****

**RINGKASAN SKRIPSI**

**PENGARUH SIKAP *WHISTLEBLOWING,* NORMA SUBJEKTIF, DAN PERSEPSI KONTROL PERILAKU TERHADAP INTENSI *WHISTLEBLOWING* PADA KARYAWAN PT X DI MAKASSAR**

**FADLIAH MAJID**

**1571041019**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR**

**MAKASSAR**

**2019**

**PENGARUH SIKAP *WHISTLEBLOWING,* NORMA SUBJEKTIF, DAN PERSEPSI KONTROL PERILAKU TERHADAP INTENSI *WHISTLEBLOWING* PADA KARYAWAN PT X DI MAKASSAR**

**Fadliah Majid**

**(**[fadliahmajid28@gmail.com](mailto:fadliahmajid28@gmail.com))

**Asmulyani Asri**

(asmulyani.a[@unm.ac.id](mailto:widya_prasthya@yahoo.com))

**Andi Nasrawati Hamid**

(andi\_nasrawati[@unm.ac.id](mailto:ridfah@unm.ac.id))

Fakultas Psikologi Universitas Negeri Makassar

Jl. AP. Pettarani Makassar, 9022

**ABSTRAK**

Pelanggaran yang terjadi di perusahaan dapat dicegah melalui *whistleblowing.* Tindakan *whistleblowing* dapat diketahui berdasarkan dari faktor yang membentuk intensi *whistleblowing.* Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sikap *whistleblowing*, norma subjektif, dan persepsi kontrol perilaku terhadap intensi *whistleblowing*. Partisipan pada penelitian ini sebanyak 164 karyawan di PT. X. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif analisis regresi berganda. Hasil korelasi pada penelitian ini menunjukkan bahwa diantara ketiga faktor hanya persepsi kontrol perilaku yang tidak berkorelasi terhadap intensi *whistleblowing*. Hasil uji hipotesis parsial sikap *whistleblowing* dan norma subjektif memiliki nilai yang signifikan terhadap intensi whistleblowing. Uji simultan pada penelitian ini menunjukkan bahwa sikap *whistleblowing* dan norma subjektif memiliki nilai yang signifikan terhadap intensi *whistleblowing*. Penelitian ini menggambarkan bahwa sikap *whistleblowing* dan norma subjektif adalah faktor yang mempengaruhi pembentukan intensi *whistleblowing.*

**Kata kunci:** intensi *whistleblowing,* norma subjektif, persepsi kontrol perilaku, sikap *whistleblowing,* *whistleblowing.*

Sari (2017) mengemukakan bahwa berdasarkan dari hasil survei *fraud* (kecurangan) yang dilakukan oleh *Association of Fraud Examiners* (ECFE) Indonesia bekerjasama dengan Pusat Penelitian dan Pencegahan Kejahatan Kerah Putih (P3K2P) menyatakan bahwa korupsi adalah kasus *fraud* yang paling banyak terjadi di Indonesia. Terdapat 67% kasus korupsi yang terjadi berdasarkan dari survei tersebut, kemudian kasus pemindahan aset sebanyak 31%, dan kasus kecurangan laporan keuangan sebanyak 2%. Berdasarkan hasil survei yang dilakukan, metode pendeteksi *fraud* dalam bentuk korupsi yang paling efektif adalah *whistleblowing* dengan karyawan internal sebagai sumber informasi.

Near dan Miceli (1996) mengemukakan bahwa *whistleblowing* adalah pengungkapan yang dilakukan oleh karyawan pada suatu perusahaan terkait dengan praktik ilegal dan perilaku yang tidak bermoral. Winardi (2013) mengemukakan *whistleblowing* dilakukan ketika karyawan yakin bahwa tindakan tersebut akan memberikan dampak positif dan menghasilkan evaluasi yang penting bagi perusahaan. Hal tersebut dapat diartikan jika karyawan merasa tindakannya dapat menguntungkan bagi perusahaan, maka besar kemungkinan karyawan akan membentuk intensi *whistleblowing.*

Park dan Blenkinsopp (2009) mengemukakan bahwa tindakan *whistleblowing* yang secara langsung akan sulit diteliti sehingga disarankan untuk mengambil jalan keluar dengan meneliti tindakan tersebut secara tidak langsung yaitu dengan mengetahui intensi individu dalam melakukan tindakan *whistleblowing*. Hal ini disebabkan karena intensi adalah prediktor utama individu untuk berperilaku. Intensi melakukan *whistleblowing* adalah tindakan yang akan dilakukan individu dalam mengadukan suatu pelanggaran yang tidak etis kepada atasan (Saud, 2016). Azwar (2016) mengemukakan bahwa intensi adalah bagian dari *theory of planned behavior* yang terbentuk berdasarkan dari sikap individu terhadap perilaku, norma subjektif, dan persepsi kontrol perilaku.

Ajzen (1991) mengemukakan bahwa sikap terhadap perilaku adalah faktor yang mengarah suka atau tidak sukanya individu terhadap objek dari sikap sehingga dapat menghasilkan penilaian terkait sikap tersebut. Norma subjektif adalah tekanan sosial yang akan dirasakan untuk menampilkan atau tidak menampilkan perilaku. Persepsi kontrol perilaku adalah persepsi yang dimiliki individu mengenai kemudahan atau kesulitan yang akan dihadapi untuk dapat menunjukkan perilaku yang diinginkan.

Penelitian yang dilakukan Park dan Blenkinsopp (2009) terhadap 296 pegawai di kantor kepolisian Korea Selatan menunjukkan bahwa ketiga faktor dari *theory planned of behavior* menunjukkan hasil yang signifikan terhadap intensi *whistleblowing*. Hasil dari penelitian tersebut berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan Hartono dan Cahaya (2017) oleh pegawai negeri di institusi kepolisian dengan jumlah sampel sebanyak 112 pegawai. Penelitian ini menyatakan bahwa sikap terhadap tindakan *whistleblowing,* norma subjektif, dan persepsi kontrol perilakuadalah faktor yang tidak mampu memberi kontribusi yang lebih terhadap intensi *whistleblowing* bagi pegawai.

Berdasarkan pengambilan data awal dalam bentuk kuesioner *online* yang disebar dalam bentuk *google form.* Data yang diperoleh dari 48 karyawan yang 35 diantaranya menyatakan bahwa di instansi tempat mereka bekerja telah terjadi pelaporan pelanggaran. Jenis pelanggaran yang lebih banyak dilaporkan yaitu aturan kerja sebanyak 37% dan prosedur kerja 33%. Pelanggaran yang terjadi dilaporkan kepada atasan sebanyak 62%. Dampak yang terjadi ketika pelanggaran telah dilaporkan adalah mencegah pelanggaran terjadi secara berulang 48%, memperbaiki kinerja karyawan 39%, tidak ditindaklanjuti 9%, dan memberi efek jera bagi pelaku sebanyak 4%.

