

## Pengaruh Religiusitas Terhadap *Attitude Toward Behavior* Mengenai Intensi *Whistleblowing* Pada Karyawan Di Makassar

Natasyah Zhafirah Achmas Dian Nur Ramdhan<sup>1</sup>, Basti Tetteng<sup>2</sup>, Ahmad Yasser Mansyur<sup>3</sup>  
<sup>1,2,3</sup>Universitas Negeri Makassar

E-mail: natasyahz25@gmail.com<sup>1</sup>, basti@unm.ac.id<sup>2</sup>, ahmadyasser\_mansyur@yahoo.com<sup>3</sup>

---

### Article History:

Received: 11 November 2023

Revised: 15 November 2023

Accepted: 22 November 2023

### Keywords:

*Intensi Whistleblowing,  
Karyawan, Religiusitas*

**Abstract:** *Whistleblowing adalah suatu pengungkapan praktik ilegal, tidak bermoral atau melanggar hukum yang dilakukan oleh anggota perusahaan di dalam perusahaan tempat mereka bekerja. Salah satu faktor yang diduga berpengaruh terhadap intensi whistleblowing adalah tingkat religiusitas individu. Maka, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh religiusitas terhadap attitude toward the behavior mengenai intensi whistleblowing. Sampel pada penelitian ini adalah 146 karyawan aktif di Kota Makassar. Data penelitian diukur menggunakan skala whistleblowing dan skala religiusitas. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear sederhana. Hasil temuan menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara religiusitas terhadap attitude toward the behavior mengenai intensi whistleblowing ( $p=0,94$  dan  $r=0,139$ ). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh religiusitas terhadap attitude toward the behavior mengenai intensi whistleblowing pada karyawan di kota Makassar.*

---

## PENDAHULUAN

Maraknya kecurangan dan pelanggaran yang terjadi di berbagai negara menjadi suatu permasalahan yang sangat sulit untuk diatasi dan dibenahi. Akibat dari pelanggaran yang dilakukan baik instansi pemerintah dan instansi swasta akan mengalami kerugian baik secara finansial maupun non finansial. Meskipun berbagai bentuk pengendalian telah diimplementasikan, anggota organisasi masih dapat melakukan tindakan kecurangan yang menyebabkan kerugian, seperti kecurangan, pelanggaran kewajiban, pelanggaran norma dan etika. Hutomo (2018) mengemukakan bahwa karyawan yang bekerja pada perusahaan di bawah naungan BUMN wajib menaati Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, perjnjian bersama, dan peraturan perusahaan. Perusahaan berhak atas hasil dari pekerjaan karyawan dan memerintah, mengatur karyawan atau tenaga kerja dengan tujuan mencapai target.

Miceli, Near dan Dworkin (2008) mengemukakan bahwa *whistleblowing* adalah suatu pengungkapan praktik ilegal, tidak bermoral atau melanggar hukum yang dilakukan oleh anggota perusahaan (baik mantan pegawai maupun pegawai) di dalam perusahaan tempat mereka bekerja. Pengungkapan dilakukan kepada individu atau perusahaan lain sehingga memungkinkan dilakukan tindakan untuk mencegah, memperkecil kerugian dan meninjaklanjuti pelanggaran. Sedangkan

---

orang yang mengungkapkan praktik ilegal dinamakan *whistleblower*.

Laporan yang dilakukan atas temuan suatu kecurangan didasari oleh niat yang besar, niat dalam melaporkan suatu kecurangan maupun pelanggaran bukanlah hal yang mudah dilakukan oleh individu. Rothschild dan Miethe (1999) mengemukakan bahwa *whistleblower* cenderung dipandang mengkhianati loyalitas dari organisasi. Terlebih lagi pembalasan untuk *whistleblower* dapat berupa kehilangan harta, jabatan dan terancamnya keselamatan jiwa atau keluarga akibat pengungkapan yang dilakukan. Pengaruh sikap individu dalam niatan untuk melakukan *whistleblowing* sangat bergantung pada diri sendiri. Dengan sikap positif yang baik, akan menumbuhkan niat individu untuk melaporkan pelanggaran yang ditemui merupakan salah satu cerminan bahwa individu menjalankan ajaran agama atau afiliasi tertentu dengan baik. Setiap agama mengajarkan kebaikan, seperti agama islam mengajarkan segala tindakan dan perbuatan sesuai dengan Al-Quran dan hadits yang menjunjung tinggi etos kerja islam, dijelaskan dalam Surah Al-Maidah ayat 8:

Artinya:

“Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.” (QS. Al-Maidah 5:8).

