

**PENGARUH SIKAP, NORMA SUBJEKTIF, PERSEPSI  
KONTROL PERILAKU DAN *MUSLIM'S VIEW OF ALLAH*  
TERHADAP KEPUTUSAN *WHISTLEBLOWING***

**(Studi Empiris pada Pegawai Negeri Sipil Di Badan Pendapatan Daerah  
Provinsi Sumatera Barat)**

**SKRIPSI**

*Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi  
di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*



Oleh :

**DESMITA**  
**2017/17043039**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

**2022**

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

**PENGARUH SIKAP, NORMA SUBJEKTIF, PERSEPSI KONTROL PERILAKU DAN  
MUSLIM'S VIEW OF ALLAH TERHADAP KEPUTUSAN WHISTLEBLOWING**

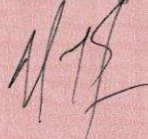
**(Studi Empiris pada Pegawai Negeri Sipil di Badan Pendapatan Daerah Provinsi  
Sumatera Barat)**

**Nama** : Desmita  
**NIM/TM** : 17043039/2017  
**Program Studi** : Akuntansi  
**Keahlian** : Akuntansi Manajemen  
**Fakultas** : Ekonomi

**Padang, 06 Juni 2022**

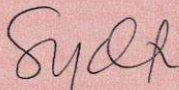
**Disetujui Oleh :**

**Pembimbing**



**Nayang Helmayunita, SE, M.Sc**  
**NIP. 19860127 200812 2 001**

**Mengetahui,**  
**Ketua Program Studi Akuntansi**



**Sany Dwita, SE, M.Si, Ph.D, Ak. CA**  
**NIP. 19800103 200212 2 001**

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

*Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Ujian Skripsi  
Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri Padang*

**Judul** : Pengaruh Sikap, Norma Subjektif, Persepsi Kontrol Perilaku dan  
*Muslim's View of Allah Terhadap Keputusan Whistleblowing (Studi  
Empiris pada Pegawai Negeri Sipil di Badan Pendapatan Daerah  
Provinsi Sumatera Barat)*

**Nama** : Desmita

**NIM/TM** : 17043039/2017

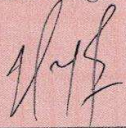
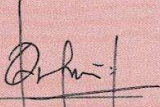
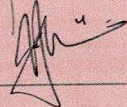
**Program Studi** : Akuntansi

**Keahlian** : Akuntansi Manajemen

**Fakultas** : Ekonomi

Padang, 06 Juni 2022

Tim Penguji

No.	Jabatan	Nama	Tanda Tangan
1	Ketua	Nayang Helmayunita, SE, M.Sc	1. 
2	Anggota	Halmawati, SE, M.Si	2. 
3	Anggota	Herlina Helmy, SE, M.S.Ak	3. 

### SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Desmita  
NIM/TM : 17043039/2017  
Tempat/Tanggal Lahir : Pandan/15 Desember 1999  
Program Studi : S1 Akuntansi  
Keahlian : Akuntansi Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Alamat : Pandan, Nagari Limo Koto, Kec. Bonjol, Kab. Pasaman  
No. HP/Telp. : 082171186367  
Judul Skripsi : Pengaruh Sikap, Norma Subjektif, Persepsi Kontrol Perilaku dan *Muslim's View of Allah* Terhadap Keputusan *Whistleblowing* (Studi Empiris pada Pegawai Negeri Sipil di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Barat)

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Karya tulis/skripsi ini adalah hasil dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (sarjana) baik di UNP maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis/ skripsi ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan dari pihak lain kecuali arahan tim pembimbing.
3. Pada karya tulis/skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali tertulis dengan jelas dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Karya tulis/skripsi ini sah apabila telah di tanda tangani Asli oleh tim pembimbing, tim penguji dan ketua program studi.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran di dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karena karya tulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Padang, 06 Juni 2022  
Penulis,



**Desmita**  
NIM. 17043039

## ABSTRAK

**Desmita, 17043039/2017 : “Pengaruh Sikap, Norma Subjektif, Persepsi Kontrol Perilaku dan *Muslim’s View of Allah* Terhadap Keputusan *Whistleblowing* (Studi Empiris pada Pegawai Negeri Sipil di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Barat)”.**  
**Skripsi. Padang: Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Padang.**

**Pembimbing Skripsi : Nayang Helmayunita, SE, M.Sc**

Sejumlah faktor mempengaruhi pegawai untuk melaporkan pelanggaran dan perilaku tidak etis dalam organisasinya. Mengingat pentingnya konstruk faktor individual dalam menginformasikan berbagai penelitian etika, penelitian ini fokus untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang faktor individual dalam konteks *whistleblower*. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti empiris pengaruh sikap, norma subjektif, persepsi kontrol perilaku dan *muslim’s view of Allah* terhadap keputusan *whistleblowing*.

