

**PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI MEMODERASI VARIABEL SIKAP DAN
PERSEPSI KONTROL PERILAKU TERHADAP NIAT WHISTLEBLOWING**

Novita Sari

novitasari@unib.ac.id

Fachruzzaman

Darman Usman

Indah Oktari

Indahoktari24@gmail.com

Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Binis Universitas Bengkulu

ABSTRACT

Whistleblowing is an act of reporting fraud or violations committed by internal or external parties within an organization, Whistleblowing has an important role in uncovering 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 Office. The data used in this research is primary data. The data collection method used a purposive sampling technique and this research used quantitative. Data were analyzed using multiple linear regression using SPSS 25 software. The results of testing the hypothesis in this study show that employee attitudes have a positive effect on whistleblowing intentions, perceived behavioral control has no effect on whistleblowing intentions, perceived organizational support cannot be a variable that moderates employee attitudes towards whistleblowing intentions, perceived organizational support can be a moderating variable that strengthens the effect of perceived behavioral control on whistleblowing intentions. In future research, it is hoped that the scope of research will be further expanded, not only at the Bengkulu City KPP, but can add to other organizations that are also prone to commit acts of fraud. It is also hoped to add other factors that can affect whistleblowing intentions, this is because there are still 70% more factors that influence whistleblowing intentions beyond the factors examined in this study.

Keywords: *attitude, perceived behavioral control; organizational support; whistleblowing intention*

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 atau kecurangan (*whistleblowing system*) didalam 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 merupakan Tindakan dilakukan oleh pegawai sangat ditentukan oleh niat pegawai 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.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 *Theory of Planned Behavior (Teori perilaku terencana).*

Teori stakeholder 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 independent, 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 *Whistleblowing*

Menurut Miceli dan Near (1985) *whistleblowing* adalah suatu pengungkapan atau pelaporan yang dilakukan oleh pegawai atau mantan pegawai organisasi atas suatu praktik ilegal, tidak bermoral, atau tanpa legitimasi hukum dibawah kendali pimpinan mereka kepada individu atau organisasi yang dapat menimbulkan efek tindakan perbaikan atau mampu mencegah terjadinya kegiatan ilegal atau salah tersebut. Individu yang melaporkan kecurangan atau melakukan tindakan *whistleblowing* disebut *whistleblower*. Pelaporan pelanggaran (*whistleblowing*) adalah pengungkapan tindakan pelanggaran atau pengungkapan perbuatan yang melawan hukum, perbuatan tidak etis atau tidak bermoral serta perbuatan lain yang dapat merugikan organisasi maupun pemangku kepentingan, yang dilakukan oleh pegawai atau pimpinan organisasi kepada pimpinan organisasi atau lembaga lain yang dapat mengambil tindakan atas pelanggaran tersebut .

2.4 *Sikap*

Menurut ajzen (1991) Sikap yaitu mengenai sejauh mana individu menilai dan mengevaluasi perilaku yang menguntungkan ataupun tidak menguntungkan yang dapat memengaruhi niat individu untuk melakukan perilaku tersebut. Secara umum, seseorang akan melakukan suatu perilaku yang diyakininya dapat memberikan hasil positif (sikap yang menguntungkan) untuk dirinya, dibandingkan melakukan perilaku yang diyakini dapat memberikan hasil negatif (sikap yang tidak menguntungkan). Keyakinan yang mendasari sikap seseorang terhadap perilaku ini disebut dengan keyakinan perilaku (*Behavioral Belief*). Selain itu, terdapat faktor kedua yang menentukan sikap yaitu evaluasi hasil

(*outcome evaluation*). Evaluasi hasil yang dimaksud ialah pertimbangan pribadi bahwa konsekuensi atas perilaku yang diambil itu disukai atau tidak disukai. Konsekuensi dari tindakan atau perilaku tertentu, cenderung meningkatkan intensitas seseorang untuk melakukan perilaku tersebut (Trongmateerut dan Sweeney, 2012).

