



JURNAL FAIRNESS

ISSN (print): 2303-0348;

ISSN (online): 2303-0372

Available online at <https://ejournal.unib.ac.id/fairness>

PENGARUH SIKAP DAN PERSEPSI KONTROL PERILAKU TERHADAP NIAT WHISTLEBLOWING DENGAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI

¹Fransiska junita  ²Novita Sari 
^{1,2,3}Universitas Bengkulu

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Article history:

Received: 26 Juni 2023

Revised: 26 Juni 2023

Accepted: 26 Juni 2023

Keywords:

Attitudes, Perceptions Behavioral control, organizational support, Whistleblowing intentions

Correspondence:

Novita Sari

Universitas Bengkulu

novitasari@unib.ac.id

Whistleblowing is an act of reporting fraud or violations committed by internal or external parties within an organization. Whistleblowing has an important role in disclosing fraud. This study aims to examine employee attitudes and perceptions of behavior control that affect whistleblowing intentions and perceptions of organizational support can be a moderating variable for attitudes and perceptions of behavior control. The sample in this study were employees of the Bengkulu City Tax Service Office. The data used in this study are primary data. The data collection method used purposive sampling technique and this study used a quantitative. Data were analyzed using multiple linear regression using SPSS software. The results showed that attitudes has effect on employee intentions and perceptions of behavior control has no effect on employee intentions in whistleblowing. Organizational support not have a moderating effect on attitudes, but has a moderating effect on perceptions of behavioral control on whistleblowing intentions.

1. PENDAHULUAN

Perkembangan perekonomian yang semakin kompleks, mendorong perkembangan berbagai bentuk praktik kecurangan yang muncul. Skandal kecurangan (*fraud*) masih menjadi sebuah isu yang fenomenal dan menarik untuk dibahas terkait dengan kasus-kasus yang tengah berkembang di dalam organisasi. Association Of Certified Fraud Examiners (ACFE) menggolongkan *Fraud* dalam 3 jenis, yaitu kecurangan dalam laporan keuangan, penyalahgunaan aset dan korupsi. Berdasarkan data yang dihimpun oleh Indonesian *Corruption Watch* (ICW) menunjukkan bahwa sepanjang tahun 2018 aparat penegak hukum telah menangani 454 kasus korupsi dan 1.087 tersangka.

Salah satu cara yang dapat dilakukan organisasi untuk meminimalkan kesempatan melakukan kecurangan adalah dengan menciptakan sistem pelaporan pelanggaran/kecurangan (*whistleblowing system*) di dalam organisasi. Miceli dan Near (1985) mendefinisikan *whistleblowing system* sebagai suatu pengungkapan oleh anggota organisasi maupun mantan anggota organisasi atas suatu praktik ilegal, tidak bermoral, atau tanpa legitimasi hukum di bawah kendali pemimpin mereka, kepada orang atau organisasi yang dapat menghentikan dan serta melakukan tindakan perbaikan atas kecurangan yang terjadi.

Whistleblowing yang dilakukan oleh karyawan sangat ditentukan oleh niat karyawan tersebut. Sebagaimana *theory of planned behaviour* menjelaskan bahwa niat muncul karena beberapa faktor diantaranya sikap dan persepsi kontrol perilaku. Beberapa penelitian yang menguji sikap terhadap niat *whistleblowing* di antaranya penelitian Winardi (2013) hasilnya menunjukkan bahwa sikap berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Suryono dan Chariri (2017) menunjukkan hasil yang berbeda, bahwa sikap tidak memberikan pengaruh yang positif terhadap niat *whistleblowing*. Beberapa hasil penelitian terdahulu juga menguji persepsi kontrol perilaku salah satunya dilakukan oleh Damayanti et al (2017) menunjukkan bahwa persepsi kontrol perilaku berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*. Sebaliknya Penelitian yang dilakukan oleh Zakaria et al., (2016) menunjukkan hasil yang tidak sama, bahwa persepsi kontrol perilaku tidak memiliki pengaruh yang positif terhadap niat *whistleblowing*. Berdasarkan beberapa hasil penelitian terdahulu yang inkonsisten, memunculkan peluang untuk menambahkan variabel moderasi yaitu persepsi dukungan organisasi.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk melihat apakah karyawan yang bekerja di KPP Kota Bengkulu mempunyai niat untuk melaporkan kecurangan ketika mereka mengetahui bahwa terjadi kecurangan dilingkungan kerja mereka. Karena karyawan yang bekerja di lingkungan pajak merupakan karyawan yang rentan terhadap perilaku kecurangan mengingat berbagai godaan keuntungan yang bisa mereka dapatkan

2. KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 *Theory of Planned Behavior* (Teori Perilaku Terencana)

Theory of Planned Behavior (TPB) adalah teori yang dikemukakan oleh Icek Ajzen (1991) yang menjelaskan hubungan antara sikap dan perilaku. *Theory of Planned Behavior* ini menyatakan bahwa minat (*intention*) dianggap lebih akurat dalam memprediksi perilaku

aktual dan juga bisa sebagai penghubung antara sikap dan perilaku. Menurut Icek Ajzen, minat digunakan untuk mengetahui motivasi yang mempengaruhi perilaku seseorang. Tindakan *whistleblowing* merupakan perilaku yang direncanakan oleh *whistleblower*. Tindakan *whistleblowing* tergantung pada niat pelapor kecurangan atau *whistleblower* apakah akan memutuskan untuk melakukan *whistleblowing* atau tidak sehingga *Theory Planned Behavior* (TPB) menjadi salah satu teori yang mendukung tindakan *whistleblowing*.