Peneliti melakukan survei data awal penelitian di beberapa instansi. Keseluruhan dari hasil pengambilan data tersebut mengungkapkan bahwa PT X memiliki jumlah yang lebih besar untuk mengungkapkan suatu pelanggaran. Berdasarkan survei data awal yang dilakukan, hasilnya menunjukkan adanya indikasi sikap terhadap *whistleblowing* memiliki jumlah yang tinggi untuk mempengaruhi intensi *whistleblowing* karyawan yaitu sebanyak 39% dibandingkan dengan norma subjektif (34%) dan persepsi kontrol perilaku (27%). Disimpulkan berdasarkan dari pengambilan data awal yang dilakukan diantara ketiga faktor menunjukkan bahwa sikap terhadap *whistleblowing* lebih berkontribusi terhadap pengaruh intensi *whistleblowing* pada karyawan. Hal tersebut berbeda dengan beberapa penelitian sebelumnya (Park & Blenkinsopp, 2009; Suryono & Chariri, 2016; Hartono & Cahaya, 2017) yang menunjukkan sikap terhadap *whistleblowing* tidak berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*, sehingga norma subjektif dan persepsi kontrol perilaku adalah faktor yang memiliki kontribusi lebih terhadap intensi *whistleblowing* karyawan.

Hasil data awal dan hasil penelitian sebelumnya menunjukkan faktor pada *theory planned of behavior* yang lebih memberikan kontribusi terhadap pembentukan intensi *whistleblowing* masih dipertanyakan. Hal tersebut disebabkan karena situasi dan kondisi masing-masing individu bervariasi, sehingga perlu dilakukan peninjauan ulang terkait faktor-faktor yang memiliki kontribusi yang terhadap intensi dalam melakukan tindakan *whistleblowing* di perusahaan PT. X.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat dirumuskan bahwa hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh positif sikap *whistleblowing* terhadap intensi melakukan *whistleblowing* pada karyawan PT. X.
2. Ada pengaruh positif norma subjektif terhadap intensi melakukan *whistleblowing* pada karyawan PT. X.
3. Ada pengaruh positif persepsi kontrol perilaku terhadap intensi melakukan *whistleblowing* pada karyawan PT. X.
4. Ada pengaruh positif sikap *whistleblowing*, norma subjektif, dan persepsi kontrol perilaku terhadap intensi melakukan *whistleblowing* pada karyawan PT. X.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *total sampling*. Sugiyono (2014) mengemukakan bahwa *total sampling* adalah teknik penentuan sampel yang menggunakan seluruh anggota populasi menjadi sampel. Kriteria sampel pada penelitian ini adalah karyawan yang telah bekerja minimal 2 tahun di PT. X. Penelitian ini menggunakan skala psikologi model semantik diferensial. Periantalo (2015) mengemukakan bahwa semantik diferensial adalah pengukuran yang berfokus pada dua komponen yaitu stimulus dan respon. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan adaptasi dari Winardi (2013).

Winardi (2013) membentuk skala aitem berdasarkan dari aspek-aspek pada masing-masing variabel. Intensi *whistleblowing* diukur melalui laporan identitas dan anonim. Sikap *whistleblowing* diukur dengan aspek keyakinan perilaku dan hasil evaluasi perilaku. Norma subjektif diukur berdasarkan keyakinan norma dan motivasi untuk patuh. Persepsi kontrol perilaku terdiri dari keyakinan kontrol dan kekuatan yang dirasakan.

Analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan bantuan program *SPSS v.25.0*. Sugiyono (2014) mengemukakan bahwa analisis regresi berganda adalah uji yang digunakan untuk mengetahui keadaan variabel dependen jika disandingkan dengan lebih dari dua variabel independen sebagai prediktor.

Sebelum melakukan uji analisis regresi linear berganda, peneliti terlebih dahulu melakukan uji validitas dengan menggunakan *expert judgement* dan uji reliabilitas terhadap data primer. Data penelitian yang terkumpul kemudian dianalisis dengan uji korelasi untuk mengetahui besarnya hubungan variabel independen terhadap variabel dependen. Data yang diperoleh lalu di analisis dengan uji asumsi yang terdiri dari normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi. Model persamaan regresi yang telah lulus digunakan dalam uji analisis regresi berganda.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

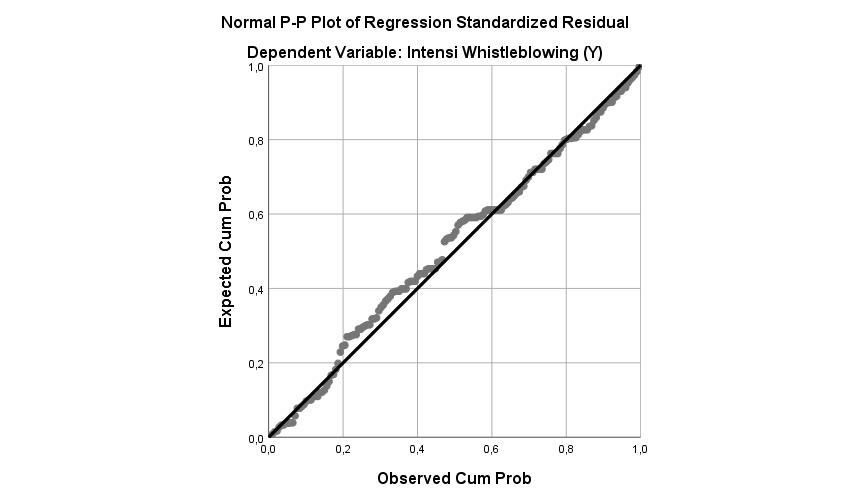
Sampel dalam penelitian ini berjumlah 164 yang telah memenuhi kriteria sampel penelitian. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa pada skala intensi *whistleblowing*  terdapat 140 karyawan (85%) yang termasuk dalam kategori sedang. karyawan PT. X menyatakan bahwa jika karyawan melihat pelanggaran yang terjadi mereka cenderung akan mengadukannya kepada atasan. Pengaduan dilakukan agar karyawan yang melanggar diberi pembinaan oleh atasan terhadap tindakan pelanggaran yang telah dilakukan. Dozier dan Miceli (1985) mengemukakan bahwa *whistleblowing* adalah tindakan untuk menyelesaikan masalah yang terjadi di organisasi dengan mengharapkan perubahan ke arah yang lebih baik.