Penelitian ini tergolong penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausatif. Populasi dalam penelitian ini adalah PNS pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Barat. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Jenis data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh langsung dari responden dengan menggunakan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sikap, norma subjektif dan *muslim’s view of Allah* berpengaruh positif terhadap keputusan *whistleblowing*. Sedangkan persepsi kontrol perilaku tidak berpengaruh positif terhadap keputusan *whistleblowing*.

**Kata Kunci : *Muslim’s View of Allah*, Sikap, Norma Subjektif, Persepsi Kontrol Perilaku, *Whistleblowing*.**

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji hanya milik Allah SWT yang telah memberikan nikmat iman dan Islam terhadap siapa saja yang dikehendaki mendapat kebaikan oleh-Nya. Shalawat dan salam semoga terlimpahkan ke hadirat Nabi Muhammad ﷺ beserta keluarga dan sahabatnya yang telah memberikan teladan terbaik dalam ucapan, tindakan, ketetapan dan segalanya.

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT karena atas berkah dan rahmat-Nya lah penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Sikap, Norma Subjektif, Persepsi Kontrol Perilaku dan *Muslim’s View of Allah Terhadap Keputusan Whistleblowing (Studi Empiris pada Pegawai Negeri Sipil di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Barat)*”**. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan program Strata satu (S1) pada jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Terima kasih kepada Ibu Nayang Helmayunita, SE, M.Sc selaku pembimbing skripsi yang telah bersabar dalam membimbing penulis, telah banyak memberikan ilmu dan arahan, juga telah menjadi salah satu tauladan yang memotivasi untuk belajar lebih banyak. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Ibu Nurzi Sebrina, SE, M.Sc, Ak selaku pembimbing akademik yang telah membimbing selama proses perkuliahan. Banyak pihak yang berperan dalam proses perkuliahan dan pengerjaan skripsi ini, untuk itu penulis juga mengucapkan terima kasih banyak kepada :

1. Bapak Dr. Idris, M.Si selaku Dekan dan bapak-bapak Wakil Dekan Fakultas

Ekonomi Universitas Negeri Padang.

2. Ibu Sany Dwita, SE, M.Si, Ph.D, Ak, CA selaku Ketua Jurusan dan seluruh Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
3. Ibu Nurzi Sebrina, SE, M.Sc, Ak selaku pembimbing akademik penulis.
4. Ibu Nayang Helmayunita, SE, M,Sc selaku dosen pembimbing skripsi penulis, atas kesabaran dan kebaikan hati ibu penulis mendapat banyak kemudahan dan pelajaran berharga.
5. Ibu Halmawati, SE, M,Si dan Ibu Herlina Helmy, SE, M.S.Ak selaku dosen penguji.
6. Keluarga tercinta, Ayah, Ibu dan Saudara yang telah memberikan kasih sayang yang tidak dapat penulis balaskan dengan hal lain selain do'a dan kasih sayang yang sama.
7. Teman-teman Akuntansi Kelas B khususnya dan teman-teman Akuntansi Angkatan 2017 umumnya yang telah berjuang bersama dan tidak pelit untuk membagi ilmu serta pengalamannya.

Penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dalam penulisan skripsi ini, maka dari itu penulis mohon maaf atas segala kekurangan dan mengharap saran dari pembaca. Harapannya, semoga skripsi ini dapat dijadikan salah satu rujukan/pelajaran dalam penulisan skripsi yang lebih baik lagi.

“Siapa yang menempuh jalan untuk mencari ilmu, maka Allah akan mudahkan baginya jalan menuju surga.” (HR. Muslim, no. 2699).