2.2 Contingency Theory (Teori Kontijensi)

Contingency Theory (Teori Kontijensi) sering disebut teori situasional pertama kali disampaikan oleh Lawrence and Lorsch (1967). Dalam teori kontijensi menyatakan bahwa segala sesuatu tidak bisa disesuaikan dengan situasi dan kondisi yang sama, lingkungan yang berbeda menempatkan kebutuhan yang berbeda pula pada organisasi. Pendekatan kontijensi digunakan untuk mengetahui bagaimana tingkat keandalan variabel independen apakah selalu berpengaruh konsisten baik pada kondisi yang sama ataupun berbeda terhadap variabel dependennya. Dalam teori kontijensi muncul suatu dugaan bahwa terdapat faktor situasional lain yang mungkin juga akan berinteraksi dalam mempengaruhi suatu situasi.

2.3 Pengaruh Sikap Terhadap Niat Whistleblowing

Berdasarkan *Theory of planned behavior* sikap merupakan penilaian apakah perilaku yang dilakukan seseorang dapat memberikan manfaat untuk dirinya sendiri, jadi seorang individu akan merencanakan terlebih dahulu apakah akan melaporkan kecurangan yang diketahuinya atau menjadi seorang *whistleblower*, jadi ketika seseorang merasa bahwa mengungkapkan pelanggaran yang terjadi adalah sesuatu yang menguntungkan untuk diri mereka sendiri dan organisasi mereka, mereka akan cenderung melakukan pengungkapan kecurangan atau melakukan tindakan *whistleblowing*.

Secara empiris beberapa penelitian telah membuktikan konsep sikap memiliki hubungan positif terhadap niat *whistleblowing*. Park dan Blenkinsopp (2009) yang menguji sikap, norma subjektif, persepsi kontrol perilaku terhadap niat *whistleblowing* menemukan bahwa sikap memiliki efek positif signifikan terhadap niat *whistleblowing*. Trongmateerut dan Sweeney (2012) juga menjelaskan bahwa niat *whistleblowing* dipengaruhi oleh sikap. Winardi (2013) juga menemukan bahwa sikap berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing* internal. Berdasarkan uraian tersebut diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: Sikap karyawan berpengaruh pada niat karyawan untuk melakukan *whistleblowing*

2.4 Pengaruh Persepsi Kontrol Perilaku Terhadap Niat Whistleblowing

Berdasarkan *Theory Of Planned Behaviour* persepsi kontrol perilaku merupakan bagaimana seseorang mengerti bahwa perilaku yang ditunjukkannya merupakan hasil pengendalian yang dilakukan oleh dirinya. Jadi ketika seseorang yang mengetahui kecurangan yang terjadi dan memutuskan untuk merencanakan melakukan tindakan *whistleblowing* itu sepenuhnya merupakan berdasarkan kontrol perilaku dari dirinya sendiri.

Berdasarkan hasil penelitian Yuswono dan Hartijasti (2018) yang menyatakan bahwa persepsi kontrol berpengaruh terhadap niat karyawan untuk melakukan tindakan *whistleblowing*, kemudian penelitian yang dilakukan oleh Winardi (2013) yang menemukan

bahwa persepsi kontrol perilaku berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing* internal kemudian penelitian yang dilakukan oleh Park dan Blenkinsop (2009) juga menemukan bahwa persepsi kontrol perilaku memiliki pengaruh positif signifikan pada niat *whistleblowing* internal. Berdasarkan uraian tersebut diajukan hipotesis sebagai berikut:

H2: *Persepsi kontrol perilaku berpengaruh terhadap niat whistleblowing internal*

2.5 Persepsi Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi Sikap Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing

Berdasarkan *contingency theory* terdapat faktor situasioal atau variabel lain yang ikut mempengaruhi suatu penelitian yang hasilnya tidak konsisten yang bertindak sebagai variabel moderating atau intervening. Persepsi dukungan organisasi dalam penelitian ini merupakan variabel moderasi digunakan untuk ikut mempengaruhi sikap karyawan terhadap niat *whistleblowing*.

Hasil penelitian dari Yuswono dan Hartijasti (2018) menyatakan bahwa sikap dapat menjadi variabel pemoderasi yang memperkuat efek sikap pada niat untuk mengungkapkan pelanggaran. Hal ini juga sejalan dengan penelitian Latan et al., (2016) dimana hasilnya menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi dapat menjadi variabel pemoderasi sikap terhadap niat *whistleblowing* internal dimana dukungan organisasi dapat memperkuat sikap terhadap niat *whistleblowing* internal. Berdasarkan uraian tersebut diajukan hipotesis sebagai berikut:

H3: *Persepsi dukungan organisasi memoderasi hubungan sikap terhadap niat whistleblowing*

2.6 Persepsi Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi Persepsi Kontrol Perilaku Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing

Berdasarkan *contingency theory* terdapat faktor situasioal atau variabel lain yang ikut mempengaruhi suatu penelitian yang hasilnya tidak konsisten yang bertindak sebagai variabel moderating atau intervening. Persepsi dukungan organisasi dalam penelitian ini merupakan variabel moderasi digunakan untuk ikut mempengaruhi persepsi kontrol perilaku karyawan terhadap niat *whistleblowing*.

Hasil penelitian dari Alleyne et al., (2013) menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi dapat menjadi variabel yang memoderasi Persepsi kontrol perilaku terhadap niat *whistleblowing* dimana dukungan organisasi dapat memperkuat Persepsi kontrol perilaku terhadap niat *whistleblowing* internal. Hal ini juga sejalan dengan penelitian Saud (2016) dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi dapat menjadi variabel pemoderasi yang memperkuat persepsi kontrol perilaku terhadap niat *whistleblowing*

H4: *Persepsi dukungan organisasi memoderasi hubungan persepsi kontrol perilaku terhadap niat whistleblowing*

3. METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif didefinisikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada sumber

data primer dan sekunder, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang ditetapkan.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Kota Bengkulu. Merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Penelitian ini menggunakan metode *purposivesampling* sampel yang diambil adalah Karyawan Kantor Pelayanan Pajak di Kota Bengkulu minimal telah bekerja selama 1 tahun. Pertimbangan yang diambil oleh peneliti adalah dengan anggapan bahwa karyawan tersebut sudah memiliki pengetahuan yang memadai serta memiliki pemahaman yang cukup terhadap kondisi lingkungan kerja di dalam organisasi tempat mereka bekerja.