Analisis deskriptif skala sikap *whistleblowing* menunjukkan bahwa terdapat 137 karyawan (83%) yang termasuk dalam kategori sedang. Karyawan PT. X cenderung setuju dan mendukung pelaksanaan pengaduan pelanggaran. Responden menyatakan bahwa dukungan terhadap pengaduan pelanggaran didasari karena tindakan pelanggaran yang terjadi dapat merugikan diri sendiri, karyawan lain, dan perusahaan. Ajzen (1991) mengemukakan bahwa sikap terhadap perilaku adalah faktor yang mengarah suka atau tidak sukanya individu terhadap objek dari sikap sehingga membentuk keyakinan berdasarkan hasil evaluasi positif atau negatifnya perilaku.

Norma subjektif menghasilkan analisis deskriptif kategori sedang berdasarkan dari 143 karyawan (87%). Hubungan antar karyawan PT. X terjalin dengan baik, sehingga cenderung mempengaruhi keputusan karyawan untuk berperilaku yang sama dengan karyawan lain. Winardi (2013) menerangkan bahwa keyakinan individu terhadap lingkungannya dan dorongan yang diterima untuk mengikuti keputusan kelompok atau individu lain menjadi acuan individu untuk berperilaku.

Analisis deskriptif persepsi kontrol perilaku ditemukan bahwa sebanyak 135 karyawan (82%) yang termasuk dalam kategori sedang. Karyawan PT. X memiliki beberapa pertimbangan yang menjadi motivasi karyawan dalam berperilaku berdasarkan dari informasi yang diketahui terkait perilaku yang akan diterapkan. Saud (2016) mengemukakan bahwa persepsi kontrol perilaku adalah keyakinan individu terhadap hasil pertimbangan mengenai hal yang dapat menghambat atau mendukung perilaku berdasarkan dari pengalaman dan informasi yang diterima oleh individu lain.

Uji korelasi yang dilakukan menunjukkan bahwa bahwa nilai signifikansi sikap *whistleblowing* dan norma subjektif dengan intensi *whistleblowing* adalah 0,000<0,05, sehingga terdapat korelasi yang signifikan antara sikap *whistleblowing* dan norma subjektif terhadap intensi *whistleblowing.* Persepsi kontrol perilaku dengan intensi *whistleblowing* menunjukkan hasil nilai signifikansi sebesar 0,122>0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat korelasi yang signifikan antara persepsi kontrol perilaku dengan intensi *whistleblowing.* Hasil korelasi yang diperoleh diantara ketiga variabel bebas menunjukkan bahwa hanya persepsi kontrol perilaku yang tidak memiliki korelasi terhadap intensi *whistleblowing*, sehingga persepsi kontrol perilaku tidak dapat dilanjutkan dalam penelitian ini.



**Gambar 1. Grafik P-P Plot**

Berdasarkan dari hasil grafik P-P Plot data penelitian menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi terdistribusi secara normal. Hasil uji multikolinearitas pada variabel sikap *whistleblowing* dan norma subjektif pada kolom VIF senilai 1,178 (VIF<10,00). Berdasarkan keseluruhan uraian hasil uji multikolinearitas variabel dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.

**Gambar 2. Grafik Scatterplot**

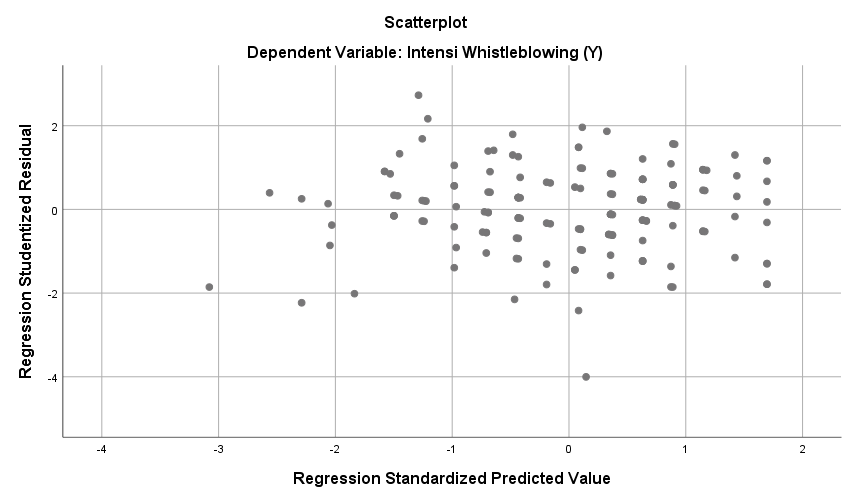
Gambar 2 menunjukkan bahwa titik-titik pada tidak menunjukkan pola yang jelas dan menyebar di atas dan di bawah angka 0. Pada grafik scatterplot disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada penelitian ini.

Durbin-Watson senilai 1,716 (DW). Untuk mendapatkan nilai akhir dari uji autokorelasi, maka data ini menggunakan nilai signifikansi 5% dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 164 (n=164) dan jumlah variabel independen 2 (k=2), maka hasil tabel Durbin-Watson yang diperoleh sebesar 1,7693 (du). Jika nilai du 1,782 lebih besar dari DW 1,716 dan lebih besar dari 4-du yaitu 2,230 maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala autokorelasi pada penelitian ini.

Uji hipotesis dalam penelitian ini adalah uji regresi berganda dengan menggunakan program *SPSS v.25.0*. Hasil uji hipotesis secara parsial adalah sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis Parsial**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model** | **Unstandard. coefficients** | | **Standard. coefficients** | **t** | **Sig.** |
| **B** | **Std. Error** | **Beta** |
| X1 | 0,26 | 0,08 | 0,25 | 3,29 | **0,001** |
| X2 | 0,28 | 0,07 | 0,29 | 3,83 | **0,000** |

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai signifikansiantara sikap *whistleblowing* terhadap intensi *whistleblowing* sebesar 0,001 (*p*<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif sikap *whistleblowing* terhadap intensi *whistleblowing* pada karyawan PT. X di Makassar.

Hasil penelitian menggambarkan bahwa karyawan pada PT. X mendukung terlaksananya tindakan *whistleblowing* karena tidak setuju dan resah terhadap tindakan yang dapat merugikan perusahaan dan pihak terkait.Hasil penelitian yang diperoleh sesuai dengan penelitian Bagustianto dan Nurkholis (2015) menemukan bahwa nilai koefisien regresi yang diperoleh menghasilkan sikap terhadap *whistleblowing* berpengaruh positif terhadap minat pegawai negeri sipil untuk melakukan *whistleblowing*  diterima. Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa individu yang memiliki keinginan melakukan *whistleblowing* memandang bahwa dampak yang terjadi setelah laporan ditindaklanjuti memiliki peran yang penting bagi kesejahteraan instansi.

Hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh antara norma subjektif terhadap intensi *whistleblowing* senilai 0,000 yang berarti *p* lebih kecil dari nilai standar signifikansi (*p<*0,05) maka hipotesis dalam penelitian ini di terima. Disimpulkan bahwa ada pengaruh positif norma subjektif terhadap intensi *whistleblowing* pada karyawan PT. X. di Makassar.

Hasil penelitian yang diperoleh memberikan gambaran bahwa karyawan cenderung untuk melakukan intensi *whistleblowing* berdasarkan dari pengaruh lingkungan sosialnya. Jika individu yang berada di lingkaran sosial karyawan mendukung tindakan pelaporan pelanggaran baik itu rekan kerja yang memiliki jabatan yang sama, atasan atau manager maupun faktor eksternal dari perusahaan, maka karyawan juga akan melakukan pelaporan pelanggaran dengan terus menerus. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Damayanthi, Sujana, dan Herawati (2017) yang menunjukkan bahwa norma subjektif memiliki pengaruh terhadap intensi mahasiswa dalam melakukan pengaduan pelanggaran. Ketika lingkungan memberi dukungan untuk melakukan pengaduan pelanggaran, maka individu tersebut semakin memiliki niat untuk melakukan pengaduan pelanggaran. Pandangan individu di sekitar (internal-eksternal) yang memiliki peran penting dapat memotivasi bagi individu untuk melakukan *whistleblowing*.

**Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis Simultan**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Sum of squares** | **df** | **Mean square** | **F** | **Sig.** |
| Regression | 176,44 | 2 | 88,22 | **20,83** | **0,00** |
| Residual | 681,86 | 161 | 4,23 |  |  |
| Total | 858,31 | 163 |  |  |  |

Nilai signifikansi F sebesar 0,00. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi berada di atas 0,05 (*p*<0,05), maka disimpulkan bahwa hipotesis keempat dalam penelitian ini diterima. Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa Fhitung menunjukkan nilai sebesar 20,83 dan nilai Ftabel sebesar 3,05. Nilai Fhitung 20,83 > Ftabel 3,05, maka dapat disimpulkan bahwa sikap *whistleblowing* dan norma subjektif secara simultan berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing.*

Karyawan PT. X setuju dengan penerapan pengaduan pelanggaran dan akan ikut melakukan pengaduan pelanggaran ketika individu disekitarnya memberi dukungan dan akan melakukan hal yang sama. Hal tersebut terjadi berdasarkan keinginan karyawan untuk mencegah terjadinya pelanggaran yang dapat merugikan karyawan lain dan perusahaan. *Theory of planned behavior* yang dikemukakan oleh Ajzen (1991) bahwa individu akan memiliki intensi untuk melakukan perilaku ketika individu memersepsikan bahwa perilaku tersebut mudah dilakukan karena terdapat faktor-faktor yang dapat mendukung perilaku tersebut.

**Tabel 3. Hasil Kontribusi Simultan**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model** | **r** | **R Square** | **Adjusted**  **R Square** | **Std. Error of**  **the Estimate** |
| 1 | **0,453** | **0,206** | 0,196 | 2,058 |

nilai koefisien determinasi (R square) adalah sebesar 0,206 atau sama dengan 20,6%. Nilai R square 0,206 diperoleh dari pengkuadratan nilai r atau koefisien korelasi, yaitu 0,453 × 0,453 = 0,206. Dapat disimpulkan bahwa sikap *whistleblowing* (X1) dan norma subjektif (X2) secara simultan berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing* (Y) sebesar 20,6%. Sisa dari R square (100% - 20,6% = 79,4%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari penelitian ini.

**Tabel 4. Hasil Persamaan Regresi**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model** |  | **Unstandardized Coefficients** | | **Standard. Coefficients** |  | |
|  |  | **B** | **Std. Error** | **Beta** | **t** | **Sig** |
| 1 | (Const) | **3,882** | 0,955 |  | 4,066 | 0,000 |
|  | X1 | **0,269** | 0,082 | 0,251 | 3,294 | **0,001** |
|  | X2 | **0,285** | 0,074 | 0,292 | 3,832 | **0,000** |

Nilai konstanta sebesar 3,882, nilai koefisien pengaruh (B) dari sikap *whistleblowing* dan norma subjektif. Sikap *whistleblowing* memiliki nilai koefisien (B1) sebesar 0,269. Norma subjektif memiliki nilai koefisien (B2) sebesar 0,285. Berdasarkan nilai koefisien ditemukan hasil persamaan garis regresi, sebagai berikut:

Y = ɑ + B1X1 + B2X2

Intensi *whistleblowing* = 3,882 + 0,269X1 + 0,285X2

Berdasarkan dari hasil persamaan diketahui bahwa sikap *whistleblowing* dannorma subjektif memiliki pengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*. Sehingga, jika sikap *whistleblowing* dannorma subjektif naik, maka intensi *whistleblowing* juga akan naik. Jika tanpa dipengaruhi nilai sikap *whistleblowing* dannorma subjektif perolehan rata-rata intensi *whistleblowing* adalah 3,882 dengan asumsi variabel lain tetap. Adapun kelemahan dalam penelitian ini adalah:

1. Persepsi kontrol perilaku sebagai salah satu variabel independen tidak dilanjutkan dalam penelitian ini karena menunjukkan nilai korelasi yang tidak signifikan (0,122>0,05).
2. Skala intensi *whistleblowing* dan persepsi kontrol perilaku menunjukkan hasil yang tidak reliabel. Hal tersebut disebabkan karena kemungkinan terdapat kata yang ambigu pada aitem alat ukur sehingga dapat menimbulkan multipersepsi. Aitem yang memiliki penggambaran yang bervariasi akan menyebabkan subjek bingung, sehingga akan menghasilkan perolehan data yang tidak konsisten.
3. Variabel independen pada penelitian ini hanya berfokus pada faktor *theory planned of behavior*, sehingga kontribusi simultan yang dihasilkan menunjukkan nilai yang rendah dibandingkan pengaruh dari vaiabel lain.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat beberapa kesimpulan yang diperoleh sebagai berikut:

1. Hasil uji korelasi pada penelitian menunjukkan bahwa sikap *whistleblowing* dan norma subjektif memiliki nilai yang signifikan (0,00<0,05), sedangkan pada persepsi kontrol perilaku menunjukkan nilai signifikansi korelasi 0,122 sehingga penelitian ini tidak membahas lebih lanjut terkait persepsi kontrol perilaku.
2. Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa nilai signifikansi antara sikap *whistleblowing* terhadap intensi *whistleblowing* sebesar 0,001. Sehingga disimpulkan bahwa ada pengaruh sikap *whistleblowing* terhadap intensi *whistleblowing* pada karyawan PT. X.
3. Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa nilai signifikansi antara norma subjektif terhadap intensi *whistleblowing* sebesar 0,00. Sehingga disimpulkan bahwa ada pengaruh norma subjektif terhadap intensi *whistleblowing* pada karyawan PT. X.
4. Hasil uji hipotesis keempat menunjukkan bahwa nilai signifikansi antara sikap *whistleblowing* dan norma subjektif terhadap intensi *whistleblowing* sebesar 0,00. Sehingga disimpulkan bahwa ada pengaruh sikap *whistleblowing* dan norma subjektif terhadap intensi *whistleblowing* pada karyawan PT. X.