Padang, 06 Juni 2022

Penulis,

Desmita  
17043039



## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	11
C. Tujuan Penelitian.....	11
D. Manfaat Penelitian.....	11
<b>BAB II KAJIAN TEORI DAN KERANGKA KONSEPTUAL .....</b>	<b>13</b>
A. Kajian Teori.....	13
B. Penelitian yang Relevan .....	27
C. Pengembangan Hipotesis.....	30
D. Kerangka Konseptual.....	37
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>38</b>
A. Jenis Penelitian .....	38
B. Populasi dan Sampel Penelitian.....	38
C. Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	40
D. Teknik Pengumpulan Data .....	41
E. Variabel Penelitian.....	41
F. Pengukuran Variabel .....	42

G. Instrumen Penelitian .....	44
H. Model dan Teknik Analisis Data .....	47
I. Definisi Operasional .....	52
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>53</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	53
B. Demografi Partisipan .....	54
C. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	56
D. Uji Asumsi Klasik .....	58
E. Teknik Analisis Data .....	62
F. Pembahasan .....	69
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>81</b>
A. Kesimpulan .....	81
B. Keterbatasan .....	82
C. Saran .....	82
D. Implikasi .....	83
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>84</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>92</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skala Pengukuran.....	43
Tabel 3.2 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian.....	44
Tabel 4.1 Penyebaran dan Pengembalian Kuesioner .....	54
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	54
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	55
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	55
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	56
Tabel 4.6 Uji Validitas .....	57
Tabel 4.7 Uji Reliabilitas .....	58
Tabel 4.8 Uji Normalitas.....	59
Tabel 4.9 Uji Multikolinearitas .....	60
Tabel 4.10 Uji Heteroskedastisitas.....	61
Tabel 4.11 Descriptive Statistics.....	62
Tabel 4.12 Uji Regresi Linear Berganda.....	63
Tabel 4.13 Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	65
Tabel 4.14 Uji F (Uji Simultan) .....	66
Tabel 4.15 Uji T (Uji Parsial) .....	68

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	37
--------------------------------------	----

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Maraknya tindak kecurangan yang terungkap terus mewarnai pemerintahan sektor publik maupun sektor swasta yang patut diberikan perhatian lebih oleh publik. Kecurangan bagaikan anomali moral yang terus bermunculan dalam aliran tanpa akhir. Kejahatan dan perilaku tidak etis dalam organisasi, seperti *fraud*, korupsi dan kekerasan seksual semakin menjadi fenomena global (Puni & Anlesinya, 2017). Menelisik beberapa kasus kecurangan yang terjadi khususnya di sektor publik Indonesia, korupsi merupakan tipologi *fraud* terbesar yang patut dicemaskan. Dampak korupsi tidak hanya hilangnya uang tetapi juga biaya sosial, termasuk inefisiensi dan ketidakefektifan dalam perekonomian serta stagnasi pertumbuhan ekonomi. Korupsi juga merupakan salah satu masalah utama yang berkembang secara sistemik di Indonesia. Korupsi bukan menjadi hal yang tabu lagi dan perkembangannya juga semakin mudah ditemukan di berbagai aspek kehidupan. Hal ini dapat dilihat dari jenis dan tempat dimana kasus korupsi ditemukan.

Menurut penelitian *Transparency International Indonesia* (TII) skor Indeks Persepsi Korupsi (IPK) Indonesia tahun 2020 mengalami penurunan poin dibandingkan dengan tahun 2019 yaitu dari 40 poin menjadi 37 poin yang menyebabkan Indonesia berada di peringkat 102 dari total 180 negara yang di survei di dunia ([www.cnnindonesia.com](http://www.cnnindonesia.com)). Skor ini turun 3 poin dari tahun 2019 yang berada pada skor 40 dengan peringkat 85, dimana pada 2019 adalah pencapaian

tertinggi dalam perolehan skor IPK Indonesia sepanjang 25 tahun terakhir. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kecenderungan persepsi korupsi di Indonesia masih tergolong tinggi dan dapat ditafsirkan bahwa kualitas pemberantasan korupsi di Indonesia masih naik turun.