3.4 Metode Analisis Data

3.4.1 Analisis statistic deskriptif

Analisis ini akan memberikan penjelasan mengenai pengaruh antar variabel yang diteliti yaitu pengaruh sikap, persepsi kontrol perilaku terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*, kemudian apakah persepsi dukungan organisasi dapat menjadi pemoderasi sikap dan persepsi kontrol perilaku.

3.4.2 Uji Kualitas Data

Dalam pengujian kuesioner, kriteria kuesioner yang baik adalah terlihat pada uji validitas dan reliabilitasnya. Pengujian validitas dalam penelitian ini dengan menggunakan CFA (*Confirmatory Factor Analysis*) yang merupakan cara untuk menguji berapa layak suatu variabel terukur dalam mewakili konstruk. Untuk mengukur interkorelasi antar variabel dilakukan analisis faktor *Kaiser Mayer Olkin Measure of Sampling Adequency* (KMO MSA). Jika nilai KMO MSA yang didapat dari pengujian variabel > 0.05 maka instrument pertanyaan dikatakan valid. Sedangkan untuk menguji reliabilitasnya akan dilakukan dengan uji statistik *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel jika menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$ (Ghozali, 2013).

3.4.3 Uji Asumsi Klasik

Pada Pengujian asumsi klasik, terdapat 3 uji yaitu :uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas. Pada uji normalitas untuk menguji apakah data yang diperoleh berdistribusi normal, maka dilakukan pengujian dengan cara analisis statistik yaitu uji *One sample kolmogorove-smirnov test*. suatu data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi > 0.05 (sig. > 0.05). Pada uji multikolinearitas Untuk membantu perhitungan digunakan penelitian *tolerance dan variance inflator factor* (VIF) kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya, jika *tolerance value* dibawah 0,10 atau 10 % atau nilai VIF adalah diatas 10 maka terjadi multikolinearitas, begitu juga sebaliknya. Dan uji heteroskedastisitas dengan cara melakukan uji *Glejseruji* glejser ini dilakukan dengan dengan melakukan regresi nilai absolute residual dari model terhadap variabel independen, untuk melihat terjadinya heterokedastisitas dapat

dilihat, jika probabilitasnya > 0.05 maka terjadi heterokedastisitas tetapi apabila probabilitas < 0.05 berarti terjadi heterokedastisitas.

3.4.3 Uji Hipotesis

Pada Pengujian hipotesis untuk melihat suatu model layak digunakan maka dilakukan uji F, nilai koefisien determinasi disesuaikan (*Adjusted R²*), dan uji statistik t. Uji F untuk mengetahui apakah model regresi dalam penelitian telah sesuai dan layak digunakan. Kriteria model dikatakan sesuai dan layak apabila probabilitas signifikan lebih kecil dari 0,05 (Ghozali, 2013). Pengujian koefisien determinasi disesuaikan (*Adjusted R²*) untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Sementara Uji t untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dengan kriteria hipotesis akan diterima apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan nilai koefisien regresi lebih besar dari 0 (Ghozali, 2013).

4. HASIL

4.1 Deskripsi Data

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan angket atau kuesioner yang disebarakan secara online kepada karyawan yang bekerja di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) kota Bengkulu melalui link kuesioner online yang dibagikan pada group social media (Whatssap) karyawan. penyebaran kuesioner secara online serta pengembalian kuesioner yang dilakukan mulai tanggal 14 Februari 2020 sampai dengan 22 Juli 2020. Jumlah karyawan yang bekerja di KPP Kota Bengkulu adalah 100 orang dan semuanya tergabung dalam Group Whatsapp karyawan. Dari kuesioner online yang disebarakan kepada karyawan yang bekerja di Kantor Pelayanan Pajak Kota Bengkulu sebanyak 53 responden mengisi kuesioner yang sudah disebarakan.

4.2 Statistik Deskriptif

Data yang ditabulasi adalah data yang sesuai dengan jawaban responden atas pernyataan yang di ajukan dalam kuesioner. Dalam pengolahan data, pernyataan tersebut diberi skor yang menunjukkan tingkat frekuensi responden dalam memilih jawaban dengan diberi skor dari 1 sampai 5.

Tabel 4.1
Statistik Deskriptif

Variabel	N	Kisaran Teoritis		Rata-rata Teoritis	Kisaran Aktual		Rata-rata Aktual	Standar Deviasi
		Min	Maks		Min	Maks		
S	53	5	25	15	14	25	21.49	2.952
PKP	53	5	25	15	5	25	17.92	4.949
PDO	53	7	35	21	16	35	27.98	4.401
NW	53	5	25	15	9	25	18.23	3.473

4.3 Uji Kualitas Data

4.3.1 Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan uji CFA (Confirmatory Factor Analysis) dimana nilai KMO (Kaiser Mayer Olkin) dari analisis menunjukkan nilai > 0.05 dan nilai signifikansi dari Bartlett's Test Sphericity yang diinginkan adalah < 0.05 , hasil pengujian validitas data dapat dilihat pada Tabel di bawah ini.

