



**LAPORAN AKHIR PENELITIAN**

**SKEMA PENDANAAN:**

**Penelitian Revitalisasi Visi Institusi (PRVI)**

**JUDUL**

**ANALISIS DETERMINASI INTENSI *WHISTLEBLOWING INTERNAL*: STUDI  
PADA INDUSTRI DI MAGELANG**

Bidang Prioritas RIP:

RIP-02: Pengentasan Kemiskinan

Topik Penelitian

02.01: Pengembangan model sistemik pemberantasan korupsi

**Pengusul :**

Anissa Hakim Purwantini, S.E., M.Sc.	NIS. 169008170	Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Faqiatul Mariya Waharini, S.E., M.Si.	NIS. 159008160	Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Friztina Anisa, S.E., M.B.A	NIS. 169008176	Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dibiayai LP3M UMMagelang  
Tahun Anggaran 2016/2017

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG**  
**Tahun 2017**

## HALAMAN PENGESAHAN LAPORAN AKHIR PENELITIAN

1. a. Judul penelitian : Analisis Determinasi Intensi *Whistleblowing Internal*: Studi Pada Industri Di Magelang
  - b. Bidang RIP : RIP-02: Pengentasan Kemiskinan
  - c. Topik RIP : 02.01: Pengembangan model sistemik pemberantasan korupsi
  2. Ketua pelaksana
    - a. Nama lengkap dan gelar : Anissa Hakim Purwantini, S.E., M.Sc.
    - b. Jenis kelamin : Perempuan
    - c. Golongan/Pangkat/NIP/NIS : III B/169008170
    - d. Jabatan fungsional : -
    - e. Fakultas/program studi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis/ Akuntansi
  3. Alamat ketua pelaksana : Kemiri Kecil 454 RT 05 RW 03, Kemirirejo Magelang 56122
  4. Jumlah anggota pelaksana : 2 orang
  5. Mahasiswa yang dilibatkan : 1 orang
  6. Lokasi penelitian : Perusahaan Industri di Magelang
  7. Lama penelitian : 5 bulan
  8. Biaya yang diperlukan
    - a. LP3M UMM : Rp 4.700.000,00.
    - b. Sumber lain (sebutkan) : Rp -
- JUMLAH : Rp 4.700.000,00.

Mengetahui/menyetujui  
Dekan

Magelang, 6 Oktober 2017  
Ketua Pelaksana

(Dra. Marlina Kurnia, M.M)  
NIK. 916407034

(Anissa Hakim Purwantini, S.E., M.Sc.)  
NIK. 169008170

Mengesahkan  
Ketua LP3M

( Dr. Heni Setyowati E.R., S.Kp., M.Kes.)  
NIK. 937008062

## ANALISIS DETERMINASI INTENSI *WHISTLEBLOWING INTERNAL*: STUDI PADA INDUSTRI DI MAGELANG

### ABSTRAK

*Whistleblowing* internal merupakan sebuah tindakan pengungkapan kejahatan yang terjadi di dalam organisasi. Penelitian sebelumnya belum banyak mengkaji mengenai pengaruh karakteristik intrapersonal dalam keputusan untuk mengungkapkan *whistleblowing* internal. Penelitian ini menginvestigasi faktor-faktor yang berpengaruh terhadap niat *whistleblowing* internal pada perusahaan industri berdasarkan pada *theory of planned behavior* dan *self concept*. Berdasarkan pada kuesioner yang disebarkan kepada 149 pegawai di perusahaan industri yang berada di wilayah Magelang, temuan empiris menunjukkan bahwa komitmen profesional, pertimbangan etis, sikap dan norma subjektif tidak berpengaruh terhadap niat *whistleblowing* internal. Persepsi kontrol perilaku memiliki pengaruh negatif terhadap *whistleblowing* internal. Lebih lanjut, hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif *self-efficacy* terhadap *whistleblowing* internal. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa karakteristik personal memiliki peran penting dalam mendukung kesuksesan *whistleblowing system* perusahaan.

**Kata kunci:** *whistleblowing internal; self efficacy; theory of planned behaviour*

### ABSTRACT

*Internal whistleblowing is a corporate whistleblowing system to disclose "crime" within the organization. Previous research has not been widely studied the influence of intrapersonal characteristics on the decision to reveal internal whistleblowing. This study empirically investigates the factors that influence internal whistleblowing intentions on industrial companies based on theory of planned behavior and self concept. Based on a questionnaire survey of 149 employees on industrial companies in Magelang, we find that professional commitment, ethical considerations, attitudes, and subjective norms have no effect on internal whistleblowing intentions. Perceived behavioral control has significantly negative effects on internal whistleblowing intentions. Furthermore, we find that self-efficacy has positive effects on internal whistleblowing intentions. This result suggests that personal trait play an important role in the success of the company's whistleblowing system.*

**Keywords:** *whistleblowing internal; self efficacy; theory of planned behaviour*

## DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN LAPORAN AKHIR PENELITIAN .....	ii
ABSTRAK.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
BAB 1. PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Tujuan .....	3
1.3. Kontribusi penelitian yang diusulkan terhadap visi institusi .....	3
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA .....	5
2.1. <i>Whistleblowing</i> Internal .....	5
2.2. Komitmen Profesional dan Intensi <i>Whistleblowing</i> Internal .....	5
2.3. Pertimbangan Etis dan Intensi <i>Whistleblowing</i> Internal .....	6
2.4. Sikap dan Intensi <i>Whistleblowing</i> Internal.....	6
2.5. Norma Subjektif dan Intensi <i>Whistleblowing</i> Internal.....	7
2.6. Persepsi Kontrol Perilaku dan Intensi <i>Whistleblowing</i> Internal.....	7
2.7. <i>Self Efficacy</i> dan Intensi <i>Whistleblowing</i> Internal .....	8
2.8. Kerangka Konsep Penelitian .....	9
BAB 3. METODE PENELITIAN.....	10
3.1. Desain Penelitian .....	10
3.2. Populasi dan Sampel Penelitian .....	10
3.3. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian .....	10
3.4. Uji Kualitas Data .....	11
3.5. Teknik Analisis Data dan Pengujian Hipotesis .....	11
3.6. Tahapan Penelitian .....	12
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN .....	13
5.1 Hasil Penyebaran Kuesioner .....	13
5.2 Uji Validitas .....	14
5.3 Uji Reliabilitas.....	15
5.4 Pengujian Hipotesis .....	16
BAB 5. KESIMPULAN .....	19
5.1 Kesimpulan .....	19
5.2 Keterbatasan dan Saran.....	19
REFERENSI .....	20

## BAB 1. PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Kasus tindak kecurangan, korupsi, dan penyimpangan keuangan dapat terjadi baik di organisasi sektor publik maupun organisasi profit yang berujung pada kerugian material. Salah satu contoh kasus *whistleblowing* internal di Indonesia yaitu terungkapnya manipulasi pajak yang merugikan negara trilyunan rupiah di perusahaan perkebunan milik konglomerat Sukanto Tanoto yang diungkap oleh karyawan internalnya, Vincentius Amin (Daivitri, 2013). Menanggapi hal tersebut, diperlukan suatu mekanisme penerapan *Whistleblowing System* dalam rangka mencegah timbulnya kecurangan (*fraud*) dan pelanggaran lainnya yang sangat merugikan perusahaan yaitu melalui *whistleblowing* internal.

Kesuksesan penerapan *Whistleblowing System* membutuhkan dukungan dari semua pihak, salah satunya karyawan. Namun, permasalahan yang terjadi adalah tidak semua karyawan memilih untuk mengungkapkan pelanggaran yang terjadi. Berdasarkan hasil *survey* oleh *Institute of Business Ethics* (2007) menyimpulkan bahwa satu di antara empat karyawan mengetahui kejadian pelanggaran, akan tetapi lebih dari separuh (52%) dari yang mengetahui adanya pelanggaran tetap memilih diam dan tidak berbuat sesuatu. Sehingga perlu dikaji lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan *whistleblowing* internal.

Terdapat banyak faktor yang memengaruhi seseorang dalam melakukan *whistleblowing*. Berdasarkan hasil riset terdahulu, faktor-faktor yang memengaruhi niat seorang pegawai dalam melakukan *whistleblowing* antara lain sikap, norma subyektif, persepsi kontrol perilaku (Ellis dan Arieli, 1999; Park dan Blenkinsopp, 2009), pertimbangan etis (Zhang *et al.*, 2009; Ahmad *et al.*, 2011), dan komitmen profesional (Taylor dan Curtis., 2010). Namun, penelitian tersebut masih menunjukkan hasil yang beragam. Selain itu, belum banyak yang mengkaji peran karakteristik individu seperti *self-efficacy* yang secara potensial dapat memengaruhi keputusan seseorang untuk melakukan *internal whistleblowing* (MacNab dan Worthley, 2008).