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا  
يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَيْكُمْ أَلَّا تَعْدِلُوا أَعْدِلُوا هُوَ  
أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا  
تَعْمَلُونَ ﴿٨﴾

Sepintas dari ayat ini dapat dipahami bahwa orang yang menegakkan kebenaran akan mendapat perlindungan dari Allah. Kebenaran sebaiknya tetap diterapkan walau ada celaan dan ada yang tidak suka dan merupakan prinsip yang diajarkan dalam Islam oleh Nabi shallallahu ‘alaihi wa sallam. Abdilla (2017) mengemukakan bahwa adanya kewajiban untuk melaporkan temuan atau indikasi kecurangan, sejalan dengan hadits yang menjelaskan bahwa umat Islam dilarang berdiam diri terhadap adanya kemungkaran. Sedangkan kecurangan merupakan jenis kemungkaran yang zalim terhadap orang lain maupun perusahaan. Kewajiban mengubah kemungkaran ini dinyatakan oleh Rasulullah saw dalam salah satu hadits shahih:

مَنْ رَأَى مِنْكُمْ مُنْكَرًا فَلْيُغَيِّرْهُ بِيَدِهِ، فَإِنْ لَمْ يَسْتَطِعْ فَبِلِسَانِهِ، فَإِنْ لَمْ يَسْتَطِعْ فَبِقَلْبِهِ،  
وَذَلِكَ أَضْعَفُ الْإِيمَانِ

Artinya: “Barangsiapa di antara kalian melihat kemungkaran, maka ubahlah ia dengan tangan, jika tidak mampu, maka ubahlah dengan lisan, jika tidak mampu, maka dengan hati (dengan menunjukkan ketidak ridhaan terhadap kemungkaran tersebut), dan itulah selemah-lemah iman”. (HRMuslim).

Abdilla (2017) mengemukakan bahwa adanya kemungkaran atau dalam hal ini adalah praktek kecurangan, dapat diubah dengan cara berani mengungkapkan sehingga hal ini bisa dilakukan tindak lanjut yang sesuai dan tentu saja mengurangi intensitas tindakan kecurangan tersebut serta kerugian yang ditimbulkan. Hal ini menunjukkan bahwa adanya temuan kecurangan yang terdeteksi harus segera dilaporkan. Artinya karyawan dalam hal ini tidak boleh hanya berdiam diri dan tidak

berani dalam mengungkap kecurangan tersebut.

Peneliti melakukan survey data awal penelitian pada karyawan aktif di Kota Makassar dan diperoleh 58% dari 57 karyawan menyatakan bahwa instansi tempat mereka bekerja telah terjadi pelanggaran. Jenis pelanggaran yang lebih banyak dilaporkan adalah pelanggaran kewajiban sebagai atasan atau sesama karyawan. Pelanggaran kewajiban dapat berupa mangkir atau tidak masuk kerja, lalai dalam melakukan peran sebagai atasan, baik dalam hal pengawasan, pemberian sanksi, pemberian penghargaan, serta penilaian kinerja karyawan yang berakibat buruk pada motivasi dan kinerja unit organisasi. Peneliti mendapatkan data dari kuesioner 68% karyawan menyatakan bahwa akan melaporkan pelanggaran langsung kepada atasan untuk dapat ditindaklanjuti. Namun terdapat 28% karyawan yang memilih untuk diam dan tidak melaporkan pelanggaran karena khawatir bahwa tindakan tersebut akan merusak hubungan kerja antar karyawan.