Tabel 4.3
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	N	KMO MSA	Sig.	Keterangan
1	Sikap	53	0.745	0.000	Valid
2	Persepsi control perilaku	53	0.765	0.000	Valid
3	Persepsi Dukungan organisasi	53	0.809	0.000	Valid
4	Niat whistleblowing	53	0.707	0.000	Valid

4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas

pengujian dilakukan dengan menggunakan pengujian cronbach alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai cronbach alpha $> 0,7$. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.3
Hasil Uji Reliabilitas

NO	Variabel	Nilai cronbach alpha	Keterangan
1.	Sikap Karyawan	0.799	Reliabel
2.	Persepsi Kontrol Perilaku	0.888	Reliabel
3.	Persepsi Dukungan Organisasi	0.865	Reliabel
4.	Niat whistleblowing	0.721	Reliabel

4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Hasil Uji Normalitas

pengujian dengan cara analisis statistik yaitu uji *One sample kolmogorove-smirnov test*. Dalam pengujian, suatu data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi > 0.05 (sig. > 0.05). Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.4
Hasil Uji Normalitas

Persamaan	Asymp Sig (2-tailed)	Keterangan
Persamaan 1	0.200	Normal
Persamaan 2	0.200	Normal

Persamaan 3	0.200	Normal
-------------	-------	--------

4.4.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Ketentuan uji multikolinieritas ini adalah jika nilai $VIF < 10$ dan nilai tolerance > 0.10 maka tidak terdapat multikolinieritas yang terjadi antar variabel. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 4.3 di bawah ini :

Tabel 4.4
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Colienarity Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Persamaan 1			
Sikap Karyawan	0.818	1.222	Bebas Multikolinieritas
Persepsi Kontrol perilaku	0.818	1.222	
Persamaan 2			
Sikap Karyawan	0.037	26.748	Terjadi Multikolinieritas
Persepsi Dukungan Organisasi	0.027	36.806	
Sikap dan Persepsi Dukungan Organisasi	0.010	100.691	
Persamaan 3			
Persepsi Kontrol perilaku	0.024	41.115	Terjadi Multikolinieritas
Persepsi Dukungan Organisasi	0.108	9.241	
Persepsi Kontrol perilaku dan Persepsi Dukungan Organisasi	0.015	66.286	

Berdasarkan Tabel dapat dilihat bahwa hasil pengujian multikolinieritas terlihat bahwa pada persamaan 2 dan 3 **terjadi multikolinieritas**, dapat dilihat dari nilai Tolerance yang lebih dari 0.10 dan nilai VIF nya lebih besar dari 10.

Untuk mengatasi masalah multikolinieritas, maka dalam penelitian ini menguji pengaruh moderasinya dengan uji nilai selisih mutlak (*Absolute*) dari variabel independen (Ghozali, 2013). Hasil pengujian ulang multikolinieritas pada persamaan 2 dan 3 dapat dilihat pada tabel 4.4 di bawah ini:

Tabel 4.4
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Colienarity Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Persamaan 2			

Sikap	0.523	1,912	Bebas Multikolinieritas
Persepsi Dukungan Organisasi	0.509	1.965	
Sikap dan Persepsi Dukungan Organisasi	0.932	1.073	
Persamaan 3			
Persepsi kontrol perilaku	0.622	1.609	Bebas Multikolinieritas
Persepsi Dukungan Organisasi	0.665	1.503	
Persepsi Kontrol perilaku dan Persepsi Dukungan Organisasi	0.807	1.238	

Hasil pengujian ulang multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa persamaan 2 dan 3 sudah bebas dari gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai Tolerance yang lebih besar dari 0.10 dan nilai *VIF* nya lebih kecil dari 10.

4.4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Penelitian ini menggunakan uji glejster dengan ketentuan apabila nilai signifikan > 0.05 maka pada variabel-variabel tersebut tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk uji Heterokedastisitas pada model 2 dan 3 menggunakan data absolute (mutlak) pada pengujian multikolinieritas ke 2 pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.5 di bawah ini:

Tabel 4.4

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabe 1	Nilai isig	Keterangan
Persamaan 1		
Sikap Karyawan	0.075	Bebas Heterokedastisist as
Persepsi Kontrol Perilaku	0.184	
Persamaan 2		
Sikap Karyawan	0.671	Bebas Heterokedastisist as
Persepsi Dukungan Organisasi	0.124	
Sikap dan Persepsi Dukungan Organisasi	0.996	
Persamaan 3		
Persepsi Kontrol Perilaku	0.573	

Persepsi Dukungan Organisasi	0.075	Bebas Heterokedastisitas
Persepsi Kontrol Perilaku dan Persepsi Dukungan Organisasi	0.190	

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat dilihat bahwa semua persamaan baik pada model 1,2 dan 3 memiliki nilai signifikansi > 0.05 , sehingga dapat disimpulkan bahwa ke 3 model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

4.6 Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian ini biasa dilakukan dengan melihat p -value dari masing-masing variabel. Apabila p -value $< 5\%$ maka hipotesis diterima dan apabila p -value $> 5\%$ maka hipotesis ditolak (Ghozali, 2016). Pada uji hipotesis ini terdapat 3 model pengujian

Tabel 4.6
Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	Koefisien b	t-statistik	Sig.	Hasil
Konstanta	6.417	2.025	0.048	
Sikap	0.442	2.747	0.008	Diterima
Persepsi kontrol perilaku	0.128	1.337	0.187	Ditolak
RSquare	0.234			
Adjusted R ²	0.203			
F	7.619			
Sig.	0.001			

Tabel 4.7
Hasil Pengujian Hipotesis Model 2

Variabel	Koefisien b	t-statistik	Sig.	
Konstanta	6.377	1.873	0.067	
Sikap	0.441	2.152	0.036	
Persepsi dukungan organisasi	0.095	0.681	0.499	
Sikap dan Persepsi dukungan organisasi	-0.459	-0.491	0.626	Ditolak
RSquare	0.221			
Adjusted R ²	0.173			
F	4.657			
Sig.	0.006			