Literatur terdahulu terkait pengaruh *self-efficacy* terhadap intensi *whistleblowing* internal dilakukan oleh MacNab dan Worthley (2008) di Amerika Serikat dan Kanada. Bukti empiris dari MacNab dan Worthley (2008) menunjukkan bahwa *self-efficacy*

berpengaruh terhadap niat mengungkapkan *whistleblowing* internal. Individu yang memiliki level *self efficacy* tinggi cenderung lebih berani untuk mengungkapkan kecurangan yang terjadi di lingkungan organisasinya, karena mereka memiliki keyakinan terhadap kemampuan dirinya (Macnab dan Worthley, 2008). Hasil ini didukung oleh Purnomo dan Lestari (2010) bahwa *self efficacy* memiliki peran penting dalam perilaku etis di sebuah organisasi.

Studi empiris yang mengkaji faktor pengaruh karakteristik intrapersonal seperti *self efficacy* terhadap intensi *whistleblowing* internal belum banyak dilakukan di Indonesia. Salah satu penelitian yang menginvestigasi *self efficacy* adalah riset yang dilakukan oleh Hidayati dan Pustikaningsih (2016). Penelitian tersebut menguji pengaruh *self efficacy* terhadap intensi *whistleblowing* internal pada karyawan bagian keuangan rumah sakit di Kabupaten Purworejo. Hasil penelitian Hidayati dan Pustikaningsih (2016) menunjukkan pengaruh positif *self efficacy* terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

Motivasi penelitian ini adalah mengembangkan penelitian Purwantini (2016). Purwantini melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi intensi *whistleblowing* internal berdasarkan pada *Theory of Planned Behavior* yang mengadopsi model penelitian Park dan Blenkinsopp (2009), Chiu (2003), dan Taylor dan Curtis (2010). Penelitian tersebut berfokus pada persepsi mahasiswa akuntansi, sehingga implikasi dalam dunia bisnis belum dapat disimpulkan. Berdasarkan keterbatasan yang ada dalam penelitian Purwantini (2016), peneliti tertarik untuk menginvestigasi variabel anteseden yang memengaruhi intensi *whistleblowing* internal pada karyawan. Model penelitian akan menggabungkan anteseden yang mengacu pada *Theory of Planned Behavior* (komitmen profesional, pertimbangan etis, sikap, norma subjektif, persepsi kontrol perilaku) dan karakteristik individu (*self-efficacy*).

Penelitian ini berfokus pada konteks organisasi profit, yaitu perusahaan industri khususnya di wilayah Magelang. Organisasi profit perlu mengimplementasikan praktik *Good Corporate Governance* (GCG) agar dapat mencapai visi, misi, dan tujuannya menjadi semakin baik. Contoh bentuk penerapan GCG adalah *whistleblowing system* (sistem pelaporan pelanggaran). *Whistleblowing system* dibutuhkan perusahaan sebagai mekanisme pengendalian internal untuk mencegah dan mendeteksi kasus *fraud* (kecurangan) dan penyimpangan keuangan yang dilakukan insan perusahaan.

Terciptanya *whistleblowing system* yang baik, transparan, akuntabel dan bertanggung jawab akan meyakinkan karyawan untuk mengungkap kasus *fraud* yang terjadi.

Penelitian ini penting karena menginvestigasi anteseden yang memengaruhi intensi *whistleblowing* internal berdasarkan faktor eksternal individu dan karakteristik intrapersonal individu. Faktor karakteristik intrapersonal berperan penting karena pilihan untuk melakukan *whistleblowing* internal mempertimbangkan faktor *individual trait* seperti *self-efficacy*. *Self-efficacy* menentukan individu untuk menanggung keadaan yang memicu stres/tekanan dan situasi sulit yang berhubungan dengan pengungkapan *whistleblowing* (Wise, 1995). Pilihan untuk menjadi *whistle blower* merupakan tindakan yang berisiko. Seorang *whistle blower* dapat mengalami ancaman fisik dan psikis baik secara langsung maupun tidak langsung dari pihak tertentu yang mengakibatkan *whistle blower* merasa takut dan dipaksa untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu yang berkenaan dengan kesaksiannya dalam suatu kasus (Hidayati dan Pustikaningsih, 2016). Oleh karena itu, dengan menggabungkan kedua konsep (faktor eksternal dan internal individu) diharapkan analisis terkait *whistleblowing internal* dapat dikaji secara menyeluruh.

## **1.2. Tujuan**

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

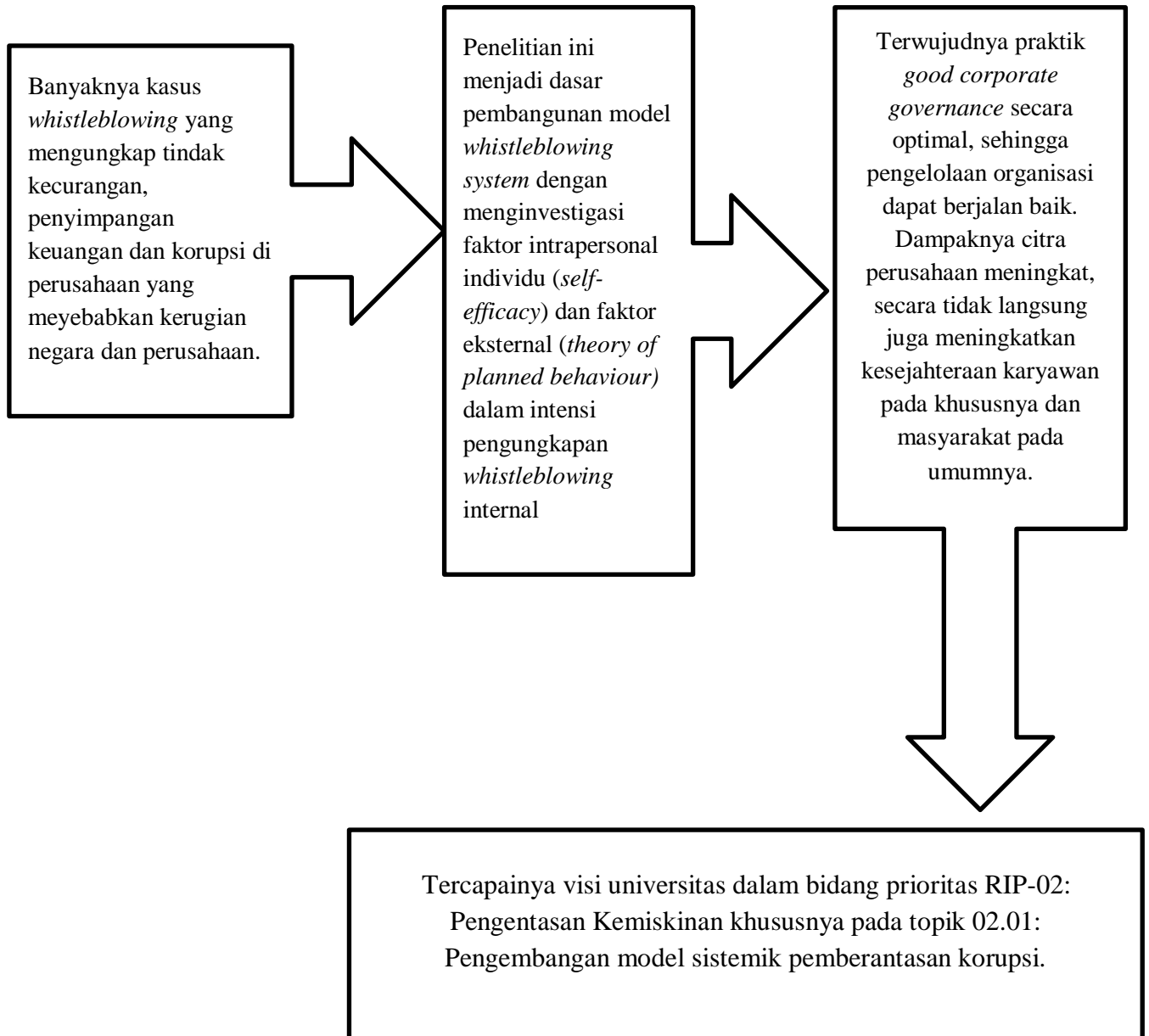
1. Menguji secara empiris dan menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi intensi *whistleblowing* internal pada perusahaan industri yaitu, komitmen profesional, pertimbangan etis, sikap, norma subjektif, persepsi kontrol perilaku dan *self efficacy*.
2. Memberikan dasar dalam membangun model mekanisme pengendalian internal perusahaan berupa *whistleblowing system* melalui *whistleblowing* internal untuk menanggulangi dan mendeteksi tindakan *fraud*, penyimpangan keuangan dan korupsi yang terjadi di perusahaan industri.