Tindak korupsi kebanyakan dilakukan oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) di pemerintahan. Berdasarkan data dari *Indonesian Corruption Watch* (ICW) total terdakwa kasus korupsi di tahun 2020 mencapai 1.298 orang. Dari data tersebut tercatat praktek korupsi dilakukan paling besar oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan 321 kasus, pihak swasta dengan 286 kasus dan perangkat desa dengan 330 kasus (<http://nasional.kompas.com>). Beberapa cendekiawan (Henle dkk., 2005; McGurn, 1988 dalam Puni dan Anlesinya, 2017) memperkirakan bahwa 75% orang dalam organisasi terlibat dalam setidaknya satu dari pelanggaran seperti pencurian, *cyber-attack*, perusakan properti, penyalahgunaan dana atau sumber daya, kekerasan seksual dan tanpa kehadiran kerja. Hal ini menunjukkan bahwa budaya perusahaan, politik dan praktik yang telah lama terbentuk mungkin tidak cukup untuk memberikan perlindungan ataupun pencegahan dari peristiwa buruk yang diakibatkan oleh individu dan kelompok dalam perusahaan.

Beberapa kasus korupsi di sektor publik diantaranya korupsi pengadaan lahan Samsat oleh pejabat Bapenda Banten dengan memperkaya diri dalam proyek pembebasan tanah seluas 1 hektare senilai Rp. 5 miliar. Selanjutnya pensiunan PNS Bapenda Madiun yang menjadi tersangka kasus dugaan korupsi Pajak Bumi dan Bangunan Perkotaan dan Pedesaan (PBB-P2) yang merugikan negara sebesar ratusan juta rupiah (<http://news.detik.com>). Selain itu, kasus dugaan korupsi terbaru

datang dari lingkungan Bapenda Kota Pekanbaru dengan kasus korupsi retribusi pajak yang menimbulkan kerugian negara ([www.aktualdetik.com](http://www.aktualdetik.com)). Dengan adanya kasus ini menarik minat peneliti untuk melakukan penelitian dengan subjek Bapenda.

Pelanggaran atau segala macam praktik menyimpang dapat terjadi pada organisasi/perusahaan baik swasta maupun pemerintahan, dan apabila dibiarkan terus menerus maka akan mempengaruhi kinerja perusahaan yang bersangkutan bahkan dapat menimbulkan kerugian besar bagi suatu negara (Handika & Sudaryanti, 2018). Menghadapi masalah tersebut, pemerintah telah membuat program reformasi birokrasi dan memasukkan agenda reformasi birokrasi dalam rencana pembangunan jangka panjang nasional tahun 2005-2025 melalui UU Nomor 17 Tahun 2007. Hal ini bertujuan untuk mewujudkan birokrasi pemerintah yang profesional dan berintegritas tinggi dan mulai diberlakukan pada tahun 2008 hingga saat ini.

Menurut Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 menyebutkan salah satu sasaran program reformasi birokrasi adalah penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas dari KKN (Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme). Untuk itu, Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPANRB) mengharuskan kementerian atau lembaga untuk mengimplementasikan sistem *whistleblowing*. Keputusan tersebut diperkuat dengan diterbitkannya pedoman Sistem Pelaporan dan Pelanggaran (SPP) atau *Whistleblowing System* (WBS) yang dirilis pada tanggal 10 November 2008 oleh Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG).

Menurut Near & Miceli (1995) *whistleblowing* didefinisikan sebagai pengungkapan oleh anggota organisasi (sebelumnya atau saat ini) praktik ilegal, perilaku tidak bermoral, atau tidak sah di bawah kendali atasan mereka, kepada orang atau organisasi yang mungkin dapat mempengaruhi perilaku. Dalam konteks audit, *Whistleblowing System* (WBS) merupakan bagian dari pengendalian internal perusahaan untuk mengurangi resiko terhadap adanya pelanggaran dan sebagai salah satu media pelaporan dalam mencegah dan mendeteksi potensi terjadinya pelanggaran etika dan hukum di organisasi. Pihak yang melakukan *whistleblowing* disebut dengan *whistleblower*. Miceli, Near & Schwenk (1991) berpendapat bahwa *whistleblowing* dapat menjadi mekanisme pengendalian internal yang penting dalam organisasi, menguntungkan anggota organisasi dan pemangku kepentingan lainnya di masyarakat dari pengungkapan yang dilakukan oleh *whistleblower* potensial.

*Whistleblowing* telah menjadi mekanisme pemantauan yang penting setelah banyaknya skandal korporasi yang melibatkan perusahaan di bidang akuntansi (Alleyne et al., 2013). Bahkan menurut Sweeney (2008) pengaduan dari *whistleblower* terbukti lebih efektif dalam mengungkap perilaku *fraud* dibandingkan dengan metode lainnya seperti audit internal, pengendalian internal maupun audit eksternal. Pendapat tersebut sejalan dengan *Report to The Nation* yang diterbitkan oleh *Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE).