Tabel 4.8
Hasil Pengujian Hipotesis Model 3

Variabel	Koefisienb	t-statistik		Sig.	Ket.
Konstanta	9.076	3.272		0.002	
Persepsi kontrol perilaku	0.244	2.223		0.031	
Persepsi dukungan organisasi	0.133	1.113		0.271	
Persepsi kontrol perilaku dan Persepsi dukungan organisasi	1.488	2.209		0.032	Diterima
RSquare		0.253			
Adjusted R ²		0.207			
F		5.531			
Sig.		0.002			

Kemudian untuk melihat jenis moderasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.9
Hasil Pengujian Penentuan Jenis Moderasi

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.423 a	.179	.146	3.21021	.179	5.434	2	50	.007
2	.503 b	.253	.207	3.09249	.074	4.879	1	49	.032
a. Predictors: (Constant), X3, X2									
b. Predictors: (Constant), X3, X2, X2.X3									

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat dilihat bahwa terjadi peningkatan nilai R Square ketika pengujian sebelum menggunakan variabel moderasi dimana nilainya yaitu 0.179 atau 17.9% yang meningkat menjadi 0.253 atau 25.3% ketika pengujian menggunakan variabel moderasi. Dengan nilai Sig F Change untuk uji moderasi sebesar 0.032 (q-value < 0.05) yang berarti

signifikan, berdasarkan tingkat signifikansi tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Persepsi dukungan organisasi merupakan **Pure moderasi**

4.10 Uji F

Uji f ini dilakukan dengan kriteria apabila p value (sig) < 0.05, Kemudian dengan embandingkan nilai f-hitung dan f-tabel apabila nilai f-hitung lebih besar dari nilai f tabel, maka variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapaat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.10
Hasil Uji F

Variabel	Nilai F Hitung	Nilai F Tabel	Sig.
Persamaan 1	7.619	3.183	0.001
Persamaan 2	4.657	2.794	0.006
Persamaan 3	5.531	2.794	0.002

4.11 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Semakin besar nilai Adjusted R Square menandakan semakin bainya model karena semakin menjelaskan hubungan antar variabel,namun sebaliknya apabila nilai Adjusted R Square hal tersebut berarti kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen juga terbatas. Hasil uji koefisien determinasi (R²) dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.10
Hasil Uji R²

Variabe 1	Adjusted R ²
Persamaan 1	0.203
Persamaan 2	0.173
Persamaan 3	0.207

4.12 Uji T

4.12.1 Hasil Uji t Model 1

Pada uji t variabel sikap menunjukan nilai koefisien regresi 0.442 dan nilai t sebesar 2.747 lebih besar dibanding t-tabel nya yang hanya sebesar 2.009 dengan signifikasi 0.008 yang berarti sikap berpengaruh terhadap niat whistleblowing sehingga H1 diterima. Pada variabel persepsi kontrol perilaku, menunjukan nilai koefisien regresi 0.128 dan nilai t sebesar 1.337 lebih kecil dibanding nilai t-tabel sebesar 2.009 dengan signifikasi 0.187 dimana nilai signifikansi > 0.05 yang berarti persepsi kontrol perilaku tidak berpengaruh terhadap niat whistleblowing sehingga H2 **diolak**.

4.12.2 Hasil Uji t Model 2

Pada variabel interaksi antara sikap dan persepsi dukungan organisasi menunjukkan nilai koefisien regresi -0.459 dan nilai t sebesar -0.491 lebih kecil dibanding nilai t-tabel nya sebesar 2.009 dengan signifikansi 0.626 dimana nilai signifikansi > 0.05 yang berarti persepsi dukungan organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap sikap dan niat whistleblowing sehingga H3 **ditolak**.

4.12.13 Hasil Uji t Model 3

Pada variabel interaksi antara persepsi kontrol perilaku dan persepsi dukungan organisasi menunjukkan nilai koefisien regresi 1.488 dan nilai t sebesar 2.209 lebih dibanding nilai t-tabel nya yang hanya sebesar 2.009 dengan signifikansi 0.032 dimana nilai signifikansi > 0.05 yang berarti persepsi dukungan organisasi merupakan variabel moderasi yang dapat memperkuat pengaruh persepsi kontrol perilaku dan niat whistleblowing sehingga H4 **diterima**.

4.13 Pembahasan

4.13.1 Pengaruh Sikap Terhadap Niat Whistleblowing

Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa sikap karyawan berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*, hasil ini sejalan dengan *Theory of planned behavior* (TPB) dimana ketika seseorang merasa atau memiliki keyakinan bahwa ketika dia memutuskan untuk menjadi seorang *whistleblower* maka hal tersebut akan memberikan konsekuensi positif atau memberikan manfaat untuk dirinya maupun organisasi, maka orang tersebut akan memiliki kecenderungan sikap yang positif untuk mendukung tindakan whistleblowing, dengan demikian hal tersebut akan meningkatkan niat seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

Temuan ini sesuai dengan beberapa hasil penelitian sebelumnya diantaranya Park dan Blenkinsopp (2009) yang menemukan bahwa sikap terhadap *whistleblowing* memiliki efek positif signifikan terhadap niat *whistleblowing*, kemudian penelitian yang dilakukan Winardi (2013) juga menemukan bahwa sikap berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*. Dengan terbuktinya sikap yang berpengaruh terhadap niat karyawan untuk melakukan whistleblowing dalam penelitian ini, hal ini dapat menjadi perhatian bagi organisasi. Agar organisasi dapat mendorong maupun mendukung karyawannya untuk melakukan Tindakan *whistleblowing* karena hal ini sangat penting bagi organisasi untuk mengurangi terjadinya kecurangan yang tentunya akan merugikan.