Ajzen dan Fishbein (1975) mengemukakan bahwa terdapat faktor yang memengaruhi *attitude toward the behavior*, yaitu: Komponen Kognitif, Komponen Afektif dan Komponen Konatif. Komponen kognitif adalah pengalaman yang telah dialami individu baik secara langsung maupun tidak langsung. Komponen kognitif umumnya dipengaruhi oleh pengalaman, informasi yang diperoleh dari hasil pengamatan. Komponen yang berkaitan dengan perasaan serta emosi individu. Komponen afektif meliputi perasaan seperti rasa tidak suka maupun perasaan sangat suka. Komponen konatif adalah kecenderungan individu untuk melakukan suatu tindakan. Komponen ini belum berimplikasi pada tindakan yang nyata, namun masih berupa keinginan semata. Berdasarkan pemaparan di atas dapat diketahui bahwa sikap adalah penilaian individu terhadap suatu perilaku yang dianggap menyenangkan atau tidak menyenangkan. Sikap positif adalah kecenderungan individu untuk merespons suatu hal secara positif yang akan menghasilkan suatu penerimaan, begitu pula dengan sikap negatif.

Winardi (2013) mengemukakan bahwa sikap terdiri atas dua aspek, yaitu: Keyakinan perilaku, terbentuk berdasarkan dari keyakinan bahwa perilaku yang ditampilkan akan menghasilkan dampak yang positif bagi individu. Hasil evaluasi perilaku, yaitu hasil penilaian terhadap perilaku yang telah ditampilkan.

Hariyadi dan Mahmudi (2020) mengemukakan bahwa religiusitas adalah internalisasi nilai agama dalam diri individu, yang kemudian diaktualisasikan dalam perbuatan dan tingkah laku sehari-hari. Amir (2021) mengemukakan bahwa religiusitas terdiri dari tiga aspek, yaitu: keyakinan agama, praktek agama, pengalaman agama.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang berjumlah sebanyak 146 responden. Populasi dalam penelitian ini karyawan aktif yang bekerja minimal 1 tahun di kota Makassar. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *accidental sampling* dengan menyebarkan skala penelitian dalam bentuk cetak di sejumlah kantor yang ada di Kota Makassar.

Teknik pengumpulan data yang digunakan menggunakan model skala likert. Penelitian ini menggunakan dua alat ukur yaitu skala sikap *whistleblowing* oleh Winardi (2013) dan skala religiusitas (Amir, 2021) menggunakan lima pilihan respon yaitu: Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS). Pemberian skor setiap respon dimulai dari 1 untuk respon STS, 2 untuk TS, 3 untuk N, 4 untuk S dan 5 untuk respon SS. Pemberian skor setiap respon dimulai dari 1 untuk respon STS, 2 untuk TS, 3 untuk N, 4 untuk S dan 5 untuk respon SS.

Daya diskriminasi aitem yang dilakukan pada skala sikap *whistleblowing* setelah uji coba telah dilakukan analisis terhadap 15 aitem yang diuji dan diperoleh hasil yaitu sebanyak 9 aitem gugur

.....

dengan nilai signifikansi  $>0,25$ . Skala religiusitas setelah uji coba telah dilakukan analisis terhadap 13 aitem yang diuji dan diperoleh hasil yaitu sebanyak 3 aitem gugur nilai signifikansi  $>0,25$ .

Validitas yang digunakan pada penelitian ini adalah validitas isi. Validitas isi adalah penilaian kelayakan dari isi alat tes melalui analisis rasional panel yang berkompeten atau melalui *expert judgement*. Validitas isi yang digunakan yaitu *Aiken's V* dan validitas faktorial (CFA). Hasil *Aiken's V* pada skala sikap *whistleblowing* memperoleh koefisien validitas sebesar 0,75. Hasil *Aiken's V* pada skala religiusitas memperoleh koefisien validitas sebesar 0,83.

