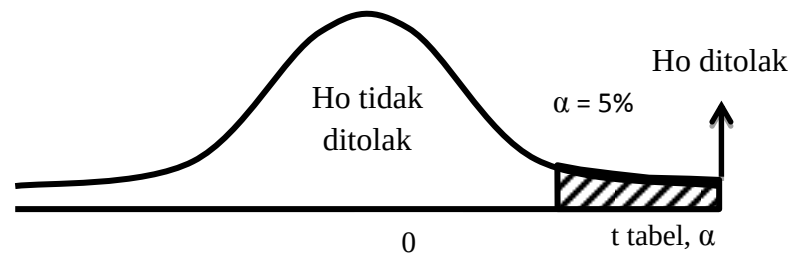
Gambar 3.1: Penerimaan Hipotesis Uji F

3. Uji t

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel terikat (Ghozali, 2016: 97). Uji t digunakan untuk mengukur signifikansi pengaruh pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan perbandingan nilai t hitung masing-masing koefisien regresi dengan ttabel sesuai dengan tingkat signifikansi yang digunakan. Ketentuan menilai hasil nilai t tabel digunakan tingkat signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan $df = n-1$ sebagai berikut:

- a. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $p \text{ value} < \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, artinya variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

- b. Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ atau $p\text{ value} > \alpha = 0,05$, maka H_0 diterima atau H_a tidak dapat diterima, artinya variabel independen tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.



Gambar 3.2: Penerimaan Hipotesis Uji t

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris faktor- faktor yang mempengaruhi terhadap intensi karyawan melakukan tindakan pengungkapan kecurangan (*whistleblowing*) dengan objek penelitian pada BUMD Kabupaten Temanggung. Variabel yang diuji yaitu sikap, norma subjektif, persepsi kontrol perilaku, dan intensitas moral terhadap intensi karyawan melakukan tindakan pengungkapan kecurangan (*whistleblowing*). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel sikap, norma subjektif, dan persepsi kontrol perilaku tidak berpengaruh positif terhadap intensi karyawan melakukan tindakan pengungkapan kecurangan (*whistleblowing*), sedangkan untuk variabel intensitas moral berpengaruh positif terhadap intensi karyawan melakukan tindakan pengungkapan kecurangan (*whistleblowing*) pada BUMD Kabupaten Temanggung.

B. Keterbatasan

Peneliti menyadari dari penelitian ini masih terdapat beberapa keterbatasan antara lain sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dilakukan dengan mengambil sampel pada karyawan di BUMD se-Kabupaten Temanggung.
2. Penelitian ini hanya meneliti variabel sikap, norma subjektif, persepsi kontrol perilaku, dan intensitas moral, sehingga masih banyak variabel lain yang masih perlu diteliti.
3. Penelitian ini hanya menerapkan metode survey melalui survey melalui kuesioner tanpa melakukan wawancara sebelumnya, sehingga hasil penelitian ini didasarkan pada data secara tertulis dari kuesioner.

C. Saran

Memperhatikan beberapa keterbatasan penelitian yang telah disampaikan, maka saran yang dapat peneliti sampaikan sebagai pertimbangan bagi peneliti selanjutnya, antara lain:

1. Penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian yang sama dengan menambahkan atau menggunakan objek atau lokasi yang berbeda, seperti Kota atau Kabupaten lainnya di Jawa Tengah.
2. Penelitian selanjutnya dapat menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi intensi karyawan melakukan tindakan pengungkapan kecurangan (*whistleblowing*), variabel yang disarankan adalah profesionalisme dan komitmen organisasi (Sari and Setiawati, 2016)

3. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan metode wawancara agar hasilnya sesuai dengan kuesioner yang diisi.