## **1.3. Kontribusi penelitian yang diusulkan terhadap visi institusi**

Penelitian ini memiliki kontribusi dalam pencapaian visi universitas pada bidang prioritas RIP-02: Pengentasan Kemiskinan khususnya pada topik 02.01: Pengembangan model sistemik pemberantasan korupsi. Penelitian ini menjadi dasar bagi penelitian

selanjutnya untuk membangun dan mengembangkan model pengendalian internal perusahaan guna menanggulangi tindak kecurangan melalui *whistleblowing* internal.

Secara rinci kontribusi penelitian ini dapat dijelaskan seperti pada Gambar 1 berikut:



Gambar 1. Kontribusi Penelitian



## **BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1. *Whistleblowing Internal***

Menurut Near dan Miceli (1985), *whistleblowing* adalah pengungkapan yang dilakukan oleh anggota organisasi baik itu mantan karyawan atau karyawan secara ilegal, praktek-praktek tidak bermoral atau tidak sah dibawah kendali pemberi kerja mereka, kepada orang atau pihak lain yang mampu memengaruhi tindakan mereka. *Whistleblowing* internal merupakan bagian dari *whistleblowing system* di perusahaan. Sistem Pelaporan Pelanggaran (*Whistleblowing System*) adalah sistem yang digunakan untuk menampung, mengolah & menindaklanjuti serta membuat laporan atas informasi yang disampaikan pelapor mengenai tindakan pelanggaran yang terjadi di lingkungan perusahaan (Effendi, 2014). Tujuan diterapkannya *Whistleblowing System* adalah untuk memberikan jaminan kerahasiaan identitas bagi para, menjaga dan menjamin kerahasiaan informasi, memberikan perlindungan dan insentif (*reward*) untuk pelapor yang benar dan dapat ditindaklanjuti.

### **2.2. *Komitmen Profesional dan Intensi Whistleblowing Internal***

Menurut Porter *et al* (1974) definisi komitmen profesional adalah kemampuan atau kekuatan identifikasi seseorang dan keterlibatannya di dalam organisasi. Pada dasarnya komitmen profesional merupakan persepsi yang berintikan loyalitas, tekad, dan harapan seseorang yang dituntun oleh sistem, nilai atau norma yang mengarahkan orang tersebut agar bertindak sesuai dengan prosedur-prosedur tertentu dalam upaya menjalankan tugasnya dengan tingkat keberhasilan yang tinggi (Larkin, 1990). Literatur terdahulu menunjukkan bukti adanya pengaruh komitmen profesional terhadap intensi *whistleblowing*. Kaplan dan Whitecotton (2001) menemukan hubungan positif antara komitmen profesional dan niat auditor terhadap *whistleblowing*. Akuntan yang memiliki komitmen profesional tinggi lebih mungkin untuk melakukan *whistleblowing*. Sejalan dengan itu Smith dan Hall (2008) menunjukkan pengaruh yang signifikan antara komitmen profesional dengan kemungkinan seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Komitmen profesional berpengaruh positif terhadap intensi melakukan *whistleblowing* internal

### 2.3. Pertimbangan Etis dan Intensi *Whistleblowing* Internal

Pertimbangan etis didefinisikan sebagai suatu pemikiran seorang individu secara utuh mengenai suatu permasalahan yang sulit (Chiu, 2003). Zhang *et al* (2009) menyatakan bahwa terdapat makna khusus ketika keputusan etis dan tujuan perilaku akan diaplikasikan dalam masalah *whistleblowing*. Keputusan etis muncul dan mengarah kepada evaluasi subyektif dari individu mengenai etika pada pengungkapan *whistleblowing*. Sedangkan tujuan perilaku merupakan sebuah kemungkinan seorang individu untuk memilih mengungkapkan skandal yang terjadi dibawah lingkungan organisasi yang pasti.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bukti empiris hubungan antara pertimbangan etis dan niat perilaku terkait dengan *whistleblowing* (Barnett *et al*, 1998; Chiu, 2002; Ahmad *et al*, 2011). Menurut Barnett *et al* (1998) individu akan lebih mungkin melaporkan kesalahan yang dilakukan oleh rekan kerja atau atasannya jika menganggap *whistleblowing* sebagai tindakan etis dibandingkan dengan individu yang mempersepsikan *whistleblowing* sebagai tindakan yang tidak etis.

H<sub>2</sub>: Pertimbangan etis berpengaruh positif terhadap intensi melakukan *whistleblowing* internal

### 2.4. Sikap dan Intensi *Whistleblowing* Internal

Ajzen (1991) mendefinisikan sikap sebagai derajat individu untuk mengevaluasi dan menilai sesuatu yang menguntungkan atau tidak menguntungkan. Sikap memiliki pengaruh positif terhadap niat perilaku. Menurut Dalton (2010), sikap positif akan mengarah pada menghentikan aktivitas ilegal, melindungi masyarakat dan memperbaiki iklim etika, sedangkan sikap negatif mengarah pada ancaman pembalasan. Sikap terhadap perilaku didefinisikan sebagai penilaian dan evaluasi seseorang atas perilaku dan akibat yang ditimbulkan dari perilaku tersebut. Harvey (2009) menyatakan bahwa sikap terhadap perilaku diukur dari seberapa besar seseorang berperilaku positif atau negatif dalam melaporkan suatu tindak kejahatan. Semakin positif sikap seseorang dalam melaporkan kejahatan, maka kemungkinan besar orang tersebut akan melengkapi laporan kejahatan kepada pihak berwajib (Harvey, 2009).

Hasil temuan riset terdahulu menunjukkan bukti empiris pengaruh sikap terhadap *whistleblowing*. Park dan Blenkinsopp (2009) menemukan bahwa sikap petugas polisi terhadap *whistleblowing* memiliki dampak yang signifikan pada niat untuk melakukan *whistleblowing*, baik secara internal maupun eksternal. Harvey (2009) menemukan bahwa sikap berpengaruh signifikan terhadap niat seorang saksi mata dalam melaporkan suatu kejahatan kepada pihak berwajib. Penelitian yang dilakukan Dalton (2010) menemukan bahwa sikap berpengaruh terhadap niat seseorang dalam melakukan *whistleblowing*.

H<sub>3</sub> : Sikap berpengaruh positif terhadap intensi melakukan *whistleblowing* internal.

### **2.5. Norma Subjektif dan Intensi *Whistleblowing* Internal**

Norma subjektif didefinisikan sebagai persepsi pembuat keputusan terkait pengaruh sosial untuk terlibat atau tidak terlibat dalam perilaku tertentu (Ajzen, 1991). Menurut Ajzen (1991), norma subjektif dapat dijelaskan dengan keyakinan individu terhadap adanya tuntutan dari sebagian besar orang-orang yang berpengaruh dalam kehidupannya untuk melakukan suatu perilaku tertentu dan ia merasakan tekanan dari tuntutan perilaku tersebut. Sebaliknya, jika individu meyakini bahwa sebagian besar orang-orang yang memengaruhinya tidak mendukung, maka ia akan memiliki keyakinan untuk menolak melakukan perilaku tersebut.

Temuan empiris Miceli dan Near (1984) menunjukkan bahwa pelapor cenderung untuk menerima dukungan dari keluarga dan kenalan sosial. Penelitian Park dan Blenkinsopp (2009) menemukan bahwa kekuatan sosial memiliki dampak terhadap niat *whistleblowing* personil militer dan petugas polisi. Hasil penelitian terdahulu (Harvey, 2009; Dalton, 2010) menemukan bahwa norma subjektif berpengaruh positif terhadap niat seseorang melakukan *whistleblowing*.

H<sub>4</sub>: Norma subjektif berpengaruh positif terhadap intensi melakukan *whistleblowing* internal.

### **2.6. Persepsi Kontrol Perilaku dan Intensi *Whistleblowing* Internal**

Ajzen (1991) mendefinisikan persepsi kontrol perilaku sebagai persepsi individu mengenai derajat kesulitan dalam melakukan perilaku tertentu. Dimensi persepsi kontrol perilaku memuat keyakinan individu terkait rasa mampu atau tidak mampu dalam mengelola perilaku. Beberapa individu akan terasa sulit untuk melaporkan masalah, sehingga mengarah kepada niat *whistleblowing*, tidak langsung melakukan

*whistleblowing*. Persepsi kontrol perilaku menentukan seberapa besar kemampuan individu dalam membuat faktor-faktor yang ada dapat membantu pada saat dibutuhkan, sehingga memengaruhi keputusan seseorang untuk mewujudkan perilaku.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa persepsi kontrol perilaku memengaruhi niat *whistleblowing* (Park dan Blenkinsopp, 2009). Harvey (2009) menemukan bahwa persepsi kontrol perilaku memiliki pengaruh signifikan terhadap niat seorang saksi mata melaporkan suatu kejahatan.