CFA aitem skala sikap *whistleblowing* setelah uji coba sebanyak 6 aitem dengan *standardized loading factor*  $>0,244$ . CFA aitem skala religiusitas setelah uji coba sebanyak 10 aitem dengan *standardized loading factor*  $>0,244$ . Reliabilitas skala sikap *whistleblowing* diperoleh nilai *alpha cronbach* sebesar 0,743 yang berarti tingkat reliabilitasnya cukup bagus. Skala religiusitas diperoleh *alpha cronbach* sebesar 0,815 yang berarti tingkat reliabilitasnya bagus. Teknik analisis data menggunakan uji *Spearman rho* dengan bantuan program *IBM SPSS Statistics* untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Deskripsi Responden Penelitian

Hasil analisis deskriptif, status demografi responden pada tabel berikut:

**Tabel 1. Data Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	49	33,56%
Perempuan	97	66,44%
<b>Total</b>	<b>146</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 1, data menunjukkan bahwa terdapat 46 orang laki-laki, yang merupakan 33,56% dari total populasi. Selain itu, terdapat 97 orang perempuan, yang menyumbang sebanyak 66,44% dari total populasi.

**Tabel 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Persentase
20-30	108	73,97%
31-40	23	15,75%
41-53	15	10,27%
<b>Total</b>	<b>146</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 2, data menunjukkan bahwa terdapat 108 orang (73,97%) dalam kelompok usia 20-30 tahun. Selain itu, terdapat 23 orang (15,75%) dalam kelompok usia 31-40 tahun. Sedangkan, terdapat 15 orang (10,27%) dalam kelompok usia 41-53 tahun.

**Tabel 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pengalaman di Tempat Kerja**

Pengalaman Bekerja	Jumlah	Persentase
1-3 Tahun	77	52,05%
4-6 Tahun	40	27,40%
> 7 Tahun	29	20,55%
<b>Total</b>	<b>146</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 1, data menunjukkan bahwa terdapat 76 orang (52,05%) dalam kelompok yang memiliki pengalaman kerja 1-3 tahun. Selain itu, terdapat 40 orang (27,40%) dalam kelompok yang memiliki pengalaman kerja 4-6 tahun. Sedangkan, terdapat 30 orang (20,55%) dalam kelompok

yang memiliki pengalaman kerja di atas 7 tahun.

### Deskripsi Data Penelitian

**Tabel 4. Data Hipotetik**

Variabel	Min	Max	Mean	SD
<i>Attitude Toward Whistleblowing</i>	6	30	18	4
Religiusitas	10	50	30	6,67

Berdasarkan tabel 4 data menunjukkan bahwa pada variabel *attitude toward whistleblowing* menunjukkan skor terendah (*min*) sebesar 6 dan skor tertinggi (*max*) sebesar 30, dengan rata-rata (*mean*) sebesar 18 dan standar deviasi (SD) sebesar 4. Data hipotetik pada variabel religiusitas menunjukkan skor terendah (*min*) sebesar 10 dan skor tertinggi (*max*) sebesar 50, dengan rata-rata (*mean*) sebesar 30 dan standar deviasi (SD) sebesar 6,67.

**Tabel 5. Kategorisasi Data Hipotetik**

Variabel	Skor	Kategori	N	Persentase (%)
<i>Attitude Toward Whistleblowing</i>	$14 \leq X$	Tinggi	71	48,63%
	$14 \leq X < 22$	Sedang	75	51,37%
	$X < 22$	Rendah	0	0%
Religiusitas	$37 \leq X$	Tinggi	139	95,21%
	$23 \leq X < 37$	Sedang	7	4,79%
	$X < 37$	Rendah	0	0%

Berdasarkan tabel 3 data menunjukkan bahwa dari 146 responden terdapat 71 (48,63%) responden dengan *attitude toward whistleblowing* yang masuk ke dalam kategori tinggi, 75 (51,37%) responden dengan *attitude toward whistleblowing* yang masuk ke dalam kategori sedang, dan tidak ada responden yang tergolong dalam kategori rendah. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki *attitude toward whistleblowing* yang berada pada kategori tinggi. Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel religiusitas terdapat 139 (95,21%) responden dengan religiusitas yang masuk ke dalam kategori tinggi, 7 (4,79%) responden dengan religiusitas yang masuk ke dalam kategori sedang dan tidak ada responden dengan religiusitas yang masuk ke dalam kategori rendah. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara umum tingkat religiusitas responden berada pada kategori tinggi.