*Whistleblower* berperan penting seiring dengan menguatnya perekonomian makro, kompetisi ekonomi, liberalisasi politik, tuntutan penegakan hukum, hingga pemberantasan mafia. Akan tetapi, walaupun minat *whistleblowing* terus



meningkat, hanya sedikit yang mengetahui kenapa sebagian karyawan yang menemukan adanya kecurangan melaporkannya atau memilih untuk diam (Ponnu, 2008 dalam Winardi, 2013) sehingga memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi niat pegawai untuk menjadi *whistleblower* penting dilakukan agar organisasi dapat merancang kebijakan dan sistem *whistleblowing* yang paling efektif (Setyawati et al., 2015).

Menanggapi hal itu, banyak studi yang telah dilakukan untuk memahami indikator yang mempengaruhi keputusan *whistleblowing*. Studi tersebut sebagian besar difokuskan pada tiga faktor yang mempengaruhi *whistleblowing* : (a) faktor individual, seperti sikap, norma subjektif, persepsi kontrol perilaku, demografi, gender, kepribadian, religiusitas dan spiritualitas, usia, jenis kelamin, pengembangan moral (Alifia, 2019; Damayanthi et al., 2017; Parianti et al., 2016; Perdana, 2018; Ahmad et al., 2012; Natawibawa et al., 2018; Rustiarini & Sunarsih, 2017; Suryono & Chariri, 2016; Zakaria et al., 2016) (b) faktor situasional, seperti intensitas moral, tingkat keseriusan kesalahan, status perilaku kesalahan, biaya pribadi pelaporan, tingkat ambiguitas kesalahan, posisi *whistleblower* yang relatif rendah dari pelaku kesalahan (Aida et al., 2019; Alwi & Helmayunita, 2020; Reshie et al., 2020; Wakerkwa et al., 2018) (c) faktor organisasi, seperti kebijakan pengungkapan internal, komitmen organisasi, kode etik, respon organisasi, sistem kompensasi, serta budaya dan iklim organisasi (Aliyah & Ichwan, 2017; Khairunnisa & Novianti, 2017; Lestari & Yaya, 2017; Marliza, 2018; Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005; Napitupulu & Bernawati, 2016; Puni & Anlesinya, 2017; Sofyanty, 2019). Pemahaman tentang proses menjadi rumit karena

kompleksitas variabel dan interaksi diantara variabel-variabel tersebut sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut.

Dalam *Theory of Planned Behavior*, perilaku yang ditunjukkan individu muncul akibat dari niat untuk berperilaku. Niat untuk berperilaku adalah kombinasi dari sikap untuk merealisasikan perilaku dan norma subjektif, sehingga individu akan mengambil keputusan *whistleblowing* jika memang terdapat kecurangan yang harus dilaporkan. TPB mengungkapkan bahwa minat ialah salah satu fungsi dari dua penentu dasar yang saling berhubungan dengan faktor pribadi dan pengaruh sosial. Niat individu untuk berperilaku dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu sikap terhadap perilaku (*attitude toward the behavior*) yaitu penilaian positif atau negatif seorang individu terhadap sesuatu yang akan mempengaruhinya dalam berperilaku, norma subjektif (*subjective norm*) sebagai tekanan yang dirasakan oleh seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan suatu tindakan dengan mempertimbangkan pendapat orang penting yang dijadikan pedoman, persepsi kontrol perilaku (*perceived behavioral control*) yaitu kemudahan atau kesulitan yang dirasakan serta adanya faktor pendorong atau penghambat untuk melakukan perilaku tertentu, niat (*intention*). Penelitian juga mengatakan bahwa determinan tersebut merupakan faktor yang memiliki peran dan pengaruh yang berbeda tergantung jenis *whistleblowing* (Park & Blenkinsopp, 2009).

Penelitian ini berfokus pada bagaimana pegawai pemerintahan dalam ekonomi berkembang seperti di Indonesia khususnya Sumatera Barat untuk menanggapi perilaku *whistleblowing*. Berbeda dengan penelitian dalam konteks barat yang biasanya dicirikan dengan budaya individualistik, maka studi ini akan

fokus pada komunitas Asia yang memiliki budaya kolektif dan kehidupan sosial lebih mendominasi daripada kehidupan pribadi (Jetten, Postmes & McAuliffe, 2002). Dari sudut pandang ini mungkin saja berbagai jenis sikap dan perilaku akan ditemui. Selain itu, studi ini mewakili sektor publik dengan budaya kerja yang melibatkan banyak pihak dalam pengambilan keputusan publik (Semendawai et al., 2011). Berdasarkan uraian tersebut, peneliti memilih variabel sikap, norma subjektif, persepsi kontrol perilaku sebagai indikator yang diuji dalam penelitian ini.