Berdasarkan dari uraian hasil penelitian di atas, maka peneliti merangkum beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Bagi karyawan PT. X diharapkan untuk dapat semakin peka terhadap tindakan pelanggaran yang terjadi disekitar, sehingga mampu mempertahankan dan meningkatkan intensi dalam melakukan *whistleblowing*. Dengan itu, karyawan mampu membantu memperbaiki masalah pelanggaran yang dapat merugikan perusahaan.
2. Bagi PT. X untuk kedepannya diharapkan agar memberi pemahaman yang lebih kepada karyawan terkait pentingnya tindakan *whistleblowing* sehingga dapat mewujudkan penerapan *whistleblowing system* yang lebh efektif.
3. Peneliti selanjutnya diharapkan agar mengembangkan topik intensi *whistleblowing*. Pengembangan penelitian dapat dilakukan dengan metode kualitatif untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi tindakan *whistleblowing.* Penelitian juga dapat disandingkan dengan efektivitas *whistleblowing system* pada instansi yang telah menerapkan sistem tersebut atau dapat diteliti dengan variabel hubungan interpersonal antar karyawan.

**DAFTAR PUSTAKA**

Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 50,* 179-211.

Azwar, S. (2016b). *Sikap manusia: Teori dan pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Bagustianto, R., & Nurkholis. (2015). Faktor-faktor yang mempengaruhi minat pegawai negeri sipil (PNS) untuk melakukan tindakan *whistle-blowing* (studi pada PNS BPK RI). *Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan, 19*(2), 276-295.

Damayanthi, K. S. R. D., Sujana, E., & Herawati, N. T. (2017). Pengaruh norma subjektif, sikap pada perilaku, persepsi 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 Akuntansi Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Akuntansi Program S1, 8*(2), 1-12.

Dozier, J. B., & Miceli, M. P. (1985). Potential predictors of whistle-blowing: A prosocial behavior perspective. *The Academy of Management, 10*(4), 823-836.

Hartono, T., & Cahaya, F. R. (2017). Whistleblowing intwntion sebagai alat anti korupsi dalam institusi kepolisian. *Journal of Accounting & Finance, 13*(2), 45-61.

Near, P. J., & Miceli, M. P. (1996). Whistle-blowing: Myth and reality. *Journal of Management*, *22*(3), 507-526.

Park, H., & Blenkinsopp, J. (2009). Whistleblowing as planned behavior – a survey of south korean police officers. *Journal of Business Ethics, 85*(4), 545-556.

Periantalo, J. (2015). *Validitas alat ukur psikologi: Aplikasi praktis*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sari, K. (2017). Korupsi perusahaan dan whistleblowing di Indonesia. <https://integrity-indonesia.com>, diakses pada 04 Januari 2019.

Saud, I. M. (2016). Pengaruh sikap dan persepsi kontrol perilaku terhadap niat whistleblowing internal-eksternal dengan persepsi dukungan organisasi sebagai variabel pemoderasi. *Jurnal Akuntansi dan Investasi, 17*(2), 209-219.

Sugiyono. (2014). *Statistika untuk penelitian.* Bandung: Alfabeta.

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.

Winardi, R. D. (2013). The influence of individual and situational factors on lower level civil servants whistleblowing intention in indonesia. *Journal of Indonesian Economy Business, 28*(3), 361-376.

**THE EFFECT OF WHISTLEBLOWING ATTITUDE, SUBJECTIVE NORM, AND PERCEIVED BEHAVIOR CONTROL OF WHISTLEBLOWING INTENTION ON EMPLOYEES**

**IN PT. X AT MAKASSAR**

**Fadliah Majid**

**(**[fadliahmajid28@gmail.com](mailto:fadliahmajid28@gmail.com))

**Asmulyani Asri**

(asmulyani.a[@unm.ac.id](mailto:widya_prasthya@yahoo.com))

**Andi Nasrawati Hamid**

(andi\_nasrawati[@unm.ac.id](mailto:ridfah@unm.ac.id))

Faculty of Psychology, Universitas Negeri Makassar

Jl. AP. Pettarani Makassar, 9022

**ABSTRACT**

Wrongdoing that occur in the company can be done through whistleblowing. The whistleblowing action can be known based on the factors that make up the whistleblowing intention. This study discusses the influence of whistleblowing attitudes, subjective norms, and perceived behavior control on whistleblowing intentions. Participants in this study were 164 employees at PT. X. This study uses quantitative methods of multiple regression analysis. The results of this research related the fact that only perceived behavior control didn’t correlate with whistleblowing intention. The results of the partial test of whistleblowing attitudes and subjective norms have a significant value on whistleblowing intentions. Simultaneous test in this study shows that whistleblowing attitudes and subjective norms have a significant value on whistleblowing intentions. This study reflects the attitude of whistleblowing and subjective norms are factors that influence the formation of whistleblowing.

**Keywords:** perceived behavioral control, subjective norms, whistleblowing, whistleblowing attitude, whistleblowing intention.

Sari (2017) stated that based on the results of a fraud survey (fraud) conducted by the Indonesian Association of Fraud Examiners (ECFE) in collaboration with the Center for Research and Prevention of White Collar Crimes (P3K2P) stated that corruption was the most common fraud case in Indonesia. There were 67% of corruption cases that occurred based on the survey, then cases of asset transfer as much as 31%, and cases of financial statement fraud as much as 2%. Based on the results of a survey conducted, the most effective method of detecting fraud in the form of corruption is whistleblowing with internal employees as a source of information.

Near and Miceli (1996) suggest that whistleblowing is disclosure made by employees at a company related to illegal practices and immoral behavior. Winardi (2013) suggests that whistleblowing is done when employees believe that the action will have a positive impact and produce evaluations that are important for the company. This can be interpreted if the employee feels his actions can benefit the company, then it is likely that employees will form the whistleblowing intention.

Park and Blenkinsopp (2009) suggested that the whistleblowing action that would be directly difficult to study so it is advisable to take a way out by examining these actions indirectly, namely by knowing the intentions of individuals in carrying out whistleblowing actions. This is because intention is the main predictor of the individual to behave. The intention to do whistleblowing is an action that will be carried out by individuals in reporting an unethical violation to their superiors (Saud, 2016). Azwar (2016) suggested that intentions are part of the theory of planned behavior that is formed based on individual attitudes toward behavior, subjective norms, and perceived behavior control.