2.5 Persepsi Kontrol Perilaku

Menurut Ajzen (1991) Persepsi kontrol perilaku adalah persepsi kemudahan atau kesulitan dalam melakukan suatu perilaku, jadi semakin besar kontrol perilaku yang dirasakan maka semakin kuat niat seseorang melakukan perilaku tersebut. Dalam *Theory of planned behavior*, Ajzen (2005) mengemukakan bahwa persepsi kontrol perilaku ditentukan oleh keyakinan individu mengenai ketersediaan sumberdaya berupa peralatan, kompatibilitas, kompetensi, dan kesempatan yang dapat mendukung ataupun menghambat perilaku yang akan diprediksi dan besarnya peran sumber daya dalam mewujudkan perilaku tersebut. Semakin kuat keyakinan terhadap tersedianya sumber daya dan kesempatan yang dimiliki individu berkaitan dengan perilaku tertentu, serta semakin besar peranan sumber daya tersebut maka semakin kuat persepsi kontrol individu terhadap perilaku tersebut

2.6 Persepsi Dukungan Organisasi

Persepsi dukungan organisasi mengacu pada persepsi pegawai yang bekerja didalam organisasi mengenai bagaimana organisasi tersebut menilai kontribusi mereka, memberikan dukungan, kepedulian terhadap kesejahteraan mereka. Jika pegawai menganggap bahwa dukungan organisasi yang diterimanya tinggi, maka pegawai tersebut akan menyatakan keanggotaan sebagai anggota organisasi kedalam identitas diri mereka dan kemudian mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Dengan menyatunya antara pegawai dan organisasi, maka pegawai tersebut akan merasa bahwa mereka adalah bagian dari organisasi dan merasa harus bertanggung jawab untuk memberikan kontribusi dan memberikan kinerja terbaiknya untuk organisasi (Eisenberger *et al.*, 2002). Eisenberger *et al.*, (2002) mengungkapkan bahwa persepsi pegawai terhadap dukungan organisasi juga dianggap sebagai sebuah keyakinan yang luas yang dibentuk oleh pegawai mengenai persepsi mereka terhadap kebijakan maupun prosedur pada organisasi. Keyakinan ini dibentuk berdasarkan pada pengalaman mereka terhadap kebijakan dan prosedur organisasi, penerimaan sumber daya, interaksi dengan agen organisasinya (misalnya supervisor), dan persepsi mereka mengenai kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan mereka (Saud, 2016).

2.7 Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan teori di atas maka dalam penelitian ini hipotesis yang akan diuji kebenarannya adalah sebagai berikut:

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 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* di pengaruhi oleh sikap. Winardi (2013) juga menemukan bahwa sikap berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing* internal. Berdasarkan uraian tersebut diajukan hipotesis sebagai berikut:

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

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 mengetahui kecurangan yang terjadi dan memutuskan untuk merencanakan melakukan tindakan *whistleblowing* sepenuhnya merupakan berdasarkan kontrol perilaku dari dirinya sendiri. Berdasarkan hasil penelitian Yuswono dan Hartijasti (2018) yang menyatakan bahwa persepsi kontrol berpengaruh terhadap niat pegawai 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

Persepsi Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi Sikap Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing

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 pegawai 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*

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 pegawai 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* internal.

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

3. METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel

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

3.2 Variabel dan Definisi Operasional

3.2.1 Variabel Dependen

Niat Whistleblowing

Intensitas atau niat adalah keinginan kuat seseorang untuk melakukan sesuatu yang muncul dari dalam diri setiap individu. Niat erat hubungannya dengan motivasi seseorang untuk melakukan suatu tindakan. Jika tindakan tersebut dilakukan terus menerus oleh seseorang maka akan dapat menciptakan suatu pribadi yang sama dengan apa yang dilakukannya. *Whistleblowing* internal dilakukan oleh pihak intern perusahaan yang berusaha untuk mengungkap tindakan tidak etis yang terjadi dalam perusahaan tempat ia bekerja kemudian akan menggunakan media pelaporan yang ada di dalam organisasi tersebut serta siap menyediakan informasi kepada pihak yang berwenang yang ada di dalam organisasi. Dalam penelitian ini niat *whistleblowing* diukur dengan menggunakan kuesioner yang dikembangkan menurut Park dan Blenkinsopp (2009) kemudian disesuaikan dengan topik penelitian. Responden akan diminta untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan menggunakan skala likert dengan interval dari 1 sampai 5. Dimana skala 1 dinyatakan Sangat Tidak Setuju; 2 dinyatakan Tidak Setuju; 3 dinyatakan Netral; 4 dinyatakan Setuju; 5 dinyatakan Sangat Setuju.