Penelitian Park & Blenkinsopp (2009) yang berkaitan dengan *whistleblowing* telah mengaplikasikan konsep *Theory of Planned Behavior* dari Ajzen (1991) yang menjelaskan bahwa faktor yang melandasi perilaku *whistleblowing* terbentuk oleh tiga faktor utama yaitu sikap terhadap perilaku (*attitude towards whistleblowing*), norma subjektif (*subjective norm*), dan persepsi kontrol perilaku (*perceived behavioural control*). Zakaria et al., (2016) meneliti indikator yang sama pada kepolisian di Malaysia dan menemukan hasil sikap, norma subjektif, dan kontrol perilaku berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*. Parianti et al. (2016) juga melakukan penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi niat dan perilaku *whistleblowing* dengan menguji indikator yang ada dalam *Theory of Planned Behavior* pada mahasiswa akuntansi Strata 2 dan Program PPAk Universitas Udayana. Penelitiannya menemukan hasil sikap kearah perilaku, norma subjektif dan persepsi kendali atas perilaku berpengaruh positif pada niat mahasiswa akuntansi untuk melakukan *whistleblowing*.

Pada studi lain, Rustiarini & Sunarsih (2017) juga meneliti tentang TPB pada auditor pemerintah yang bekerja di BPK dan BPKP di Bali dan menemukan bahwa

kontrol perilaku berpengaruh signifikan terhadap *whistleblowing*, namun sikap dan norma subjektif tidak berpengaruh signifikan terhadap *whistleblowing*. Sedangkan Perdana (2018) menemukan adanya pengaruh antara norma subjektif dan niat untuk melakukan *whistleblowing* auditor serta sikap dan persepsi kontrol perilaku tidak berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing* auditor. Selain itu, studi yang lebih baru dilakukan Della et al. (2020) menemukan bahwa sikap, norma subjektif, persepsi kontrol perilaku dan retaliasi dapat mempengaruhi niat seseorang dalam melakukan *whistleblowing*. Berdasarkan hasil studi yang masih kontradiktif tersebut, peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian ulang karena menunjukkan adanya kesenjangan penelitian.

TPB menjelaskan bahwa perilaku manusia berada dibawah kendalinya tanpa ada penghalang yang signifikan. Nilai religiusitas akan mengarahkan pegawai untuk bersikap sesuai etika seperti yang telah diajarkan dalam agama, sehingga pegawai yang mempunyai nilai religiusitas tinggi dalam dirinya akan punya rasa takut dalam dirinya untuk melakukan pelanggaran dan mendorongnya untuk berperilaku jujur. Sehingga indikator *muslim's view of Allah* (MVoA) digunakan sebagai variabel independen yang belum pernah diteliti sebelumnya khususnya yang berkaitan dengan studi *whistleblowing*. Pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana individu memandang Tuhan dapat membangun pengetahuan yang lebih besar tentang bagaimana religiusitas dan spiritualitas dapat mempengaruhi perilaku etis dalam organisasi. Namun, hingga saat ini hanya dua studi Walker et al. (2012) dan Hardesty et al. (2010) yang telah meneliti hubungan antara pandangan

seseorang tentang Tuhan dan dampaknya terhadap penilaian etis dan kesadaran di tempat kerja (Alshehri et al., 2017).

Pandangan individu terhadap Tuhan akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam situasi kerja dan bisnis serta akan berlaku jujur dan menolak adanya kecurangan yang dapat menyebabkan kerugian dalam organisasi. Penggunaan indikator *muslim's view of Allah* (MVoA) dapat memberikan bukti tentang apakah interpretasi spesifik dari keyakinan spiritual Islam ikut bertanggung jawab atas perilaku tidak etis dalam organisasi. Ini dapat membantu menjelaskan kesenjangan normatif antara ajaran etika Islam dan praktik bisnis di beberapa negara muslim di mana korupsi berkembangbiak (Alshehri et al., 2017) seperti Indonesia.