Ajzen (1991) suggests that attitudes toward behavior are factors that lead to individual likes or dislikes of the object of attitude so that it can produce judgments related to these attitudes. Subjective norms are social pressures that will be felt to display or not display behavior. Behavioral control perception is the perception that an individual has about the ease or difficulty that will be encountered to be able to show the desired behavior.

Research conducted by Park and Blenkinsopp (2009) of 296 employees at the South Korean police station showed that the three factors of the planned theory of behavior showed significant results on whistleblowing intentions. The results of the study are inversely proportional to the research conducted by Hartono and Cahaya (2017) by civil servants in police institutions with a total sample of 112 employees. This study states that attitudes towards whistleblowing, subjective norms, and perceived behavior control are factors that aren’t able to contribute more to whistleblowing intentions.

Based on the initial data retrieval in the form of an online questionnaire distributed in the form of a google form. Data obtained from 48 employees of which 35 of them stated that the agency where they worked had reported violations. The more reported types of violations were work rules 37% and work procedures 33%. Violations that occurred reported to superiors as much as 62%. The impact that occurs when violations have been reported is to prevent violations repeatedly 48%, will improve employee performance 39%, not followed up by 9%, and give a deterrent effect for perpetrators by 4%.

Researchers conducted a survey of initial research data in several agencies. Overall the results of the data collection revealed that PT X has a greater amount to reveal a violation. Based on preliminary data surveys conducted, the results showed an indication of attitudes towards whistleblowing that had a high amount of influence on employee whistleblowing intentions of 39% compared to subjective norms (34%) and perceptions of behavioral control (27%). It was concluded based on the initial data retrieval carried out among the three factors showing that attitudes towards whistleblowing contribute more to the influence of whistleblowing intentions on employees. This is different from some previous studies (Park & ​​Blenkinsopp, 2009; Suryono & Chariri, 2016; Hartono & Cahaya, 2017) which show that attitudes towards whistleblowing have no effect on whistleblowing intentions, so subjective norms and perceptions of behavioral control are factors that contribute more on employee whistleblowing intentions.

The results of preliminary data and the results of previous studies indicate that factors in the planned theory of behavior that contribute more to the formation of whistleblowing intentions are still questionable. That is because the situation and condition of each individual varies, so a review needs to be done related to the factors that have a contribution to the intention in carrying out whistleblowing actions in the company PT. X.

Based on the explanation above, it can be formulated that the hypothesis in this study is:

1. There is a positive influence on the whistleblowing attitude towards the intention to do whistleblowing on the employees of PT. X.
2. There is a positive influence of subjective norms on the intention to do whistleblowing at PT. X.
3. There is a positive influence of behavioral control perceptions of the intention to do whistleblowing at PT. X.
4. There is a positive influence on whistleblowing attitudes, subjective norms, and perceptions of behavioral control on the intention to do whistleblowing on the employees of PT. X.

**RESEARCH METHODS**

This study uses a total sampling technique. Sugiyono (2014) suggested that total sampling is a sampling technique that uses all members of the population to be sampled. The sample criteria in this study are employees who have worked for at least 2 years at PT. X. This study uses a psychological scale semantic differential model. Periantalo (2015) suggested that differential semantics is a measurement that focuses on two components, namely stimulus and response. The research instrument used in this study is an adaptation of Winardi (2013).

Winardi (2013) formed the item scale based on aspects of each variable. Whistleblowing intentions are measured through anonymous and identity reports. Whistleblowing attitude is measured by aspects of behavioral beliefs and behavioral evaluation results. Subjective norms are measured based on norm beliefs and motivation to obey. Behavioral control perception consists of control beliefs and perceived strength.

Analysis of the data in this study is multiple regression analysis with the help of SPSS v.25.0. Sugiyono (2014) suggested that multiple regression analysis is a test used to determine the state of the dependent variable when paired with more than two independent variables as predictors.

Before conducting multiple linear regression analysis tests, researchers first conduct a validity test using expert judgment and reliability testing of primary data. The research data collected was then analyzed by correlation test to find out the magnitude of the relationship of the independent variable to the dependent variable. The data obtained were then analyzed with assumption tests consisting of normality, heteroscedasticity, multicollinearity, heteroscedasticity, and autocorrelation. The passed regression equation model is used in the multiple regression analysis test.

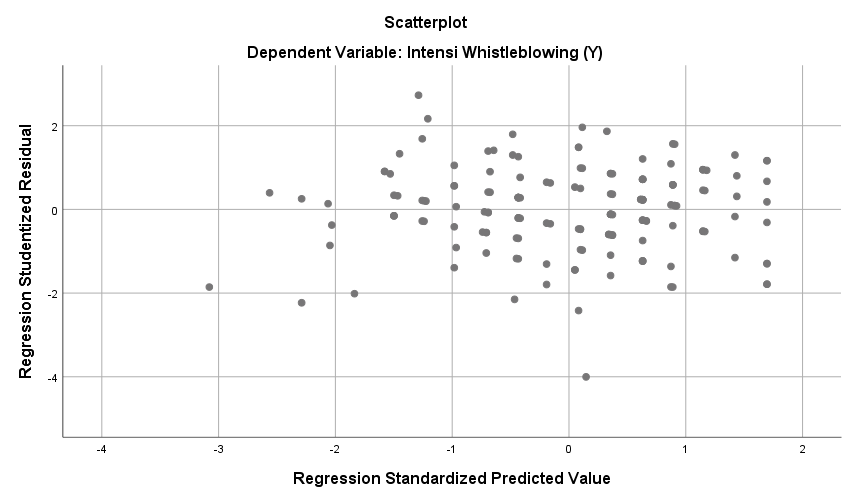
**RESULTS AND DISCUSSION**

     The sample in this study amounted to 164 who have met the criteria of the research sample. Descriptive analysis results show that on the whistleblowing intention scale there are 140 employees (85%) included in the medium category. Employees of PT. X stated that if employees see violations committed they are likely to complain to the boss. Complaints are made so that employees who violate are given guidance by superiors of violations that have been committed. Dozier and Miceli (1985) suggested that whistleblowing is an action to solve problems that occur in organizations by expecting changes for the better.