3.2.2 Variabel Independen

Sikap

Sikap merupakan faktor dari dalam diri seseorang untuk memberikan respon yang positif serta negatif pada penilaian terhadap tindakan tersebut. Sikap terhadap *whistleblowing* mengenai sejauh mana individu memiliki evaluasi menguntungkan atau tidak menguntungkan ketika melakukan niat tersebut, serta jumlah keyakinan yang dimiliki individu tentang konsekuensinya. Tindakan *whistleblowing* tersebut merupakan kewajiban yang harus dilakukan dan dievaluasi secara subjektif terhadap konsekuensi berperilaku. Dalam penelitian ini sikap diukur dengan menggunakan kuesioner yang dikembangkan menurut Park dan Blenkinsopp (2009) kemudian disesuaikan dengan topik penelitian. Responden akan diminta untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan dengan menggunakan skala likert dengan interval dari 1 sampai 5. Dimana skala 1 dinyatakan Sangat Tidak Setuju; 2 dinyatakan Tidak Setuju; 3 dinyatakan Netral; 4 dinyatakan Setuju; 5 dinyatakan Sangat Setuju

Persepsi Kontrol Perilaku

Persepsi kontrol perilaku terhadap *whistleblowing* adalah keputusan seseorang untuk menjadi *whistleblower* setelah mempertimbangkan mengenai masalah atau konsekuensi yang harus dia hadapi pada saat mengungkapkan pelanggaran. Pertimbangan tersebut di antaranya mengenai kesulitan yang akan dihadapi ketika melaporkan kecurangan, ketakutan akan adanya balas dendam oleh pelaku kecurangan, ketakutan akan mendapat pandangan yang negatif dari lingkungan kerja serta ketakutan bahwa tindakan tersebut tidak akan menyebabkan perbedaan apapun. Persepsi kontrol perilaku Dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan kuesioner yang dikembangkan menurut Park dan Blenkinsopp (2009) kemudian disesuaikan. Responden akan diminta menjawab pertanyaan-pertanyaan untuk menilai keyakinan individu, dalam mengendalikan situasi dan evaluasi faktor persepsi kontrol perilaku. Jawaban pertanyaan diukur menggunakan skala Likert dengan Interval 1 sampai 5. Dimana skala 1 dinyatakan Sangat Setuju; 2 dinyatakan Setuju; 3 dinyatakan Netral; 4 dinyatakan tidak Setuju; 5 dinyatakan Sangat tidak Setuju

Persepsi Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi adalah penilaian individu terhadap organisasi tempat mereka bekerja yang merupakan persepsi mengenai bagaimana penghargaan, dukungan, serta perhatian yang diberikan organisasi. Apakah perlakuan yang mereka terima dari organisasi memberikan manfaat atau tidak kepadanya. Persepsi dukungan organisasi dalam penelitian ini merupakan variabel moderasi yang diukur dengan menggunakan model Eisenberger *et al* (1986) yang dikembangkan oleh Saud (2016) dan menjadi salah satu alat ukur yang kemudian disesuaikan dengan topik yang penelitian yang diukur. Para responden diminta untuk memberikan persepsi mereka tentang bagaimana dukungan organisasi yang dirasakan di tempat kerja menggunakan skala Likert dengan Interval, 1 sampai 5. Dimana skala 1

dinyatakan Sangat Tidak Setuju; 2 dinyatakan Tidak Setuju; 3 dinyatakan Netral; 4 dinyatakan Setuju; 5 dinyatakan Sangat Setuju.

3.3 Metode Analisis Data

Metode analisis data adalah cara yang digunakan untuk mengkaji data dengan teknik analisa, dengan menggunakan pemikiran secara logis dan rasional dalam mendekati informasi yang hasilnya mendukung terhadap analisa data. Analisa ini melibatkan pengerjaan, pengorganisasian, pemecahan dan sintesis data serta pencarian pola, pengungkapan hal yang penting, dan penentuan apa yang dilaporkan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dan analisis *Moderated Regression Analysis* (MRA) sementara alat uji yang digunakan untuk menguji data adalah *Software Statistical Package for Social Science (SPSS)* Versi 25.

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 Sam-pling Adequency (KMO MSA). Jika nilai KMO MSA yang didapat dari pengujian variabel > 0.05 maka instrument pertanyaan dikatakan valid. Sedangkan untuk menguji reliabil-itasnya akan dilakukan dengan uji statistik Cronbach's Alpha. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel jika menghasilkan nilai Cronbach's Al-pha > 0,70 (Ghozali, 2013).