H<sub>5</sub>: Persepsi Kontrol Perilaku berpengaruh positif terhadap intensi melakukan *whistleblowing* internal.

### **2.7. Self Efficacy dan Intensi Whistleblowing Internal**

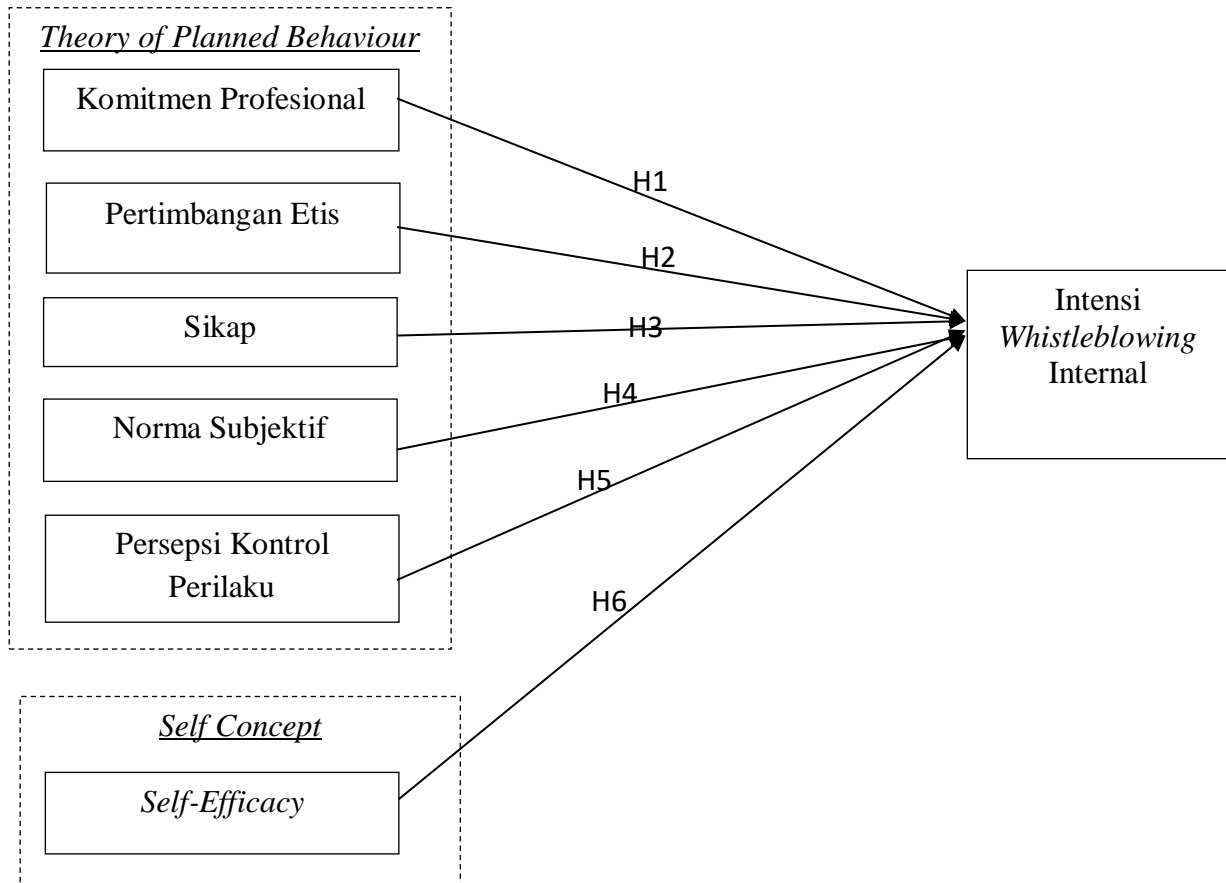
Bandura (1986) mendefinisikan *self-efficacy* sebagai penilaian terhadap kemampuan individu untuk menyelesaikan pekerjaan. *Self-efficacy* berhubungan dengan *internal locus of control*, menurut Rotter (1966) tipe kepribadian tersebut mempercayai bahwa mereka adalah pengendalian kehidupannya dan dapat menciptakan sebuah dampak yang bermanfaat terhadap suatu kejadian. Individu dengan level *self-efficacy* tinggi mempunyai kecenderungan untuk menunda kepuasan, berkomitmen tinggi, lebih rajin, efektif dalam membangun pemecahan masalah dan memiliki strategi penanggulangan yang lebih baik (Bandura, 1997; Locke dan Latham, 1990).

*Self-efficacy* menentukan individu untuk menanggung keadaan yang memicu stres/tekanan dan situasi sulit yang berhubungan dengan pengungkapan *whistleblowing* (Wise, 1995). Miceli dan Near (1992) memberikan sebuah model mengenai peran penting *self-efficacy* terhadap keputusan untuk melakukan *whistleblowing*. Hasil penelitian tersebut secara eksplisit menjelaskan peran *self-efficacy* sebagai kategori *personal factors* yang memengaruhi tindakan pengungkapan tindak kecurangan. Bukti empiris penelitian terdahulu (MacNab dan Worthley, 2008; Hidayati dan Pustikaningsih, 2016) menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* internal.

H<sub>6</sub>: *Self-efficacy* berpengaruh positif terhadap intensi melakukan *whistleblowing* internal.

## 2.8. Kerangka Konsep Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Purwantini (2016). Studi ini menggabungkan dua model penelitian yang berdasarkan *pada theory of planned behaviour* (Ajzen, 1991) dan *self concept* yang mewakili karakteristik intrapersonal individu yaitu *self-efficacy*. Model dan kerangka konsep penelitian ini disajikan dalam gambar 2 sebagai berikut:



Gambar 2. Model Penelitian

### BAB 3. METODE PENELITIAN

#### 3.1. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode survei yaitu metode pengumpulan data primer yang diperoleh secara langsung dari sumber asli melalui kuesioner. Desain penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk menguji pengaruh variabel-variabel independen pada variabel dependen. Variabel yang akan diuji adalah komitmen profesional, pertimbangan etis, sikap, norma subjektif, persepsi kontrol perilaku, *self-efficacy* dan intensi *whistleblowing* internal.

#### 3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah keseluruhan dari subyek penelitian. Populasi riset ini adalah perusahaan industri yang ada di Magelang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *non-probability* dengan metode *purposive sampling*, yaitu pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu. Kriteria yang digunakan antara lain yaitu karyawan yang bekerja di bagian akuntansi dan keuangan serta supervisor dengan masa kerja minimal 1 tahun.

#### 3.3. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian

Item-item pengukuran variabel dalam penelitian ini diadopsi dari penelitian sebelumnya. Semua variabel diukur menggunakan skala Likert 5 poin dengan rincian sebagai berikut : (1) Sangat Tidak Setuju (STS); (2) Tidak Setuju (TS); (3) Netral (N); (4) Setuju (S); (5) Sangat Setuju (SS). Definisi operasional variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 3.1. berikut.

**Tabel 3.1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

<b>Konstruk</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>Definisi Operasional</b>	<b>Referensi</b>
<b>Komitmen Profesional</b>	5 item	Komitmen yang dibentuk individu saat mulai memasuki suatu profesi	Dwyer et al., (2000)
<b>Pertimbangan Etis</b>	3 jenis konstruk moral	Pemikiran individu secara utuh mengenai suatu permasalahan dilema etis ( <i>justice, utilitarianism, dan culture relativism</i> )	Cohen et al., (2001).

Lanjutan Tabel 3.1

<b>Konstruk</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>Definisi Operasional</b>	<b>Referensi</b>
<b>Sikap</b>	5 item	Respon individu secara <i>favorable</i> atau <i>unfavorable</i> terhadap kasus <i>whistleblowing</i> internal	Dalton (2010)
<b>Norma Subjektif</b>	9 item	Persepsi individu terhadap adanya tekanan sosial untuk menampilkan atau tidak <i>whistleblowing</i> internal	Dalton (2010)
<b>Persepsi Kontrol Perilaku</b>	3 item	Persepsi individu tentang tingkat kesulitan dalam melakukan <i>whistleblowing</i> internal	Dalton (2010)
<b>Self-Efficacy</b>	14 item	Keyakinan individu untuk berhasil menyelesaikan pekerjaan	Sherer, <i>et al</i> (1982)
<b>Intensi Whistleblowing Internal</b>	4 item dalam 3 skenario	Tindakan yang mungkin dilakukan individu untuk melaporkan kesalahan berupa <i>fraud</i> laporan keuangan, penyalahgunaan aset, dan korupsi di perusahaan	Schultz, <i>et al</i> (1993).