### Hasil Uji Hipotesis

**Tabel 6. Uji Hipotesis dengan Spearman rho**

Variabel	R	P	Keterangan
<i>Attitude Toward Whistleblowing</i>	0,139	0,94	Tidak Signifikan
Religiusitas			

Berdasarkan tabel 6 data menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (*r*) religiusitas dan *attitude toward whistleblowing* yaitu,  $r=0,139$  dengan nilai signifikansi  $p=0,94$  (artinya  $p>0,05$ ), sehingga hipotesis ditolak. Maka, dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan dari religiusitas terhadap *attitude toward behavior* mengenai intensi *whistleblowing* pada karyawan di kota Makassar.

### Pembahasan

#### 1. Gambaran religiusitas pada karyawan di kota Makassar

Hasil analisis deskriptif data hipotetik religiusitas pada 146 responden menunjukkan bahwa terdapat 95,21% responden dengan kategori tinggi, 4,79% dengan kategori sedang dan 0% dengan kategori rendah. Maka, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan di Kota Makassar memiliki tingkat religiusitas pada kategori tinggi. Sebagian besar karyawan di Kota

Makassar memiliki tingkat religiusitas tinggi dapat disebabkan karena nilai religiusitas sangat dijunjung tinggi oleh Negara Kesatuan Republik Indonesia beserta warga negaranya baik tercermin dalam dasar negara sila pertama dari Pancasila yaitu “Ketuhanan Yang Maha Esa” beserta peraturan perundangan turunannya maupun dalam kehidupan masyarakat sehari-hari di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Hasil penelitian didukung oleh penelitian Osman-Gani, dkk. (Alfisyah & Anwar, 2018) dimana pada penelitian tersebut menjelaskan bahwa sudah seharusnya jika pemimpin perusahaan mempersiapkan adanya kerangka kerja dengan praktik religiusitas atau keagamaan. Hal ini disebabkan karena adanya religiusitas dapat menjadi suatu motivasi tersendiri bagi karyawan yang penting bagi suasana psikologis karyawan yang dapat mendukung karyawan untuk menghasilkan kinerja yang optimal.

2. Gambaran *attitude toward whistleblowing intention* pada karyawan di kota Makassar

Hasil analisis deskriptif data hipotetik *attitude toward whistleblowing intention* pada 146 responden menunjukkan bahwa terdapat 48,63% responden dengan kategori tinggi, 51,37% dengan kategori sedang dan 0% dengan kategori rendah. Maka, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan di Kota Makassar memiliki tingkat *attitude toward whistleblowing intention* pada kategori tinggi.

Majid (2019) menemukan hal serupa, dalam penelitiannya terhadap 164 karyawan PT. X di Makassar mendapatkan hasil bahwa sebanyak 20 karyawan (12%) memiliki tingkat intensi *whistleblowing* tinggi, 140 karyawan (85%) memiliki tingkat intensi *whistleblowing* sedang dan 4 karyawan (3%) memiliki tingkat intensi *whistleblowing* lemah. Ini dikarenakan karyawan yang memiliki keinginan melakukan *whistleblowing* memandang bahwa dampak yang terjadi setelah laporan ditindaklanjuti memiliki peran penting bagi kesejahteraan instansi.

Khatimah (2018) melakukan penelitian pada 32 pegawai KPP Pratama Makassar Selatan dan beranggapan bahwa dengan adanya *whistleblowing system*, maka pengendalian internal semakin meningkat dengan adanya pengawasan sesama karyawan dan meminimalisir segala bentuk kecurangan yang mungkin terjadi.