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 ana-lisis statistik yaitu uji One sample kolmogorove-smirnov test. suatu data dikatakan berdisitribusi 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 di-jelaskan oleh variabel independen lainnya, jika tolerance value dibawah 0,10 atau 10 % atau nilai VIF adalah diatas 10 maka terjadi multikolineari-tas, begitu juga sebaliknya. Dan uji heteroskedastisitas dengan cara melakukan uji Glejser ini dilakukan dengan dengan melakukan regresi nilai absolute residual dari model terhadap variabel independen, untuk melihat terjadinya heteroke-dastisitas dapat dilihat, jika probabilitasnya > 0.05 maka terjadi heteroke-dastisitas tetapi apabila probabilitas < 0.05 berarti terjadi heterokedastisitas

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t test. Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikan pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini bias 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). Rancangan pengujian hipotesis ini untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh antara variabel independen (X) yaitu Sikap (X1), persepsi kontrol perilaku (X2) serta variabel moderasi (X3) yaitu dukungan organisasi terhadap variabel dependen (Y) yaitu Niat *whistleblowing*. Di dalam peneltian ini terdapat 3 persamaan yang dibuat untuk melihat pengaruh antarvariabel. Pengujian hipotesis ini menggunakan program SPSS ver.24 yang di uji dengan tingkat signifikansi ($\alpha = 5\%$). Persamaan pertama digunakan untuk melihat pengaruh sikap dan persepsi kontrol perilaku terhadap niat *whistleblowing* (H1 dan H2). Dapat dilihat pada model pengujian hipotesis dibawah ini :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e..... (1)$$

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

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 (Whatsapp) karyawan. Dimana data beserta jawaban respon akan langsung terinput kedalam Microsoft excel peneliti. Proses perizinan di mulai dari penyerahan surat penelitian dari fakultas ke kantor pajak kemudian menunggu surat izin dari kantor pajak untuk penyebaran kuesioner, kemudian melakukan 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. Rincian pengisian kuesioner online dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1
Jumlah Karyawan

	Jumlah(orang)	Presentase (%)
Jumlah karyawan	100	100
Jumlah karyawan yang tergabung di group Whatsapp	100	100
Jumlah karyawan yang menjadi responden	53	53

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

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 2
Statistik Deskriptif

Variabel	N	Kisaran Teoretis			Kisaran Aktual			Std. Deviasi
		Min	Maks	Mean	Min	Maks	Mean	
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

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

4.3 Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan uji CFA (Confirmatory Factor Analisis) 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 3
Hasil Pengujian Validitas

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

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 3 semua item pertanyaan untuk variabel sikap, persepsi kontrol perilaku, persepsi dukungan organisasi, serta niat *whistleblowing* menunjukkan nilai KMO lebih dari 0.05 dengan signifikansi $0.000 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian valid dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

4.4 Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, 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
Hasil Uji Reliabilitas

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

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa semua variabel mempunyai nilai *cronbach alpha* lebih dari 0.7, hal ini menunjukkan bahwa semua item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah *reliable*.

4.5 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas menguji apakah data yang diperoleh berdistribusi normal, maka dilakukan 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 5
Hasil Uji Normalitas

Persamaan	<i>Asymp Sig (2-tailed)</i>	Keterangan
Persamaan 1 $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$	0.200	Normal
Persamaan 2 $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_3 + \beta_3 X_1 X_3 + \epsilon$	0.200	Normal
Persamaan 3 $Y = \alpha + \beta_1 X_2 + \beta_2 X_3 + \beta_3 X_2 X_3 + \epsilon$	0.200	Normal

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 5 dapat disimpulkan bahwa data pada semua Model penelitian baik Model 1,2 dan 3 berdistribusi normal karena pada penelitian diperoleh nilai signifikan untuk uji sampel *kolmogorov smirnovi* pada ke 3 Model sebesar 0.200, nilai tersebut lebih besar dari α atau 0,05. Dengan demikian, data pada penelitian ini dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

4.6 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk melihat ada tidaknya hubungan yang signifikan antara variabel independen dan dependen, 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 di bawah ini :

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Colenarity Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Persamaan 1 $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$			
Sikap Karyawan	0.818	1.222	Bebas
Persepsi Kontrol perilaku	0.818	1.222	Multikolinieritas
Persamaan 2 $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_3 + \beta_3 X_1 X_3 + \epsilon$			
Sikap Karyawan	0.523	1.912	Bebas
Persepsi Dukungan Organisasi	0,509	1.965	Multikolinearitas
Sikap dan Persepsi Dukungan Organisasi	0.923	1.073	
Persamaan 3 $Y = \alpha + \beta_1 X_2 + \beta_2 X_3 + \beta_3 X_2 X_3 + \epsilon$			
Persepsi Kontrol perilaku	0.622	1,609	Bebas
Persepsi Dukungan Organisasi	0.665	1,503	Multikolinearitas
Persepsi Kontrol perilaku dan Persepsi Dukungan Organisasi	0.807	1,238	