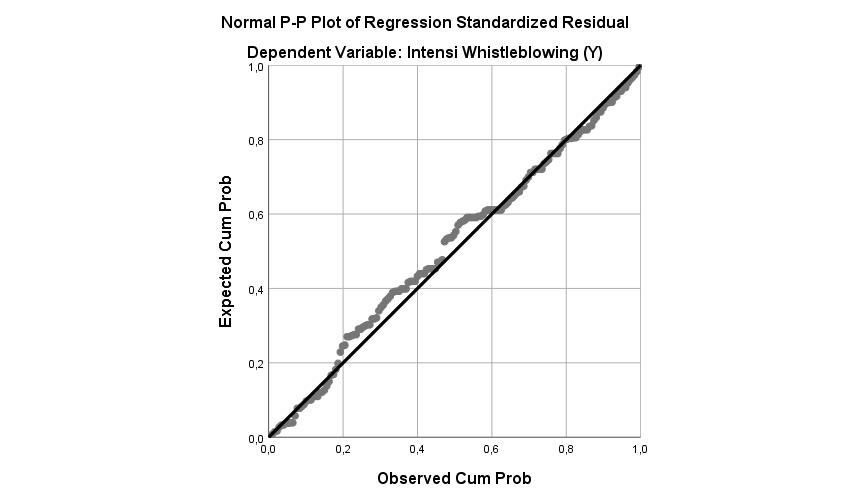
Descriptive analysis of the whistleblowing attitude scale shows that there are 137 employees (83%) included in the medium category. Employees of PT. X tends to agree and support the implementation of complaints of violations. Respondents stated that support for complaints of violations was based on the fact that violations that occurred could harm themselves, other employees, and the company. Ajzen (1991) suggests that attitudes toward behavior are factors that lead to individual likes or dislikes of the object of attitude so as to form beliefs based on the results of positive or negative evaluations of behavior.

Subjective norms produce descriptive analysis of the medium category based on 143 employees (87%). Relations between employees of PT. X is well-established, so it tends to influence employees' decisions to behave in the same manner as other employees. Winardi (2013) explained that an individual's belief in his environment and the encouragement he received to follow the group or other individual's decision became an individual's reference for behavior.

Descriptive analysis of behavioral control perceptions found that as many as 135 employees (82%) were included in the moderate category. PT employees. X has several considerations that motivate employees to behave based on information that is known related to the behavior to be applied. Saud (2016) argues that the perception of behavioral control is an individual's belief in the outcome of considerations regarding things that can hinder or support behavior based on experience and information received by other individuals.

The correlation test conducted showed that the significance value of whistleblowing attitudes and subjective norms with whistleblowing intentions was 0,000 <0.05, so there was a significant correlation between whistleblowing attitudes and subjective norms on whistleblowing intentions. Behavioral control perception with whistleblowing intention shows the results of the significance value of 0.122> 0.05, so it can be concluded that there is no significant correlation between the perception of behavioral control with whistleblowing intention. Correlation results obtained among the three independent variables indicate that only the perception of behavioral control does not have a correlation to the whistleblowing intention, so the perception of behavioral control cannot be continued in this study.

Based on the results of the P-P graph the research data shows that the data spreads around the diagonal line and follows the direction of the line, so it can be concluded that the regression model is normally distributed. The results of multicollinearity test on whistleblowing attitude variables and subjective norms in the VIF column were 1,178 (VIF <10.00). Based on the overall description of the results of the variable multicollinearity test, it can be concluded that no symptoms of multicollinearity occur.



**Image 1. P-P Plot Chart**

**Image 2. Scatterplot Chart**

Image 2 shows that the points at no show a clear pattern and spread above and below the number 0. On the scatterplot graph it was concluded that there were no symptoms of heteroscedasticity in this study.

Durbin-Watson worth 1,716 (DW). To get the final value of the autocorrelation test, this data uses a significance value of 5% with the number of research samples as many as 164 (n = 164) and the number of independent variables 2 (k = 2), then the results of the Durbin-Watson table obtained amounted to 1.7693 (du). If the value of du 1,782 is greater than DW 1,716 and greater than 4-du which is 2,230 then it can be concluded that there are no symptoms of autocorrelation.

The hypothesis test in this study is multiple regression test using the SPSS v.25.0 program. The partial hypothesis test results are as follows:

**Table 1. Partial Hypothesis Test Results**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model** | **Unstandard. coefficients** | | **Standard. coefficients** | **t** | **Sig.** |
| **B** | **Std. Error** | **Beta** |
| X1 | 0,26 | 0,08 | 0,25 | 3,29 | **0,001** |
| X2 | 0,28 | 0,07 | 0,29 | 3,83 | **0,000** |

Based on the results of data processing shows that the significance value of whistleblowing attitudes toward whistleblowing intentions is 0.001 (p <0.05), it can be concluded that there is a positive influence of whistleblowing attitudes on whistleblowing intentions at PT. X in Makassar.

The results of the study illustrate that employees at PT. X supports the implementation of whistleblowing actions because they do not agree and are anxious about actions that can harm the company and related parties. The results obtained in accordance with research Bagustianto and Nurkholis (2015) found that the value of the regression coefficient obtained resulted in an attitude towards whistleblowing positively influencing the interest of civil servants to conduct whistleblowing received. The results of the study stated that individuals who have the desire to do whistleblowing view that the impact that occurs after the report is followed up has an important role for the welfare of the agency.

The results of data processing revealed that the significance value obtained between subjective norms on whistleblowing intentions of 0,000, which means p is smaller than the standard value of significance (p <0.05), the hypothesis in this study was accepted. It was concluded that there was a positive influence of subjective norms on whistleblowing intentions in PT. X. in Makassar.

The results obtained show that employees tend to do whistleblowing intentions based on the influence of their social environment. If individuals in the employee's social circle support the act of reporting violations be it coworkers who have the same position, supervisor or manager or external factors of the company, then the employee will also report violations continuously. In accordance with research conducted by Damayanthi, Sujana, and Herawati (2017) which shows that subjective norms have an influence on student intentions in making complaints of violations. When the environment provides support to make complaints of violations, then the individual increasingly has the intention to make complaints of violations. The views of individuals around (internal-external) who have an important role can motivate individuals to do whistleblowing.

**Table 2. Simultaneous Hypothesis Test Results**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Sum of squares** | **df** | **Mean square** | **F** | **Sig.** |
| Regression | 176,44 | 2 | 88,22 | **20,83** | **0,00** |
| Residual | 681,86 | 161 | 4,23 |  |  |
| Total | 858,31 | 163 |  |  |  |

The significance value of F is 0.00. These results indicate that the significance value is above 0.05 (p <0.05), it is concluded that the fourth hypothesis in this study was accepted. Based on the table above it is known that the Fcount shows a value of 20.83 and a Ftable value of 3.05. Fcount value of 20.83> Ftable 3.05, it can be concluded that whistleblowing attitudes and subjective norms simultaneously affect whistleblowing intentions.