Sumber: berbagai literatur terdahulu

### 3.4. Uji Kualitas Data

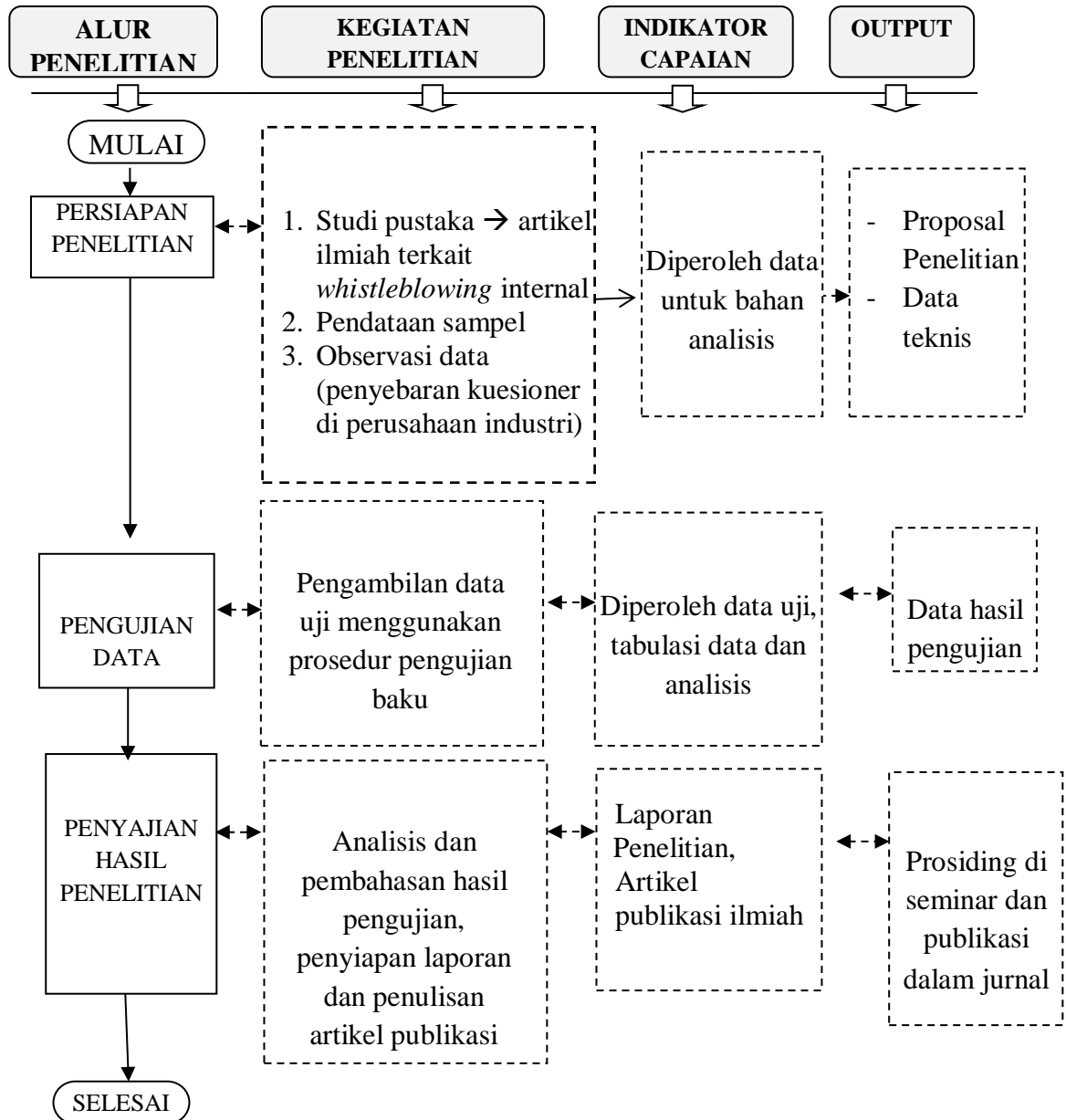
Uji kualitas data menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Validitas menunjukkan sejauhmana suatu alat ukur (kuesioner) mengukur apa yang ingin diukur. Pengujian validitas menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) dengan nilai *cross loading* >0,4. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi item pernyataan pada kuesioner. Pengujian reliabilitas diukur dengan menggunakan uji statistik *Cronbach alpha* dengan nilai  $\alpha > 0,60$  (Hair et al., 2010).

### 3.5. Teknik Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda untuk menguji hipotesis. Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel dependen dan variabel independen secara individual. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas. Jika *P-value* > 0,05 maka tidak signifikan sehingga  $H_0$  diterima yang artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel dependen dan independen. Jika *P-value* < 0,05 maka  $H_a$  tidak dapat ditolak artinya

terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel dependen dan independen (Ghozali, 2013).

### 3.6. Tahapan Penelitian





## BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 5.1 Hasil Penyebaran Kuesioner

Sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada perusahaan industri dengan kriteria pegawai yang bekerja di bagian administrasi, keuangan, akuntansi, dan pengawasan (*supervisor*). Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 20 perusahaan dari berbagai macam industri di Magelang. Kuesioner yang disebar sebanyak 160 dan kembali 155. Sebanyak 6 kuesioner tidak diisi lengkap sehingga sampel akhir yang dapat diolah sebanyak 149 responden. Karakteristik responden disajikan pada Tabel 4.1. berikut.

**Tabel 4.1. Karakteristik Responden**

Karakteristik Responden		Jumlah (Orang)	(%)
<b>Jenis Kelamin</b>	Laki-laki	78	52
	Perempuan	71	48
<b>Usia</b>	16 - 25	37	25
	26 - 35	54	36
	36 - 45	36	24
	> 45	22	15
<b>Pendidikan</b>	SMA	69	46
	D3	26	17
	S1	52	35
	S2	2	1
<b>Lama Bekerja</b>	1 - 5	84	56
	6 - 10	42	29
	11 – 15	8	5
	> 15	15	10
<b>Jabatan</b>	Administrasi	59	40
	Keuangan	37	25
	Akuntan	31	20
	Supervisor	22	15

## 5.2 Uji Validitas

Parameter yang digunakan untuk uji validitas yaitu dengan melihat nilai faktor *loading*. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa terdapat beberapa indikator pada konstruk di dalam model pengukuran tidak memenuhi syarat, dengan nilai *factor loading*  $< 0,5$ . Oleh karena itu, pada pengujian selanjutnya indikator tersebut tidak digunakan karena tidak valid.

**Tabel 4.2**  
***Cross Loading***

	KP	PE	SKP	KPU	NS	SE	WB
KP1	.720						
KP2*	<b>.034</b>						
KP3	.638						
KP4	.856						
KP5*	<b>.300</b>						
PE1		.815					
PE2		.796					
PE3		.793					
PE4		.681					
PE5		.707					
PE6		.473					
PE7*		<b>.068</b>					
PE8*		<b>.151</b>					
PE9*		<b>.108</b>					
SKP1*			<b>-.064</b>				
SKP2*			<b>.018</b>				
SKP3*			<b>-.097</b>				
SKP4*			<b>.185</b>				
SKP5			.739				
SKP6			.793				
SKP7			.877				
SKP8			.766				
SKP9			.717				
KPU1*				<b>.392</b>			
KPU2				.874			
KPU3				.899			
KPU4				.899			
KPU5				.849			
NS1					.928		

	KP	PE	SKP	KPU	NS	SE	WB
NS2					.913		
NS3					.914		
SE1*						.277	
SE2*						.187	
SE3						.519	
SE4*						.389	
SE5*						-.201	
SE6						.746	
SE7*						.269	
SE8						.464	
SE9						.604	
SE10						.714	
SE11						.711	
SE12						.737	
SE13						.600	
SE14						.616	
WB1							.903
WB2							.935
WB3*							.020
WB4							.900

Note: \* = indikator tidak valid

### 5.3 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana alat pengukuran tersebut mempunyai akurasi dan ketepatan pengukuran yang konsisten dari waktu ke waktu. Reliabilitas instrumen ditentukan dari nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0.60. Berdasarkan pengujian reliabilitas pada Tabel 4.3, semua konstruk dalam penelitian ini memenuhi syarat, sehingga dinyatakan reliabel.