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai *Tolerance* yang lebih besar dari 0.10 dan nilai *VIF* nya lebih kecil dari 10 maka bebas multikolinearitas

4.7 Hasil Uji Heterokedastisitas

Penelitian ini menggunakan uji *glejtsjer* 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 pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 7
Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Nilai sig	Keterangan
Persamaan 1 $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$		
Sikap Karyawan	0.075	Bebas
Persepsi Kontrol Perilaku	0.184	Heterokedastisitas
Persamaan 2 $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_3 + \beta_3 X_1 X_3 + \epsilon$		
Sikap Karyawan	0.671	Bebas
Persepsi Dukungan Organisasi	0.124	Heterokedastisitas
Sikap dan Persepsi Dukungan Organisasi	0.996	
Persamaan 3 $Y = \alpha + \beta_1 X_2 + \beta_2 X_3 + \beta_3 X_2 X_3 + \epsilon$		
Persepsi Kontrol Perilaku	0.573	
Persepsi Dukungan Organisasi	0.075	Bebas
Persepsi Kontrol Perilaku dan Persepsi Dukungan Organisasi	0.190	Heterokedastisitas

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas 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.

4.8 Uji Hipotesis

Pada uji hipotesis ini terdapat 3 model pengujian. Model pertama digunakan untuk menguji niat dan persepsi kontrol perilaku terhadap niat *whistlebloing*, model kedua digunakan untuk menguji sikap terhadap niat *whistleblowing* yang dimoderasi dengan variabel dukungan organisasi, kemudian model

terakhir digunakan untuk menguji persepsi kontrol perilaku terhadap niat melakukan *whistleblowing* dengan dukungan organisasi sebagai variabel pemoderasi. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 8
Hasil Uji Hipotesis Model 1

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

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 8 dapat dilihat bahwa hipotesis pertama dan kedua dengan persamaan $Y = 6.417 + 0.442 X_1 + 0.128 X_2 + \epsilon$ diperoleh nilai adjust R² 0.203 menunjukkan bahwa 20.3% niat *whistleblowing* dapat dijelaskan oleh variabel sikap dan persepsi dukungan organisasi, sedangkan sisanya sebanyak 79.7% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini. nilai F statistik dalam model 1 adalah sebesar 7.619 dengan nilai signifikansi 0,001. Nilai signifikansi 0,001 < 0,05, hal ini menunjukkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian layak digunakan. Pengujian hipotesis pada variabel sikap memiliki nilai koefisien regresi (β_1) yang positif yaitu 0.442 dan t-hitung 2.747 dengan nilai signifikansi 0.008 < α 0.05, hal ini berarti sikap karyawan berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi sikap positif seseorang terhadap niat *whistleblowing*, maka semakin tinggi niat mereka untuk melaporkan kecurangan. Sehingga hipotesis pertama **diterima**.

Kemudian Pengujian hipotesis pada variabel persepsi kontrol perilaku dapat dilihat memiliki nilai koefisien (β_2) 0.128 dan t-hitung 1.337 dengan nilai signifikansi 0.187 > α 0.05, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa persepsi kontrol perilaku tidak berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*, sehingga hipotesis kedua **ditolak**.

Untuk pengujian Model ke-2 atau pengaruh persepsi dukungan organisasi memoderasi pengaruh sikap terhadap niat *whistleblowing*, dilakukan dengan menggunakan *framework* Sharma *et al.*, (1981). Dimulai dari langkah pertama dengan menentukan apakah terdapat interaksi antara Variabel sikap (X1) dengan variabel moderasi (X3) dengan menggunakan prosedur MRA. Hasil pengujian H3 dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 9
Hasil Uji 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
R Square	0.221		
Adjusted R ²	0.173		
F	4.657		
Sig.	0.006		