3. Pengaruh religiusitas terhadap *attitude toward behavior* mengenai intensi *whistleblowing* pada karyawan di kota Makassar

Jalaluddin (2001) mengemukakan bahwa religiusitas adalah sikap keagamaan di mana individu terdorong untuk bertingkah laku sesuai dengan kadar ketaatannya terhadap agama. Individu akan mampu mengontrol dirinya dengan agama, karena agama berfungsi sebagai norma yang menjadi kerangka acuan dalam bersikap dan bertingkah laku sesuai keyakinan beragama.

Alleyne dan Persaud (2012) mengemukakan bahwa individu yang religiusitasnya tinggi memiliki persepsi etika yang lebih tinggi pada konstruksi moral keadilan, relativisme, utilitarianisme dan deontologi. Maka individu yang religiusitasnya tinggi akan memiliki niat lebih besar dalam melakukan tindakan jujur termasuk *whistleblowing*. Namun, dalam penelitian ini ditemukan bahwa pengaruh religiusitas terhadap *attitude toward the behaviour* mengenai intensi *whistleblowing* tidak signifikan ( $\rho=0,094$ ;  $\rho>0,05$ ).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Karlina (2021) dengan hasil penelitian tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara religiusitas dengan *attitude toward whistleblowing intention*. Berdasarkan penelitian tersebut, ditemukan bahwa tingkat pemahaman agama dapat dianggap hanya sebatas memberikan dasar dan pegangan terutama dalam dasar pertimbangan membuat keputusan dan tidak pada keputusan akhir. Meskipun karyawan memiliki religiusitas yang tinggi, namun dengan adanya retaliasi atau tekanan dan ancaman dari berbagai pihak dapat mempengaruhi keputusan akhir karyawan tersebut untuk melakukan *whistleblowing*.

Berdasarkan pemaparan hasil analisis dan pembahasan di atas, penelitian ini telah menjawab hipotesis penelitian, yaitu tidak terdapat pengaruh religiusitas terhadap *attitude toward whistleblowing intention* pada karyawan di Kota Makassar. Religiusitas tidak berpengaruh kemungkinan disebabkan karena nilai religiusitas yang ada pada diri individu tidak diinternalisasikan ke sikap dan perilaku untuk melaporkan serta mencegah terjadinya kecurangan dalam keseharian mereka. Karyawan yang religius tidak ingin berburuk sangka, enggan memicu keributan dengan orang lain, dan memiliki anggapan bahwa Tuhan yang akan membalas semua perbuatan yang dilakukan manusia di akhirat. Namun, tentunya penelitian ini tidak lepas dari kelemahan-kelemahan yang tetap perlu diperbaiki kedepannya. Kelemahan dalam penelitian ini antara lain metode pengumpulan data berupa kuesioner. Meskipun pengambilan data menggunakan kuesioner adalah cara yang paling efisien, namun lebih sulit dalam mendeteksi ketidakjujuran responden, dan kemungkinan responden mengisi kuesioner secara berlebihan lebih besar.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan tidak ada pengaruh religiusitas terhadap *attitude toward whistleblowing intention* pada karyawan di Kota Makassar. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian terkait religiusitas dan intensi *whistleblowing* dengan subjek yang lebih banyak dan menggunakan metode penelitian yang lain seperti eksperimen atau metode kualitatif dengan melakukan wawancara langsung untuk memperkuat pernyataan dari responden.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Abdilla, Z. F. N. (2017). *Pengaruh gender, religiusitas dan retaliasi terhadap intensi melakukan whistleblowing (studi empiris pada badan pengawasan keuangan dan pembangunan perwakilan d.i. yogyakarta)*. (Skripsi). Yogyakarta: Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1975). *Belief, Attitude, Intention, and Behavior. An Introduction to Theory and Research*. MA: Addison-Wesley. ISBN: 9780201020892.
- Alfisyah, K. D., & Anwar, M. K. (2018). Pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan muslim kantor pusat pt. perkebunan nusantara xi. *Jurnal Ekonomi Islam*, 1(2), 99-107.
- Alleyne, P., & Persaud, N. (2012). Exploring undergraduate students' ethical perceptions in barbados differences by gender, academic major and religiosity. *Journal of International Education in Business*, 5(1), 5-21. DOI 10.1108/18363261211261728.
- Amir, Y. (2021). Pengembangan skala religiusitas untuk subjek muslim. *Indonesian Journal for The Psychology of Religion*. 1(1). 47-60.
- Hariyadi, I., & Mahmudi, L. N. (2020). Pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada suryamart soekarno-hatta ponorogo tahun 2019). *Islamic Economics Journal*, 6(2), 159-174. [ISSN 2541-5573](#).
- Ilham, R.N., & Kurniawan, A. (2021). Pemetaan faktor determinan perilaku masturbasi berlebihan pada individu dewasa awal. *Buletin Penelitian Psikologi dan Kesehatan Mental (BRPKM)*. 1(1).734-745.
- Ismail, W. (2009). Analisis komparatif perbedaan tingkat religiusitas di lembaga pendidikan pesantren, MAN dan SMUN. *Lentera Pendidikan*. 12(1). 87-102.
- Jalaluddin. (2011). *Psikologi Agama*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Karlina, D. (2021). *Pengaruh attitude, subjective norms, dan perceived behavioral control terhadap intention whistleblowing dengan religiusitas sebagai pemoderasi*. (Skripsi).