4.13.2 Pengaruh Persepsi Kontrol Perilaku Terhadap Niat Whistleblowing

Hasil pengujian hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa persepsi kontrol perilaku tidak berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*. Hal ini terkait dengan *Theory of planned behavior* (TPB) yang menyatakan bahwa persepsi kontrol perilaku merupakan bentuk persepsi atau kemampuan diri individu dalam mengontrol dirinya untuk berperilaku yang mengacu pada kemudahan atau kesulitan yang dihadapi untuk melakukan perilaku tersebut. Jadi ketika semakin lemah kontrol perilaku yang dirasakan seseorang maka akan semakin lemah juga niat orang tersebut untuk melakukan suatu perilaku.

Temuan ini sesuai dengan beberapa hasil penelitian sebelumnya diantaranya penelitian yang dilakukan Saud (2016) dimana hasilnya menyatakan bahwa persepsi kontrol

perilaku tidak berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*, kemudian penelitian Zakaria et al. (2016) juga menyatakan bahwa persepsi kontrol perilaku tidak berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*.

Berdasarkan hasil dalam penelitian ini bahwa persepsi kontrol perilaku tidak berpengaruh terhadap niat *whistleblowing* hal ini dapat menjadi perhatian khusus bagi organisasi untuk dapat lebih mendorong karyawan agar memiliki niat yang lebih tinggi untuk melakukan *whistleblowing*. Diantaranya dengan menyusun dan mengembangkan prosedur pelaporan yang lebih baik dan terstruktur sehingga dapat memudahkan ketika ada seseorang yang ingin melapor.

4.13.3 Persepsi Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi Sikap Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing

Hasil pengujian hipotesis ketiga (H3) menyatakan bahwa dukungan organisasi tidak dapat menjadi variabel yang memoderasi pengaruh sikap karyawan terhadap niat *whistleblowing*. Sikap adalah bagaimana seseorang bereaksi atau merespon suatu perilaku yang terjadi apabila hal tersebut dianggap dapat memberikan keuntungan, ketika hal tersebut dirasa menguntungkan maka mereka akan merespon dengan melakukan hal tersebut, sehingga semakin rendah reaksi mereka terhadap suatu perilaku dan ditambah dukungan organisasi yang mereka rasa masih kurang maka akan semakin rendah juga niat seseorang untuk melakukan suatu tindakan

Berdasarkan *contingency theory* terdapat faktor situasioal atau variabel lain yang ikut mempengaruhi suatu penelitian yang hasilnya tidak konsisten yang bertindak sebagai variabel. Persepsi dukungan organisasi dalam penelitian ini merupakan variabel moderasi digunakan untuk ikut mempengaruhi sikap karyawan terhadap niat *whistleblowing* namun hasilnya menyatakan bahwa dukungan organisasi tidak dapat ikut mempengaruhi pengaruh sikap terhadap niat *whistleblowing*.

Hasil penelitian menunjukkan hasil yang berbeda dengan penelitian sebelumnya diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Latan et al., (2016) dimana hasilnya menunjukkan bahwa dukungan organisasi dapat memoderasi sikap terhadap niat *whistleblowing*, kemudian penelitian Yuswono dan Hartijasti (2018) dimana hasilnya juga menyatakan bahwa dukungan organisasi dapat memoderasi sikap terhadap niat *whistleblowing*. Namun hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Saud (2016) yang menyatakan bahwa dukungan organisasi tidak dapat menjadi variabel yang memoderasi pengaruh efek sikap terhadap niat untuk mengungkapkan pelanggaran. Dengan hasil yang di dapat bahwa dukungan organisasi belum bisa menjadi menjadi variabel memoderasi sikap terhadap niat karyawan untuk melakukan *whistleblowing*, artinya organisasi harus lebih merangkul karyawan untuk lebih berani mengungkapkan pelanggaran yang mereka ketahui.

4.13.4 Persepsi Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi Persepsi Kontrol Perilaku Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing

Hasil pengujian hipotesis keempat (H4) menyatakan bahwa dukungan organisasi dapat menjadi variabel moderasi yang memperkuat pengaruh persepsi kontrol perilaku

terhadap niat melakukan tindakan *whistleblowing*. Persepsi kontrol perilaku merupakan persepsi individu mengenai kemudahan atau kesulitan yang akan mereka alami ketika ingin melakukan suatu tindakan. Ketika seseorang merasa atau meyakini bahwa tidak adanya hambatan dan memiliki kesempatan besar untuk melaporkan tindakan kecurangan, maka semakin besar juga niat seseorang untuk melaporkan kecurangan tersebut.

Temuan ini menunjukkan hasil yang sejalan dengan penelitian sebelumnya seperti penelitian yang dilakukan oleh Alleyne et al., (2013) yang menyatakan bahwa dukungan organisasi dapat memoderasi pengaruh persepsi kontrol perilaku terhadap niat *whistleblowing*. serta hasil penelitian Saud (2016) dimana hasilnya juga menyatakan bahwa dukungan organisasi dapat memoderasi pengaruh persepsi kontrol perilaku terhadap niat *whistleblowing*.

Berdasarkan *contingency theory* terdapat faktor situasioal atau variabel lain yang ikut mempengaruhi suatu penelitian yang hasilnya tidak konsisten yang bertindak sebagai variabel. Persepsi dukungan organisasi dalam penelitian ini merupakan variabel moderasi digunakan untuk ikut mempengaruhi sikap karyawan terhadap niat *whistleblowing* dan hasilnya menyatakan bahwa dukungan organisasi tidak dapat menjadi variabel moderasi yang memperkuat pengaruh persepsi kontrol perilaku terhadap niat *whistleblowing*. Berdasarkan hasil dalam penelitian ini didapat bahwa dukungan organisasi dapat menjadi variabel moderasi yang memperkuat pengaruh persepsi kontrol perilaku terhadap niat *whistleblowing*. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan sudah merasa bahwa organisasi telah memberikan dukungan kepada mereka, dan organisasi telah memberikan perlindungan terhadap para karyawan yang bersedia menjadi *whistleblower*, sehingga karyawan lebih berani untuk melaporkan pelanggaran.

5. KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN KETERBATASAN PENELITIAN

5.1 Kesimpulan

Dari data yang didapatkan dan analisis yang telah dilakukan, maka yang dapat disimpulkan dalam penelitian ini antara lain : Sikap karyawan terbukti berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*, artinya semakin tinggi tingkat sikap positif para karyawan terhadap perilaku *whistleblowing*, maka akan meningkatkan niat karyawan tersebut untuk melaporkan kecurangan. Persepsi kontrol perilaku tidak memiliki pengaruh terhadap niat *whistleblowing*, dimana karyawan masih merasa bahwa mereka akan menghadapi banyak kesulitan serta hambatan ketika mereka melaporkan kecurangan. Dukungan organisasi tidak memoderasi pengaruh sikap karyawan terhadap niat melakukan *whistleblowing*, artinya dukungan yang diberikan organisasi masih belum cukup untuk memperkuat sikap positif karyawan terhadap *whistleblowing*. Dukungan organisasi dapat menjadi variabel moderasi yang memperkuat pengaruh persepsi kontrol perilaku terhadap niat *whistleblowing*, hal ini berarti bahwa para karyawan sudah merasa bahwa organisasi telah memberikan dukungan dan melindungi mereka, sehingga persepsi mereka mengenai kesulitan yang akan mereka hadapi ketika melaporkan kecurangan dapat teratasi dan meningkatkan niat mereka untuk melaporkan kecurangan.

5.2 Implikasi

Hasil penelitian ini mendukung *Theory of planned behavior* (TPB) yang dikemukakan oleh Icek ajzen (1991) yang menyatakan bahwa sikap terhadap perilaku (*attitude towards behavior*) yaitu. Kemudian pada *Contingency Theory* (Teori Kontijensi) yang pertama kali disampaikan oleh Lawrence and Lorsch (1967), dalam teori kontijensi dukungan organisasi merupakan variabel situasional yang bertindak sebagai variabel moderasi untuk mengatasi hasil yang berbeda antara satu penelitian dengan penelitian lainnya. Penelitian ini dapat menjadi masukan kepada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Kota Bengkulu untuk lebih meningkatkan berbagai bentuk dukungan yang diberikan organisasi kepada karyawannya guna meningkatkan niat mereka untuk melaporkan kecurangan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi dan sebagai bahan pertimbangan bagi para praktisi dalam mengembangkan pengetahuan terkait *whistleblowing*.

5.3 Keterbatasan

Penelitian ini masih jauh dari kata sempurna sehingga masih memiliki keterbatasan, adapun beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, antara lain :Jumlah karyawan yang bersedia menjadi responden hanya 53 orang, belum bisa mencakup seluruh karyawan, sehingga penelitian ini tidak bisa mengukur bagaimana niat ataupun persepsi seluruh karyawan di kantor pajak. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa dukungan organisasi belum bisa menjadi variabel moderasi sikap, sehingga kemungkinan ada variabel lain yang lebih berpengaruh untuk menjadi variabel moderasi nya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Yuswono,T & Hartijasti. (2018). Employees Whistleblowing Intention Public Sector: The Role of Perceived Organizational Support as Moderating Variable. *Journal of Accounting and Investment*, 19(2).
- Ajzen, Icek(1991). *The Theory of Planned Behavior*. *Organizational Behavior an Human Decision Processes*, 50: 179-211.
- (2005). *Attitudes, Personality, and Behavior*. 2nd Edition.New York: Open University Press.
- (2012). Ajzen, I. 2012. *The theory of planned behavior*, In P. A., Lange, A. W. Kruglanski, & E. T. Higgins (Eds.).*Handbook of theories of social psychology*. London, UK.
- Alleyne, P. Hudaib, M. & Pike, R. (2013). *Towards a conceptual model of whistleblowing intentions among external auditors Towards a conceptual model of whistleblowing intentions among external auditors*.*The British Accounting review*.
- Alleyne, P. Hudaib, M. & Haniffa, R.(2015). *The moderating role of perceived organisational support in breaking the silence of public accountants*. *Journal of Business Ethics*, 1-19.

Aliyah, S. (2015). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Pegawai dalam Melakukan Tindakan Whistleblowing. *Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis*, 173-189.

Aselage, J. & Eisenberger, R.(2003). Perceived organizational support and psychological contracts: A theoretical integration. *Journal of Organizational Behavior*, 24(5), 491-509.

Association of Certified Fraud Examiners. 2006, Report to Nation on Occupational Fraud & Abuse. The Association of Certified Fraud Examiners Inc.