Berdasarkan tabel 9 dapat dilihat bahwa bahwa hipotesis ketiga dengan persamaan $Y = 6.377 + 0.441 X1 + 0.095 X3 - 0.459 X1.X3 + e$. Diperoleh nilai adjust R^2 0.173 menunjukkan bahwa 17.3% niat *whistleblowing* dapat dijelaskan oleh variabel sikap dan persepsi dukungan organisasi, sedangkan sisanya sebanyak 82.7% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini. nilai F statistik dalam model 2 adalah sebesar 4.657 dengan nilai signifikansi 0,006. Nilai signifikansi $0,006 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian layak digunakan. Pada pengujian hipotesis ke 3 dapat dilihat bahwa variabel interaksi (dukungan organisasi dan sikap) memiliki nilai koefisien (b_0) sebesar 6.377 dan t-statistik 1.873 dengan tingkat signifikansi $0.067 > 0.05$ atau tidak signifikan. Nilai koefisien (b_1) sebesar 0.441 dan t-statistik 2.152 dengan tingkat signifikansi $0.036 < 0.05$ atau signifikan. Nilai koefisien (b_2) sebesar 0.095 dan t-statistik 0.681 dengan tingkat signifikansi $0.499 > 0.05$ atau tidak signifikan . Kemudian pada Nilai koefisien (b_3) sebesar -0.459 dan t-statistik -0.491 dengan tingkat signifikansi $0.626 > 0.05$ atau tidak signifikan. Berdasarkan uraian hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa dukungan organisasi memoderasi pengaruh antara sikap dan niat *whistleblowing* **ditolak**. Karena interaksi antara sikap dan persepsi dukungan organisasi ternyata tidak signifikan, sehingga disimpulkan bahwa persepsi dukungan organisasi bukan merupakan variabel moderasi dan pengujian dilanjutkan pada langkah ke 3 Selanjutnya dilakukan pengujian untuk melihat apakah variabel dukungan organisasi berhubungan dengan variabel sikap. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 10
Hasil pengujian hubungan persepsi dukungan organisasi dan sikap

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.027	3.304		1.824	.074
	X1	.421	.199	.358	2.112	.040
	X3	.113	.134	.143	.843	.403

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 10 menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi 0.113 dengan tingkat signifikansi $0.403 > 0.05$ yang berarti tidak signifikan. Berdasarkan *framework* Sharma *et al.*, (1981) untuk mengidentifikasi jenis variabel moderator, maka dapat disimpulkan bahwa variabel persepsi dukungan organisasi bukan merupakan variabel moderasi, namun dapat berperan sebagai variabel independen, antecedent, exogenous, maupun intervening. Sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa dukungan organisasi dapat memoderasi pengaruh sikap terhadap niat *whistleblowing* **ditolak**.

Untuk pengujian Model ke-3 atau pengaruh persepsi dukungan organisasi memoderasi pengaruh persepsi kontrol perilaku terhadap niat *whistleblowing*, dilakukan dengan menggunakan *framework* Sharma *et al.*, (1981). Dimulai dari langkah pertama dengan menentukan apakah terdapat interaksi antara Variabel persepsi kontrol perilaku (X2) dengan variabel moderasi (X3) dengan menggunakan prosedur MRA. Hasil pengujian H3 dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 11
Hasil Uji Hipotesis Model 3

Variabel	Koefisien b	t-statistik	Sig.
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

R Square	0.253
Adjusted R ²	0.207
F	5.531
Sig.	0.002

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 11 dapat dilihat bahwa bahwa hipotesis keempat dengan persamaan $Y = 9.076 + 0.244 X_2 + 0.133 X_3 + 1.488 X_1 X_3 + e$. Diperoleh nilai adjust R² 0.253 menunjukkan bahwa 25.3% niat *whistleblowing* dapat dijelaskan oleh variabel persepsi kontrol perilaku dan persepsi dukungan organisasi, sedangkan sisanya sebanyak 74.7% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini. nilai F statistik dalam model 3 adalah sebesar 5.531 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikansi 0,002 < 0,05, hal ini menunjukkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian layak digunakan.

Pada pengujian hipotesis ke 4 dapat dilihat bahwa variabel interaksi (dukungan organisasi dan persepsi kontrol perilaku) memiliki nilai koefisien (b₀) sebesar 9.076 dan t-statistik 3.272 dengan tingkat signifikansi 0.002 > 0.05 atau signifikan. Nilai koefisien (b₁) sebesar 0.244 dan t-statistik 2.223 dengan tingkat signifikansi 0.031 > 0.05 atau signifikan. Nilai koefisien (b₂) sebesar 0.133 dan t-statistik 1.113 dengan tingkat signifikansi 0.271 > 0.05 atau tidak signifikan. Kemudian pada Nilai koefisien (b₃) sebesar 1.488 dan t-statistik 2.209 dengan tingkat signifikansi 0.032 < 0.05 atau signifikan. Berdasarkan uraian hasil tersebut interaksi antara persepsi kontrol perilaku dan persepsi dukungan organisasi ternyata signifikan, sehingga disimpulkan bahwa persepsi dukungan organisasi merupakan variabel moderasi yang memperkuat pengaruh antara persepsi kontrol perilaku dan niat *whistleblowing*. Sehingga H4 **diterima** untuk melihat jenis moderasi, maka penelitian dilanjutkan pada tahap ke 2.