**Tabel 4.3**  
**Pengujian Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Komitmen Profesional (KP)	0,678	Reliabel
Pertimbangan Etis (PE)	0,809	Reliabel
Sikap (SKP)	0,699	Reliabel
Kontrol Perilaku (KP)	0,849	Reliabel
Norma Subjektif (NS)	0,907	Reliabel
Self Efficacy (SE)	0,909	Reliabel
Whistleblowing (WB)	0,722	Reliabel

Sumber: data primer diolah (2017)

## 5.4 Pengujian Hipotesis

### a. Uji R<sup>2</sup> (Koefisien Determinasi)

Hasil pengujian menunjukkan nilai *adjusted* R<sup>2</sup> sebesar 0,301. Hal ini berarti bahwa kemampuan variabel komitmen profesional, pertimbangan etis, sikap, norma subjektif, kontrol perilaku, dan *self-efficacy* dalam menjelaskan intensi *whistleblowing internal* sebesar 30,1%. Sedangkan sisanya sebesar 69,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

### b. Uji F (*Goodness of fit model*)

Hasil uji F menunjukkan nilai *p-value* sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Sehingga model dalam penelitian ini sudah bagus (*fit*).

### c. Uji t

Pengujian masing-masing variabel dengan uji t, syarat diterimanya hipotesis jika nilai *p-value* lebih kecil dari tingkat signifikansi 5%. Tabel 4.4 berikut merupakan hasil pengujian hipotesis dengan regresi linear berganda.

**Tabel 4.4. Pengujian Hipotesis**

Variabel	B	t	Sig.	Keterangan
KP (X1)	-.048	-.416	.678	Tidak diterima
PE (X2)	.062	.699	.485	Tidak diterima
SKP (X3)	.162	1.345	.181	Tidak diterima
NS (X4)	.095	.867	.388	Tidak diterima
KP (X5)	-.532	-7.57	.000	Tidak diterima
SE (X6)	.508	3.884	.000	Diterima

Sumber: data primer diolah (2017)

## Pembahasan

### Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Intensi *Whistleblowing Internal*

Penelitian ini tidak menemukan bukti empiris pengaruh komitmen profesional terhadap intensi *whistleblowing internal*. Semakin tinggi komitmen yang dimiliki karyawan tidak memengaruhi niat untuk mengungkapkan kecurangan yang terjadi di

internal perusahaan. Hal ini dimungkinkan karena profesi di bidang industri terutama di wilayah Magelang tidak semuanya memiliki aturan etika tertulis yang mengikat anggotanya, sehingga komitmen profesional tidak menjadi pertimbangan yang penting dalam mengungkapkan suatu kecurangan. Berbeda dengan profesi yang menuntut anggotanya untuk selalu menjunjung tinggi komitmen dan integritas seperti pada profesi akuntan publik.

### **Pengaruh Pertimbangan Etis terhadap Intensi *Whistleblowing* Internal**

Pertimbangan etis tidak berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing* internal. Tinggi rendahnya tingkat pertimbangan etis karyawan tidak memengaruhi niat untuk melaporkan kecurangan yang dilakukan rekan kerja. Penilaian etis atau tidaknya suatu tindakan akan berbeda antara satu individu dengan yang lainnya. Terlebih karyawan yang bekerja pada lingkungan industri berbeda. Sebuah tindakan yang salah dapat dinilai oleh sebagian karyawan sebagai perilaku yang terlihat etis karena tindakan tersebut “terbiasa” dilakukan oleh sebagian orang.

### **Pengaruh Sikap terhadap Intensi *Whistleblowing* Internal**

Penelitian ini tidak menemukan bukti empiris pengaruh sikap terhadap intensi *whistleblowing* internal. Hal ini dapat disebabkan karena banyak faktor yang memengaruhi sikap seseorang, antara lain karakteristik individu seseorang, lembaga (perusahaan), dan pengalaman pribadi masa lalu. Sikap terhadap perilaku didefinisikan sebagai penilaian dan evaluasi seseorang atas perilaku dan akibat yang ditimbulkan dari perilaku tersebut. Sikap negatif seperti akan mendapatkan pembalasan dari rekan kerja yang telah dilaporkan, terhambatnya promosi jabatan, dan kemungkinan akan dipecat tidak menjadikan karyawan untuk enggan berniat melaporkan tindak kecurangan yang terjadi di perusahaannya.

### **Pengaruh Norma Subjektif terhadap Intensi *Whistleblowing* Internal**

Tidak ditemukan bukti empiris pengaruh norma subjektif terhadap intensi *whistleblowing* internal. Adanya dukungan dari keluarga dan orang-orang terdekat tidak memengaruhi karyawan untuk berniat mengungkapkan kecurangan di perusahaannya. Hal ini dimungkinkan dalam industri khususnya di Magelang belum memiliki *whistleblowing system* yang memadai. Seperti adanya jaminan kepastian hukum terhadap pelapor dari pihak manajemen. Sehingga karyawan yang mengetahui adanya

kasus merasa takut untuk mengungkapkan karena khawatir adanya pembalasan dari rekan kerja atau kemungkinan dipecat dari pekerjaan meskipun banyak dukungan dari keluarga dan teman.

### **Pengaruh Persepsi Kontrol Perilaku terhadap Intensi *Whistleblowing* Internal**

Penelitian ini menemukan bukti empiris pengaruh negatif kontrol perilaku terhadap intensi *whistleblowing* internal. Persepsi kontrol perilaku menentukan seberapa besar kemampuan individu dalam membuat faktor-faktor yang ada dapat membantu pada saat dibutuhkan. Karyawan menilai bahwa tidak akan banyak masalah yang akan dihadapi ketika melaporkan kasus kecurangan sehingga mendorong untuk berniat melakukan *whistleblowing* internal. Semakin mudah karyawan menilai bahwa tidak akan banyak permasalahan yang akan muncul, maka akan meningkatkan intensi *whistleblowing* internal.

### **Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Intensi *Whistleblowing* Internal**

Berdasarkan hasil pengujian, *self efficacy* berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing* internal. Karyawan yang memiliki kemampuan diri yang tinggi, keyakinan diri kuat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan masalah akan terdorong melakukan intensi *whistleblowing* internal. *Self efficacy* yang tinggi menunjukkan bahwa seseorang tidak mudah menyerah dan putus asa meskipun dalam keadaan yang sulit. Oleh karena itu, *self-efficacy* berperan menentukan individu untuk menanggung keadaan yang memicu stres/tekanan dan situasi sulit yang berhubungan dengan pengungkapan *whistleblowing*. Semakin tinggi tingkat *self efficacy* karyawan, maka niat untuk melaporkan tindak kecurangan dalam perusahaannya akan meningkat.

## **BAB 5. KESIMPULAN**

### **5.1 Kesimpulan**

Penelitian ini menguji pengaruh komitmen profesional, pertimbangan etis, sikap, norma subjektif, persepsi kontrol perilaku dan *self-efficacy* terhadap intensi *whistleblowing* internal berdasarkan atas persepsi karyawan yang bekerja di perusahaan industri di wilayah Magelang. Berdasarkan hasil pengujian, dari enam hipotesis yang diajukan hanya satu hipotesis yang terdukung, yaitu H6 (*self-efficacy*). Komitmen profesional, pertimbangan etis dan sikap tidak berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing* internal. Sedangkan persepsi kontrol perilaku terbukti berpengaruh negatif terhadap intensi *whistleblowing* internal.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa faktor internal individu (karakteristik intrapersonal) yang terwujud dalam *self-efficacy* mendorong seseorang melakukan intensi *whistleblowing* internal. Semakin tinggi tingkat *self-efficacy* karyawan maka akan lebih berniat untuk melaporkan tindak kecurangan yang dilakukan oleh rekan kerjanya. Hal ini menunjukkan pentingnya untuk melakukan tes psikologi dan kepribadian dalam perekrutan karyawan. Sehingga partisipasi karyawan dalam *whistleblowing system* untuk mewujudkan *good corporate governance* di perusahaan akan lebih efektif dan kecurangan yang terjadi dapat terdeteksi dan segera dilakukan tindakan korektif.