Penelitian ini berfokus pada pengaruh faktor individu terhadap keputusan *whistleblowing* dimana faktor individual merupakan aspek yang berasal dari pelaku individu seperti kemampuan individu menginternalisasi standar keadilan, tanggung jawab terhadap lingkungan sosial, cara penalaran moral dan perasaan empati terhadap orang lain (Aida et al., 2019). Faktor individual adalah faktor yang bersumber dari dalam diri seseorang yang menjadi pondasi seseorang dalam berperilaku termasuk dalam mengambil keputusan untuk melakukan *whistleblowing*. Sebagaimana yang telah ditekankan oleh Nayir & Herzig (2012) dan Park et al., (2005) tentang pentingnya menyelidiki perilaku *whistleblowing* dari sudut pandang individu karena terutama *whistleblowing* adalah proses pengambilan keputusan individu yang dipengaruhi oleh religiusitas yang berbeda, nilai-nilai etika dan sifat kepribadian.

Penelitian ini penting dilakukan karena diharapkan akan berkontribusi dalam pengembangan teori mengenai *whistleblowing* dengan menjelaskan faktor individual diantaranya sikap, norma subjektif, persepsi kontrol perilaku dan *muslim's view of Allah* yang diduga dapat mempengaruhi keputusan *whistleblowing*. Penelitian ini mengaplikasikan *Theory of Planned Behavior* karena secara teori niat seseorang untuk melakukan suatu perilaku dapat dijelaskan melalui teori-teori dalam bidang psikologi maupun sistem informasi keperilakuan.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan responden yang berasal dari PNS Bapenda Provinsi Sumatera Barat. Alasan dipilihnya responden seorang PNS karena secara khusus seorang PNS berpeluang menjadi *whistleblower* yang merupakan sumber daya paling dekat dengan berbagai tindakan kecurangan dan menduduki posisi terbaik untuk melihat praktik ilegal yang terjadi sehingga memudahkan proses penyelidikan karena mereka menyediakan informasi yang relevan dan memadai (Aida et al., 2019). Selain itu, Winardi (2013) juga mengatakan dalam ruang lingkup pemerintahan pegawai negeri tingkat rendah misalnya karyawan adalah *whistleblower* yang potensial karena ikut terlibat dalam aktivitas operasional dan teknis organisasi. Karyawan juga lebih mungkin melaporkan kesalahan dalam organisasi dengan alasan ketika mereka memiliki persepsi hal tersebut mengancam organisasi, jika sering terjadi akan berdampak serius bagi mereka dan negara (Bobek, Robin & Sweeney, 2007). Sedangkan Bapenda Provinsi Sumatera Barat dipilih karena rentannya terjadi kecurangan dalam pengelolaan keuangan (Mulfag & Serly, 2019). Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti memberi judul penelitian ini sebagai **“Pengaruh Sikap, Norma**

**Subjektif, Persepsi Kontrol Perilaku dan *Muslim's View of Allah* terhadap Keputusan *Whistleblowing*".**

**B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka disusunlah rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah sikap terhadap perilaku berpengaruh terhadap keputusan *whistleblowing*?
2. Apakah norma subjektif berpengaruh terhadap keputusan *whistleblowing*?
3. Apakah persepsi kontrol perilaku berpengaruh terhadap keputusan *whistleblowing*?
4. Apakah *muslim's view of Allah* berpengaruh terhadap keputusan *whistleblowing*?

**C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah maka penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bukti empiris mengenai :

1. Pengaruh sikap terhadap perilaku terhadap keputusan *whistleblowing*.
2. Pengaruh norma subjektif terhadap keputusan *whistleblowing*.
3. Pengaruh persepsi kontrol perilaku terhadap keputusan *whistleblowing*.
4. Pengaruh *muslim's view of Allah* terhadap keputusan *whistleblowing*.

**D. Manfaat Penelitian**

Manfaatnya adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini dapat menambah wawasan pengetahuan mengenai pengaruh faktor individual diantaranya sikap, norma subjektif, persepsi

kontrol perilaku dan *muslim's view of Allah* terhadap keputusan *whistleblowing*.

2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada perkembangan teori dan dapat menjadi *literature review* bagi penelitian selanjutnya.
3. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan perkembangan bagi perusahaan agar menerapkan sistem *whistleblowing* yang lebih baik untuk mengungkap kecurangan dalam perusahaan.