Selanjutnya pada langkah 2 dilakukan pengujian untuk melihat Jenis moderasi. Penelitiannya, pengujian jenis moderasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 12
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									

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 12 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 (p-value < 0.05) yang berarti signifikan, berdasarkan tingkat signifikansi tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Persepsi dukungan organisasi merupakan **Pure moderasi**.

4.9 Hasil Uji F

Uji F untuk menguji apabila variabel bebas atau independen secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak signifikan dengan variabel terikat atau dependen. Uji f ini dilakukan dengan kriteria apabila p value (sig) < 0.05, maka variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 13
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

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan Hasil uji pada Tabel 13 menunjukkan bahwa nilai F-hitung pada semua persamaan lebih besar dibanding F-tabel nya dengan nilai signifikansi < 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian *fit* (layak). Hal ini juga menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

4.10 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Semakin besar nilai Adjusted R Square menandakan semakin baiknya 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 (R^2) dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 14
Hasil Uji R^2

Variabel	Adjusted R^2
Persamaan 1	0.203
Persamaan 2	0.173
Persamaan 3	0.207

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 14 dapat dilihat bahwa nilai *adjusted R square* pada persamaan 1 adalah sebesar 0.203 atau 20.3 %, pada persamaan 2 adalah sebesar 0.173%, kemudian pada persamaan 3 adalah sebesar 0.207 atau 20.7% Hal ini menunjukkan bahwa Niat *whistleblowing* karyawan dapat dijelaskan oleh variabel sikap, persepsi kontrol perilaku, persepsi dukungan organisasi sebesar nilai yang diperoleh pada tiap persamaan. Sisanya sebesar dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

4.11 Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Dimana arah pengaruh variabel dapat dilihat berdasarkan koefisien regresinya, dengan tingkat signifikansi 0.05

Tabel 15
Hasil Uji t Model 1

Variabel	Koefisien b	t-statistik	Sig.
X1	0.442	2.747	0.008
X2	0.128	1.337	0.187

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 15 pada variabel sikap menunjukkan 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, menunjukkan 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**.

Tabel 16
Hasil Uji t Model 2

Variabel	Koefisien b	t-statistik	Sig.
X1	0.441	2.152	0.036
X3	0.095	0.681	0.499
X1.X3	-0.459	-0.491	0.626

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 16 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**.

Tabel 17
Hasil Uji t Model 3

Variabel	Koefisien b	t-statistik	Sig.
X2	0.244	2.223	0.031
X3	0.133	1.113	0.271
X2.X3	1.488	2.209	0.032

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 17 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**.

4.12 Pembahasan

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*. Semakin tinggi tingkat sikap positif para karyawan terhadap perilaku *whistleblowing* merupakan indikasi bahwa para responden menganggap hal tersebut adalah hal yang seharusnya mereka dilakukan, merupakan tindakan beretika, membanggakan dan positif maka semakin tinggi pula niat mereka melakukan *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, beberapa cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan niat karyawan melakukan tindakan *whistleblowing* melalui sikap diantaranya dengan pemberian insentif atau bonus kepada karyawan yang berani melaporkan tindak kecurangan. Dengan begitu karyawan akan semakin yakin jika *whistleblowing* merupakan tindakan menguntungkan dan diharapkan dapat meningkatkan niat karyawan untuk melaporkan kecurangan.

Pengaruh Persepsi Kontrol Perilaku Terhadap Niat *Whistleblowing*

Hasil pengujian hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa persepsi kontrol perilaku tidak berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*, hal ini juga ditunjukkan pada *statistic descriptive* dimana rata-rata jawaban untuk variabel persepsi kontrol perilaku adalah netral, sehingga berdasarkan jawaban dapat dilihat bahwa responden memang masih ragu untuk menjadi seorang *whistleblower*. 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. Dalam hal ini dapat dilihat bahwa responden masih merasa bahwa melaporkan kecurangan merupakan hal yang tidak perlu di lakukan atau masih takut untuk menjadi seorang *whistleblower*, mereka masih meyakini bahwa akan ada banyak hambatan atau kesulitan yang akan mereka alami ketika melaporkan tindakan kecurangan yang mereka ketahui.