### **5.2 Keterbatasan dan Saran**

Penelitian ini memiliki keterbatasan cakupan sampel hanya pada industri di wilayah Magelang saja. Selain itu, sampel dalam penelitian ini menggunakan jenis industri yang masih beranekaragam. Penelitian selanjutnya dapat memperluas wilayah sampel dan menspesifikasikan jenis industri. Industri yang berbeda dimungkinkan memiliki karakteristik yang berbeda dalam intensi *whistleblowing* internal

## REFERENSI

- Ahmad, S. A., Smith, M., Ismail, Z., & Yunus, R. M. (2011). Internal whistleblowing intentions: Influence of internal auditors' demographic and individual factors. *Annual Summit on Business and Entrepreneurial Studies (ASBES 2011) Proceeding*.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179-211.
- Barnett, T., Bass, K., Brown, G., & Hebert, F. J. (1998). Ethical ideology and the ethical judgments of marketing professionals. *Journal of Business Ethics*, 17, 715-723.
- Bandura, A. 1986. *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory* (Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ).
- Bandura, A. 1997. *Self-Efficacy* (Prentice Hall, Englewood Cliffs, NJ).
- Chiu, R. K. (2003). Ethical judgment and whistleblowing intention: Examining the moderating role of locus of control. *Journal of Business Ethics*, 43, 65-75.
- Dalton, D. W. (2010). A more comprehensive whistleblower model: An expansion of the Schultz et al., (1993) model. *A Dissertation In Business Administration-Accounting*.
- Daivetri, A.A.I. Niyaratih. 2013. Pengaruh Pertimbangan Etis dan Komponen Perilaku Terencana pada Niat *Whistleblowing* Internal dengan *Locus of Control* sebagai Variabel Pemoderasi. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Gadjah Mada: Yogyakarta.
- Effendi, Muh. Arief. 2014. *Whistleblowing System* sebagai Implementasi GCG. *Majalah Krakatausteel group-news /KSG News*, Edisi 92, Juni 2014, hlm 20.
- Ellis, S., & Arieli, S. (1999). Predicting intentions to report administrative and disciplinary infractions: Applying the reasoned action model. *Human Relations*, 52(7), 947-967.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*, Edisi 7. Badan Penerbit Universitas Diponegoro : Semarang.
- Hair, J. R., Joseph, F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis, Seventh Edition*. Pearson Prentice Hall.
- Harvey, P. 2009. Using The Theory of Planned Behavior to Predict Intent to Report Crime. *Thesis*, University of Nevada, Reno.
- Hidayati, T. H. dan A. Pustikaningsih. 2016. Pengaruh Komitmen Profesi Dan *Self Efficacy* Terhadap Niat Untuk Melakukan *Whistle Blowing*. *Jurnal Nominal*, Volume V No.1, hal: 97-108.
- Kaplan, E. (2001). The international emergence of legal protections for whistleblowers. *Journal of Public Inquiry*, 37-42.
- Larkin, Joseph M. 1990." Does Gender Affect Auditor CPAs' Performance?", *The Women CPA*, Spring, pp. 20-21.



- Macnab, B. R. dan R. Worthley. (2008). Self-Efficacy as an Intrapersonal Predictor for Internal Whistleblowing: A US and Canada. *Journal of Business Ethics*. 79.4 (Jun 2008): 407-421.
- Miceli, M. dan J. Near. 1992. *Blowing the Whistle* (Lexington Books, New York, NY).
- Near, J. P., & Miceli, M. P. (1985, Februari). Organizational dissidence: The case of whistleblowing. *Journal of Business Ethics*, 4(1), 1-16.
- Park, H., & Blenkinsopp, J. (2009). Whistleblowing as planned behavior- A survey of South Korean Police Officers. *Journal of Business Ethics*, 85, 545-556.
- Porter. L. W., R. M. Steers., R. T. Mowday., and P. V. Boulin. 1974. "Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians". *Journal of Applied Psychology*. (October), 603-609.
- Purnomo, R. dan S. Lestari. (2010). Pengaruh Kepribadian, *Self Efficacy*, dan *Locus of Control* terhadap Persepsi Kinerja Usaha Skala Kecil dan Menengah. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, hal. 144-160.
- Purwantini, Anissa Hakim. 2016. Pengaruh Komitmen Profesional, Pertimbangan Etis, dan Komponen Perilaku Terencana Terhadap Intensi Whistleblowing Internal. *EQUILIBRIUM: Jurnal Ekonomi Syariah*, Vol. 4 No.1, hal: 142-159.
- Sherer, Mark, James E.M., Blaise M., Steven P, Beth J, dan Ronald W.G. 1982. The Self Efficacy Scale: Construction and Validation. *Psychological Reports*, 51, 663-671.
- Taylor, E.Z., and Curtis, M.B., 2010. "An Examination of the Layers of Workplace Influences in Ethical Judgments : Whistleblowing Likelihood and Preseverance in Public Accounting". *Journal of Business Ethics*. Vol.93:21-37.
- Wise, T. 1995. An Analysis of Factors Proposed to Affect the Decision to Blow the Whistle on Unethical Acts (*Doctoral Dissertation Louisiana Tech. University, Ruston, LA*).
- Zhang, J., Chiu, R. K., & Wei, L. 2009. Decision making process of internal whistleblowing behavior in China: Empirical evidence and implications. *Journal of Business Ethics*, 88, 25-41.

## Lampiran 2. Biodata Ketua dan Anggota

### BIODATA KETUA PENELITI

#### A. Identitas Diri

1	Nama Lengkap (dengan gelar)	Anissa Hakim Purwantini, S.E., M.Sc.
2	Jenis Kelamin	Perempuan
3	Jabatan Fungsional	-
4	NIP/NIK/Identitas Lainnya	169008170
5	NIDN	0628109002
6	Tempat dan Tanggal Lahir	Magelang, 28 Oktober 1990
7	E-mail	anissa.hakim@ummgl.ac.id
8	Nomor Telepon/HP	0856 4315 9597
9	Mata Kuliah yang diampu	- Akuntansi Keuangan - Sistem Informasi Akutansi dan Manajemen - Etika Bisnis dan Profesi

#### B. Riwayat Pendidikan

	S1	S2	S3
Nama Perguruan Tinggi	Universitas Muhammadiyah Magelang	Universitas Gadjah Mada	
Bidang Ilmu	Akuntansi	Sistem Informasi	
Tahun Masuk-Lulus	2009-2013	2014-2016	
Judul Skripsi/ Tesis/ Disertasi	Pengaruh Pengendalian Intern dan Akuntabilitas Publik terhadap Pencegahan <i>Fraud</i> (Studi Empiris pada Inspektorat se-eks Karisidenan Kedu)	<i>Social Presence</i> atau <i>Technology Readiness??:</i> Investigasi Motivasi Niat Partisipasi dalam <i>Social Commerce</i>	

#### C. Pengalaman Penelitian Dalam 5 Tahun Terakhir

(Bukan Skripsi, Tesis, maupun Disertasi)

No.	Tahun	Judul Penelitian	Pendanaan	
			Sumber	Jumlah (Juta/Rp)
1.	2015	Pengaruh <i>Online Flow</i>	FEB	3 Juta

		<i>Elements</i> Pada Pengalaman Belanja Hedonis dan Utilitarian: Studi Kasus Pada <i>Social Commerce</i>	UMMgl	
--	--	--	-------	--

**D. Pengalaman Pengabdian Kepada Masyarakat dalam 5 Tahun Terakhir**

No.	Tahun	Judul Pengabdian	Pendanaan	
			Sumber	Jumlah (Juta/Rp)
1.	2014	Peningkatan Kemampuan Mahasiswa & Alumni Dalam Pembuatan Laporan Keuangan <i>Excel Accounting</i> Melalui Fungsi <i>Pivotable</i>	FEB UMMgl	4 Juta
2.	2016	Pendampingan Pemenang Lomba Kompetensi Siswa (LKS) Tingkat Kabupaten Magelang Bidang Akuntansi Ke Tingkat Propinsi Jawa Tengah Tahun 2016	FEB UMMgl	4 Juta

**E. Publikasi Artikel Ilmiah Dalam Jurnal dalam 5 Tahun Terakhir**

No.	Judul Artikel	Nama Jurnal	Volume/Nomor/Tahun
1.	Pengaruh Pengendalian Intern Terhadap Pencegahan Fraud Melalui Akuntabilitas Publik Sebagai Variabel Intervening	Jurnal Ekonomi dan Bisnis OPTIMUM	Volume 4/ No.1/ Maret 2014 Hal. 53-65 ISSN 1411-6022
2.	Pengaruh Komitmen Profesional, Pertimbangan Etis, dan Komponen Perilaku Terencana Terhadap Intensi Whistleblowing Internal	EQUILIBRIUM: Jurnal Ekonomi Syariah	Volume 4/ No.1/ 2016 Hal. 142-159 <a href="http://journal.stainkudus.ac.id/Index.php/equilibrium">journal.stainkudus.ac.id/Index.php/equilibrium</a>

**F. Pemakalah Seminar Ilmiah (*Oral Presentation*) dalam 5 Tahun Terakhir**

No.	Nama Pertemuan Ilmiah/Seminar	Judul Artikel Ilmiah	Waktu dan Tempat
-----	-------------------------------	----------------------	------------------

1.	Call for Papers the 1 <sup>st</sup> ICOBAME  “The Consequences of AEC Implementation on Banking & Economy”	<i>Investigation On Motivation Of Participation Intention In Social Commerce: Analysis Of S-O-R Framework</i>	Hotel Atria 26 Oktober 2016
----	--	---	--------------------------------

#### G. Perolehan HKI dalam 5-10 Tahun Terakhir

No.	Judul/Tema HKI	Tahun	Jenis	Nomor P/ID
-----	----------------	-------	-------	------------

#### H. Penghargaan dalam 10 Tahun Terakhir

No.	Jenis Penghargaan	Institusi Pemberi Penghargaan	Tahun
-----	-------------------	-------------------------------	-------

Semua data yang Saya isikan dan tercantum dalam biodata ini adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Apabila di kemudian hari ternyata dijumpai ketidaksesuaian dengan kenyataan, saya sanggup menerima sanksi.