- Palembang: Universitas Sriwijaya.
- Khatimah, U. (2018). *Pengaruh whistleblowing system dan good governance terhadap peningkatan penerimaan pajak dengan law enforcement sebagai variabel moderating (studi pada kpp pratama makassar selatan)*. (Skripsi). Makassar : UIN Alauddin Makassar.
- Majid, F. (2019). Pengaruh sikap *whistleblowing*, norma subjektif, dan persepsi control perilaku terhadap intensi *whistleblowing* pada karyawan pt x di makassar. (Skripsi tidak diterbitkan). Makassar: Universitas Negeri Makassar.
- Masni, & Hamid, St.F. (2018). Determinan perilaku seksual berisiko pada remaja makassar (studi kasus santri darul arqam gombara dan sman 6). *Jurnal Mkmi*. 14(1). 68-77.
- Miceli, M. P., Near, J. P., & Dworkin, T. M. (2008). *Whistle-blowing in organizations*. New York: Routledge. ISBN: 978-0-8058-5989-8.
- Prasetyana, Z., & Mariyanti, L. I. (2020). Hubungan antara religiusitas dengan regulasi diri pada santri Madrasah Diniyah di Sidoarjo. *Psyche: Jurnal Psikologi Universitas Muhammadiyah Lampung*, 2(2), 76-86.
- Purnamasari, E.F., Yuliadi, I., Karyanta, N.A. (2015). Hubungan antara kematangan emosi dan religiusitas dengan frekuensi masturbasi pada siswa kelas XI SMK Katolik St. Mikael Surakarta. *Jurnal Wacana*. 7(1). 30-41.
- Rothschild, J., & Miethe, T. D. (1999). Whistle-blower disclosures and management retaliation the battle to control information about organization corruption. *Work and occupations*, 26(1), 107-128. doi: 10.1177/0730888499026001006.
- Shahab, M. N. (2017). Hubungan tingkat pengetahuan Kesehatan reproduksi dengan perilaku masturbasi pada santri madrasah tsanawiyah dan Aliyah di pondok pesantren X, Bogor. *Skripsi*. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Suprpto, S. A. P. (2020). Pengaruh Religiusitas terhadap Resiliensi pada Santri Pondok Pesantren *Cognicia*, 8(1), 69-78.
- Winardi, R. D. (2013). The influence of individual and situational factors on lower level civil servants whistleblowing intention in indonesia. *Journal of Indonesian Economy Business*, 28(3), 361-376.
- Zalfa, K. (2009). Hubungan antara tingkat religiusitas dengan strategi coping pada santri pondok pesantren Nurul Huda Mergosono Malang. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
-