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, ketika prosedur pelaporan tersebut mudah diakses oleh karyawan maka persepsi karyawan mengenai hambatan dan kesulitan pelaporan akan berkurang dan meningkatkan niat mereka untuk menjadi seorang *whistleblower*.

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. Dalam hal ini karyawan masih merasa bahwa bentuk dukungan yang diberikan organisasi masih belum cukup untuk meningkatkan niat mereka untuk menjadi *whistleblower* 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 dapat diwujudkan dalam budaya organisasi yang mendorong karyawan untuk berperilaku etis dan tidak mentolerir pelanggaran. Organisasi dapat lebih meyakinkan karyawan untuk berani melaporkan kecurangan dengan berbagai cara misalnya memberikan kompensasi atau bonus sebagai bentuk penghargaan kepada karyawan yang berani menjadi seorang *whistleblower* sehingga mereka menjadi lebih termotivasi untuk melaporkan kecurangan.

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. Dalam hal ini karyawan sudah merasa bahwa organisasi telah memberikan dukungan serta perlindungan kepada mereka, sehingga rasa takut mengenai hambatan atau kesulitan yang akan mereka alami ketika melaporkan kecurangan dapat teratasi karena merasa sudah dilindungi oleh organisasi dan niat mereka untuk melakukan tindakan *whistleblowing* semakin meningkat.

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 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. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh sikap karyawan dan persepsi control perilaku terhadap niat melakukan tindakan *whistleblowing* dengan persepsi dukungan organisasi sebagai variabel pemoderasi. Dari data yang didapatkan dan analisis yang telah dilakukan, maka yang dapat disimpulkan dalam penelitian ini antara lain :

1. 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.
2. 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, serta kekhawatiran akan balas dendam dari pelaku kecurangan yang membuat karyawan tidak memiliki niat untuk melakukan *whistleblowing*.
3. 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*, dan belum bisa meningkatkan niat mereka untuk melakukan tindakan pelaporan kecurangan, hal ini kemungkinan dikarenakan para karyawan masih merasa bahwa hal tersebut tidak dapat memberikan keuntungan untuk mereka.
4. 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 Saran

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

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas ruang lingkup penelitian sehingga responden nya bukan hanya karyawan di kantor pelayanan pajak sehingga dapat mengkur niar karyawan- karyawan lainnya untuk melaporkan tindakan kecurangan

2. Dikarenakan dukungan organisasi belum bisa menjadi variabel yang memoderasi sikap dan kontrol perilaku, sehingga menjadi peluang bagi penelitian selanjutnya untuk menjadi variabel lain yang memiliki pengaruh terhadap niat melaporkan kecurangan
3. Organisasi disarankan membentuk prosedur pelaporan tindak kecurangan yang terstruktur sehingga karyawan tidak kesulitan apabila ingin melapor. organisasi juga dapat mengadakan sosialisasi mengenai pentingnya *whistleblowing* dan bagaimana perlindungannya sebagai bentuk dukungan organisasi agar karyawan semakin yakin bahwa *whistleblowing* adalah suatu perilaku yang positif dan wajib dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

- 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). Pengaruh Norma Subyektif, Sikap pada Perilaku, Persepsi Kontrol Perilaku Terhadap Niat Melakukan Pengungkapan Kecurangan (Whistleblowing)
- Ghozali, Imam.(2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS., 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Iskandar & Saragih, R.(2018). The Influence of Attitude Toward Behavior Subjectiv Norms , and Perceived Behavioral Control on Whistle- Blowing Intention and. *Jurnal Tata Kelola & Akuntabilitas Keuangan Negara*, 63–84.
- Kurtessis, J.N. Eisenberger, R. Ford, M.T. Buffardi, L.C. Stewart, K.A. & Adis, C. 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 among public 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 Partisipasi Anggaran 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 Whistleblowing . *Journal of Business Ethics* , p 1-16.
- Indriantoro, Nur., Bambang Supomo,(2009). Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi 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 Pengungkapan Kecurangan (Studi Empiris pada Mahasiswa Akuntansi UNDIP dan UGM. *Skripsi*. Semarang : Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Suryono, E., dan Chariri, A. (2017). Pengaruh Sikap, Norma Subjektif, Dan Intensi Pegawai Negeri 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. *Financial Executive* , 28-31.
- Trongmateerut, P. & J. T. Sweeney. (2012). The Influence of Subjective Norms on Whistle-Blowing: A Cross-Cultural Investigation . *Journal of Business Ethics*, 112 (3), 437-451.
- Tuannakota, Theodorus M. (2010). Akuntansi Forensik dan Audit Investigatif, Edisi 2. 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.