DAFTAR PUSTAKA

- Damayantheni, K. S. R. D., Sujana, E., & Herawati, N. T. 2017. Persepsi Kontrol Perilaku Terhadap Niat Melakukan Pengungkapan Kecurangan (*Whistleblowing*): Studi Empiris Pada Mahasiswa Akuntansi Program S1 dan Program D3 Universitas Pendidikan Ganesha. *E-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha*, 8.
- Dewi, D. K. 2016. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Intensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing Aplikasi Theory of Planned Behaviour. Skripsi.
- Gandamihadja, dkk. 2016. Pengaruh Komitmen Profesional dan Intensitas Moral Terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing. *Jurnal*. ISSN: 2460.6561. Vol: 02-01
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handika, M. F. D., & Sudaryanti, D. 2017. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Niat Mahasiswa Melakukan Tindakan WhistleBlowing: Studi Pada Mahasiswa Akuntansi STIE Akuntansi Asia Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi SITE ASIA*, 11(1), 56–63.
- Hays, J. B. 2013. *An investigation of the motivation management accountants to report fraudulent accounting activity: applying The Theory of Planned Behavior*. Disertasi. Nova Southeastern University, Florida.
- <https://nasional.kompas.com/read/2018/02/22/23550051/skor-ipk-tak-meningkat-agenda-pemberantasan-korupsi-dinilai-stagnan>. Diakses 28 Febuari 2018
- <http://hebat.temanggungkab.go.id/news/347819>
- <http://hebat.temanggungkab.go.id/news/519008>
- Husniati, S. 2017. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Intensi untuk Melakukan Whistleblowing Internal: Studi Empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Rokan Hulu. *JOM Fekon*, 4(1), 1223–1237.
- Kreshastuti, D. K. 2014. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Auditor Melakukan Tindakan Whistleblowing (Pelaporan Pelanggaran). Skripsi (Metodologi Dicontoh).
- Kreshastuti, D. K, & Prastiwi, A. 2014. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Whistleblowing: Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang. *Diponegoro Journal of Accounting*, 3, 1–13.

- Maulana Saud, I. 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>
- Nurkholis, R. B. 2015. Faktor-faktor yang mempengaruhi minat pegawai negeri sipil (PNS) untuk melakukan tindakan *whistleblowing*: Studi pada PNS BPK RI. *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 19(2), 276–295.
- Parianti, N. P. I., Suartana, I. W., & Badera, I. D. N. 2016. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Niat dan Perilaku *Whistleblowing* Mahasiswa Akuntansi, 12, 4209–4236.
- Rasuli, M., Perdana, A. A., & Hasan, A. 2018. Pengaruh Sikap , Norma Subyektif, Persepsi Kontrol Perilaku dan Etika terhadap *Whistleblowing* Intention dan Perilaku *Whistleblowing*: Studi Empiris di BPKP Perwakilan Riau dan Sumatera Barat. *Jurnal Politeknik Caltex Riau*, 11(1), 89–98.
- Rustiarini, N. W., & Suniarsih, N. M. 2015. Fraud dan *Whistleblowing*: Pengungkapan Kecurangan Akuntansi oleh Auditor Pemerintah. *Simposium Nasional Akuntansi 18*.
- Saragih, R., & Iskandar, A. 2018. Pengaruh Sikap ke Arah Perilaku, Norma Subjektif, dan Persepsi Kontrol Atas Perilaku Terhadap Niat dan Perilaku *Whistleblowing* CPNS. *Jurnal Tata Kelola & Akuntabilitas Keuangan Negara*, 63–84.
- Sari, M. M. R., & Ariyanto, D. 2017. Determinasi Tindakan *Whistleblowing*. Vol.12, No.1. 28 Februari 2017 ISSN 1978-6069, 12(1), 84–95.
- Sari, M., & Setiawati, L. P. 2016. Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Intensitas Moral dan Tindakan Akuntan Melakukan *Whistleblowing*. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 17(1), 257–282.
- Setyawati, I., Komala, A., & Sutrisno, R. C. 2015. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Niat untuk Melakukan *Whistleblowing* Internal. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 17(September), 22–33.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistomo, A., & Prastiwi, A. 2011. Persepsi mahasiswa akuntansi terhadap pengungkapan kecurangan: Studi empiris pada Mahasiswa Akuntansi UNDIP dan UGM. *Skripsi*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi.

- Suryono, E., & Chariri, A. 2016. Sikap , Norma Subjektif , Dan Intensi Pegawai Negeri Sipil Untuk Mengadukan Pelanggaran (*Whistleblowing*). *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 13(1), 102–116.
- Zanaria, Y. 2013. Pengaruh Profesionalisme Audit, Intensitas Moral untuk Melakukan Tindakan *Whistleblowing*: Studi pada KAP di Indonesia. *Seminar Nasional Dan The 3rd Call for Syariah Paper FEB UMS*, 569–577.