Demikian biodata ini saya buat dengan sebenarnya untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam pengajuan penelitian internal LP3M.

Magelang, 22 April 2017

Pengusul,

Anissa Hakim Purwantini, S.E., M.Sc.

## BIODATA ANGGOTA PELAKSANA 1

### A. Identitas Diri

1	Nama Lengkap (dengan gelar)	Faqiatul Mariya Waharini, S.E., M.Si.
2	Jenis Kelamin	Perempuan
3	Jabatan Fungsional	-
4	NIP/NIK/Identitas Lainnya	159008160
5	NIDN	-
6	Tempat dan Tanggal Lahir	Magelang, 02 Februari 1990
7	E-mail	maria.waharini@ummgl.ac.id
8	Nomor Telepon/HP	085729702483
9	Mata Kuliah yang diampu	- Akuntansi dan Manajemen Perpajakan - Praktikum Perusahaan Manufaktur - Praktikum Perusahaan Dagang - Praktikum Pengauditan

### B. Riwayat Pendidikan

	S1	S2	S3
Nama Perguruan Tinggi	Universitas Diponegoro	Universitas Diponegoro	
Bidang Ilmu	Akutansi	Akutansi Keuangan	
Tahun Masuk-Lulus	2008-2012	2013-2015	
Judul Skripsi/ Tesis/ Disertasi	Pengaruh Kualitas Komite Audit dan Independensi Auditor Eksternal Terhadap Pengungkapan Pengendalian Internal	Pengaruh Manajemen Laba, Struktur Modal, Tipe Industri dan Multinationality Terhadap Pengungkapan Pengendalian Internal	

### C. Pengalaman Penelitian Dalam 5 Tahun Terakhir

(Bukan Skripsi, Tesis, maupun Disertasi)

No.	Tahun	Judul Penelitian	Pendanaan	
			Sumber	Jumlah (Juta/Rp)



**D. Pengalaman Pengabdian Kepada Masyarakat dalam 5 Tahun Terakhir**

No.	Tahun	Judul Pengabdian	Pendanaan	
			Sumber	Jumlah (Juta/Rp)

**E. Publikasi Artikel Ilmiah Dalam Jurnal dalam 5 Tahun Terakhir**

No.	Judul Artikel	Nama Jurnal	Volume/Nomor/Tahun

**F. Pemakalah Seminar Ilmiah (*Oral Presentation*) dalam 5 Tahun Terakhir**

No.	Nama Pertemuan Ilmiah/Seminar	Judul Artikel Ilmiah	Waktu dan Tempat

**G. Perolehan HKI dalam 5-10 Tahun Terakhir**

No.	Judul/Tema HKI	Tahun	Jenis	Nomor P/ID

**H. Penghargaan dalam 10 Tahun Terakhir**

No.	Jenis Penghargaan	Institusi Pemberi Penghargaan	Tahun

Semua data yang Saya isikan dan tercantum dalam biodata ini adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Apabila di kemudian hari ternyata dijumpai ketidaksesuaian dengan kenyataan, saya sanggup menerima sanksi.

Demikian biodata ini saya buat dengan sebenarnya untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam pengajuan penelitian internal LP3M.

Magelang, 22 April 2017

Pengusul,

Faqiatul Mariya Waharini, S.E., M.Si.

## BIODATA ANGGOTA PELAKSANA 2

### A. Identitas Diri

1	Nama Lengkap (dengan gelar)	Fritzina Anisa, S,E., M.B.A.
2	Jenis Kelamin	Perempuan
3	Jabatan Fungsional	-
4	NIP/NIK/Identitas Lainnya	169008176
5	NIDN	0608089001
6	Tempat dan Tanggal Lahir	Magelang, 8 Agustus 1990
7	E-mail	fritzinanisa@ummgl.ac.id
8	Nomor Telepon/HP	082225820808
9	Mata Kuliah yang diampu	- Pemasaran Jasa - Pemasaran Global - Manajemen SDM

### B. Riwayat Pendidikan

	S1	S2	S3
Nama Perguruan Tinggi	Universitas Islam Indonesia Yogyakarta	Universitas Gadjah Mada	
Bidang Ilmu	Manajemen Pemasaran	Kewirausahaan	
Tahun Masuk-Lulus	2008-2012	2012-2015	
Judul Skripsi/ Tesis/ Disertasi	Pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan dan Loyalitas Nasabah Bank Jateng cabang Wonosobo	Rencana Bisnis Foodtruck Pojang Macha	

### C. Pengalaman Penelitian Dalam 5 Tahun Terakhir

(Bukan Skripsi, Tesis, maupun Disertasi)

No.	Tahun	Judul Penelitian	Pendanaan	
			Sumber	Jumlah (Juta/Rp)



**D. Pengalaman Pengabdian Kepada Masyarakat dalam 5 Tahun Terakhir**

No.	Tahun	Judul Pengabdian	Pendanaan	
			Sumber	Jumlah

**E. Publikasi Artikel Ilmiah Dalam Jurnal dalam 5 Tahun Terakhir**

No.	Judul Artikel	Nama Jurnal	Volume/Nomor/Tahun

**F. Pemakalah Seminar Ilmiah (*Oral Presentation*) dalam 5 Tahun Terakhir**

No.	Nama Pertemuan Ilmiah/Seminar	Judul Artikel Ilmiah	Waktu dan Tempat

**G. Perolehan HKI dalam 5-10 Tahun Terakhir**

No.	Judul/Tema HKI	Tahun	Jenis	Nomor P/ID

**H. Penghargaan dalam 10 Tahun Terakhir**

No.	Jenis Penghargaan	Institusi Pemberi Penghargaan	Tahun

Semua data yang Saya isikan dan tercantum dalam biodata ini adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Apabila di kemudian hari ternyata dijumpai ketidaksesuaian dengan kenyataan, saya sanggup menerima sanksi.

Demikian biodata ini saya buat dengan sebenarnya untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam pengajuan penelitian internal LP3M.

Magelang, 22 April 2017

Pengusul,

Fritina Anisa, S.E., M.B.A.

**Lampiran 3. Susunan organisasi dan pembagian tugas tim pelaksana**

No.	Nama/NIDN/NIK	Prodi asal	Bidang Ilmu	Alokasi Waktu Per-minggu	Uraian Tugas
1.	Anissa Hakim Purwantini, S.E., M.Sc. / 0628109002	Akuntansi	Sistem Informasi	6 jam	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bertugas menyusun jadwal penelitian</li> <li>- Merancang proposal penelitian dan desain penelitian</li> <li>- Mengkoordinasikan pelaksanaan sesuai jadwal kegiatan</li> <li>- Menganalisis data</li> <li>- Menyusun laporan hasil penelitian dan penyiapan publikasi</li> </ul>
2.	Faqiatul Mariya Waharini, S.E., M.Si. / 159008160		Akuntansi Keuangan	5 jam	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Membantu ketua dalam pengadaan bahan habis pakai dan penunjang</li> <li>- Membantu translate dan penyempurnaan instrumen penelitian</li> <li>- Membantu ketua dalam tabulasi dan analisis data</li> <li>- Mengevaluasi data</li> </ul>
3.	Friztina Anisa, S.E., M.B.A. / 0608089001	Manajemen	Kewirausahaan	5 jam	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Membantu ketua dalam pengadaan bahan habis pakai dan penunjang</li> <li>- Membantu translate dan penyempurnaan instrumen penelitian</li> <li>- Membantu ketua dalam tabulasi dan analisis data</li> <li>- Mengevaluasi data</li> </ul>
4.	Wahyu Hidayat/ 13.0102.	Akuntansi	Akuntansi	3 jam	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Menyebarkan kuesioner ke Industri</li> <li>- Mengumpulkan kuesioner</li> </ul>

**RESPONS TERHADAP KOMENTAR DAN SARAN REVIEWER**

<b>Pertanyaan atau saran reviewer</b>	<b>Tanggapan atau perbaikan yang telah dilakukan</b>
Penyesuaian RAB dengan anggaran yang disetujui	Pengajuan anggaran sebesar <b>Rp4.966.000</b> pada proposal disetujui untuk dibiayai <b>Rp4.700.000</b> . Kami telah merevisi besarnya anggaran sesuai dengan rekomendasi yaitu: <ul style="list-style-type: none"><li>- Hal. 15 pada Bab 4 sub 4.1 Anggaran Biaya (total Rp4.700.000)</li><li>- Hal 16 pada Lampiran 1. Justifikasi Anggaran Kegiatan (total Rp4.700.000)</li></ul>