PT employees. X agrees with the application of complaints of violations and will participate in making complaints of violations when individuals around him provide support and will do the same. This occurs based on the desire of employees to prevent violations that can harm other employees and the company. Theory of planned behavior proposed by Ajzen (1991) that individuals will have the intention to conduct behavior when individuals perceive that the behavior is easy to do because there are factors that can support the behavior.

**Table 3. Simultaneous Contribution Results**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model** | **r** | **R Square** | **Adjusted**  **R Square** | **Std. Error of**  **the Estimate** |
| 1 | **0,453** | **0,206** | 0,196 | 2,058 |

The coefficient of determination (R square) is equal to 0.206 or equal to 20.6%. R square value of 0.206 is obtained from the square of the value of r or the correlation coefficient, which is 0.453 × 0.453 = 0.206. It can be concluded that the attitude of whistleblowing (X1) and subjective norm (X2) simultaneously influence the intention of whistleblowing (Y) of 20.6%. The remainder of R square (100% - 20.6% = 79.4%) is influenced by other variables outside of this study.

**Table 4. Results of Regression Equations**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model** |  | **Unstandardized Coefficients** | | **Standard. Coefficients** |  | |
|  |  | **B** | **Std. Error** | **Beta** | **t** | **Sig** |
| 1 | (Const) | **3,882** | 0,955 |  | 4,066 | 0,000 |
|  | X1 | **0,269** | 0,082 | 0,251 | 3,294 | **0,001** |
|  | X2 | **0,285** | 0,074 | 0,292 | 3,832 | **0,000** |

Constant value of 3.882, the value of the coefficient of influence (B) of the whistleblowing attitude and subjective norms. The whistleblowing attitude has a coefficient value (B1) of 0.269. Subjective norms have a coefficient value (B2) of 0.285. Based on the coefficient values ​​the regression line equation results are found, as follows:

Y = ɑ + B1X1 + B2X2

Whistleblowing intention = 3.882 + 0.269X1 + 0.285X2

Based on the results of the equation it is known that whistleblowing attitudes and subjective norms have a positive influence on whistleblowing intentions. Thus, if whistleblowing attitudes and subjective norms rise, then whistleblowing intentions will also rise. If without being influenced by the value of whistleblowing attitudes and subjective norms of acquisition the average whistleblowing intention is 3.882 assuming other variables remain. The weaknesses in this study are:

1. Perception of behavior control as one of the independent variables was not continued in this study because it showed a non-significant correlation value (0.122> 0.05).

2. The scale of whistleblowing intentions and perceptions of behavioral control show unreliable results. That is caused by the possibility that there are ambiguous words on the measuring instrument so that it can cause multiperception. Items that have varied depictions will cause the subject to be confused, which will result in the acquisition of inconsistent data.

3. The independent variable in this study only focuses on the theory of planned theory of behavior, so that the resulting simultaneous contribution shows a low value compared to the influence of other variables.

**CONCLUSIONS AND RECOMMENDATIONS**

     Hypothesis test results indicate that there are several conclusions obtained as follows:

1. Correlation test results in the study indicate that whistleblowing attitudes and subjective norms have a significant value (0.00 <0.05), while the perception of behavioral control shows a significance value of correlation 0.122 so that this study does not further discuss the perception of behavioral control.

2. The results of the first hypothesis test indicate that the significance value between whistleblowing attitudes towards whistleblowing intentions is 0.001. So it can be concluded that there is an influence of whistleblowing attitude towards whistleblowing intentions on the employees of PT. X.

3. The results of the second hypothesis test show that the significance value between subjective norms on whistleblowing intentions is 0.00. So it was concluded that there is an influence of subjective norms on whistleblowing intentions in PT. X.

4. The fourth hypothesis test results show that the significance value between whistleblowing attitudes and subjective norms on whistleblowing intentions is 0.00. So it was concluded that there is an influence of whistleblowing attitudes and subjective norms on whistleblowing intentions on employees of PT. X.

Based on the description of the results of the study above, the researcher summarizes the following conclusions:

1. For employees of PT. X is expected to be more sensitive to violations that occur around, so as to be able to maintain and increase intentions in conducting whistleblowing. With that, employees are able to help fix the problem of violations that can harm the company.

2. For PT. In the future, X is expected to provide employees with a deeper understanding of the importance of whistleblowing actions so as to realize an effective application of the whistleblowing system.

3. The next researcher is expected to develop the topic of whistleblowing intentions. Research development can be done with qualitative methods to find out the factors that influence whistleblowing. Research can also be juxtaposed with the effectiveness of the whistleblowing system at agencies that have implemented the system or can be examined with interpersonal relationship variables between employees.

**REFERENCES**

Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 50,* 179-211.

Azwar, S. (2016b). *Sikap manusia: Teori dan pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Bagustianto, R., & Nurkholis. (2015). Faktor-faktor yang mempengaruhi minat pegawai negeri sipil (PNS) untuk melakukan tindakan *whistle-blowing* (studi pada PNS BPK RI). *Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan, 19*(2), 276-295.

Damayanthi, K. S. R. D., Sujana, E., & Herawati, N. T. (2017). Pengaruh norma subjektif, sikap pada perilaku, persepsi 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 Akuntansi Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Akuntansi Program S1, 8*(2), 1-12.

Dozier, J. B., & Miceli, M. P. (1985). Potential predictors of whistle-blowing: A prosocial behavior perspective. *The Academy of Management, 10*(4), 823-836.

Hartono, T., & Cahaya, F. R. (2017). Whistleblowing intwntion sebagai alat anti korupsi dalam institusi kepolisian. *Journal of Accounting & Finance, 13*(2), 45-61.

Near, P. J., & Miceli, M. P. (1996). Whistle-blowing: Myth and reality. *Journal of Management*, *22*(3), 507-526.

Park, H., & Blenkinsopp, J. (2009). Whistleblowing as planned behavior – a survey of south korean police officers. *Journal of Business Ethics, 85*(4), 545-556.

Periantalo, J. (2015). *Validitas alat ukur psikologi: Aplikasi praktis*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sari, K. (2017). Korupsi perusahaan dan whistleblowing di Indonesia. <https://integrity-indonesia.com>, diakses pada 04 Januari 2019.

Saud, I. M. (2016). Pengaruh sikap dan persepsi kontrol perilaku terhadap niat whistleblowing internal-eksternal dengan persepsi dukungan organisasi sebagai variabel pemoderasi. *Jurnal Akuntansi dan Investasi, 17*(2), 209-219.

Sugiyono. (2014). *Statistika untuk penelitian.* Bandung: Alfabeta.

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.

Winardi, R. D. (2013). The influence of individual and situational factors on lower level civil servants whistleblowing intention in indonesia. *Journal of Indonesian Economy Business, 28*(3), 361-376.