Damayanthi,K.S.R.D.Sujana,E.&Herawati,N.T.(2017).PengaruhNorma Subyektif, SikappadaPerilaku,PersepsiKontrolPerilakuTerhadap Niat Melakukan Pengungkapan Kecurangan (Whistleblowing)

Direktorat jendral pajak. 2013. Dirjen Pajak; Bonus 9 kali jika jadi whistleblower <https://ekonomi.kompas.com/read/2013/05/03/1349213/Pegawai.Pajak.Raih.Bonus.9.Kali.Gaji.jika.Jadi.Whistle.blower>. Diakses 10 desember 2019

Direktorat Jendral Pajak. 2018. Dirjen Pajak ; Kasus suap pt WAE. <https://kabar24.bisnis.com/read/20190816/15/1137426/soal-suap-pt-wae-iniimbauan-ditjen-pajak-di-internal>. Diakses 10 desember 2019

Direktorat Jendral Pajak. 2013. Dirjen Pajak ; Ungkap 260 kasus kode etik. <http://www.neraca.co.id/article/27541/whistle-blowing-system-ditjen-pajak-ungkap-260-kasus-kode-etik>.Diakses 10 desember 2019

Eisenberger, Stinglhamber, Vandenberghe, Sucharski dan Rhoades. (2002). Perceived Supervisor Support: to Perceived Organizational Support and Employee Retention. *Journal*

of Applied Psychology, Vol. 87, No.3, 565-573.

Ghozali, Imam.(2011). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS.Semarang: Badan Penerbit UniversitasDiponegoro.

. (2013).Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS., 21Update Pls Regresi. Semarang: Badan Penerbit UniversitasDiponegoro.

(2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII.Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Iskandar & Saragih, R.(2018). The Influence of Attitude Toward Behavior Subjective Norms and Perceived Behavioral Control on Whistle- Blowing Intention and.Jurnal Tata Kelola

& Akuntabilitas Keuangan Negara, 63–84.

Komisi Pemberantasan Korupsi 2018 .KPK ; Kasus penindakan dugaan korupsi:<https://databok.katadata.co.id/datapublish/2019/04/11/sepanjang-2018-terdapat>

-454-kasus-penindakan-dugaan-korupsi

- Kurtessis, J.N. Eisenberger, R. Ford, M.T. Buffardi, L.C. Stewart, K.A. & Adis, C.(2015) Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, 20(10),1-31.
- Latan, H. Ringle, C.M., & Jabbour, C.J.C. (2016).Whistleblowing intentions amongpublic accountants in Indonesia: Testing for the moderation effects.*kournal of Business Ethics*, 1-16.
- Malhotra, Naresh K.(2010). Riset Pemasaran (Marketing Research) (Edisi 4 Jilid 1).New Jersey Indonesia: PT. Indeks.
- Manaley S.W.Usman D. &Devega L., (2013),Pengaruh Konflik PartisipasiAnggaran terhadap Kinerja Manajerial dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (studi empiris pada perusahaan perbankan dan pembiayaan di kota Bengkulu), *Jurnal Fairness*, Vol 3, No 2
- 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.
- Miceli, M. P. and Janet P. Near. (1985). Characteristic of Organization Climate and Perceived Wongdoing Associated with Whistleblowing Decision.*Personal Psychology* , 525-544.
- Near, J. P. & Marcia P, Macel. (1986). Organization Dissidence: The Case of Whis-tleblowing *Journal of Business Ethics* , p 1-16.
- Indriantoro, Nur., Bambang Supomo,(2009).Metodologi Penelitian Bisnis untukAkuntansi dan Manajemen, Edisi Pertama. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta
- Park, H. &Blenkinsopp, J. (2009). Whistle-blowing as planned behavior – a survey of South Korean police officers. *Journal of Business Ethics*, Vol.85, No.4, pp. 545–556.
- Paul R. Lawrence & Jay W. Lorsch. (1967). *Organization and Environment*, Boston Graduate School of Business Administration, Harvard University 1967, p 25-30.
- Purwantini, Annisa Hakim. (2016). Pengaruh komitmen profesional, pertimbangan etis, dan komponen perilaku terencana terhadap intensi whistleblowing internal. *Jurnal Ekonomi Syariah*, Vol.4, No.1 : 142-159

- Salsabila, Syf. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Niat dan Perilaku Whistleblowing Mahasiswa Akuntansi, *Jurnal Kajian Ilmiah Akuntansi Fakultas Ekonomi UNTAN (KIAFE)*, Vol.7, No.1 : 1 - 21.
- Sharma, S., Durand, R. M., & Gur-Arie, O. (1981). Identification and Analysis of Moderator Variables. *Journal of marketing Research*, 18, 291-300
- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kualitatif: Untuk penelitian yang bersifat:eksploratif, enterpretif, interaktif, dan konstruktif*. Bandung: Alfabeta
- Sulistomo, Akmal. (2012). *Persepsi Mahasiswa Akuntansi Terhadap PengungkapanKecurangan (Studi Empiris pada Mahasiswa Akuntansi UNDIP dan UGM*. Skripsi. Semarang : Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor: 08 / M.PAN-RB / 06/2012 TENTANG Sistem Penanganan Pengaduan (Whistleblower System) Tindak Pidana Korupsi di Lingkungan Kementerian / Lembaga DanPemerintah Daerah.
- Suryono, E., dan Chariri, A. (2017). Pengaruh Sikap, Norma Subjektif, Dan Intensi PegawaiNegeri Sipil Untuk Mengadukan Pelanggaran (Whistle-Blowing). *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*,13(1), 102–116.
- Sutrisno, Edy. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima. Yogyakarta: Prenada Media
- Sweeney, P. (2008). Hotlines Helpful for Blowing The Whistle. *FinanciaExecutive* , 28-31.
- Trongmateerut, P. & J. T. Sweeney. (2012).The Influence of Subjective Norms onWhistle-Blowing: A Cross-Cultural Investigation . *Journal of Business Ethics*,112 (3), 437-451.
- Tuannakota, Theodorus M. (2010). *Akuntansi Forensik dan Audit Investigatif*, Edisi2.Jakarta : Salemba Empat.
- Winardi, R. D. (2013). The influence of individual and situational factors on lower-level civil servants whistleblowing. 28(3), 361–376.
- Zakaria, M. Noor, (2016).Effects of Planned Behaviour on Whistle Blowing Intention : Evidence from Malaysian Police Department. 24(7), 2352–2365..