

Pengaruh Sikap, Religiusitas, Gender, *Personal Cost* dan *Reward* Terhadap Niat *Whistleblowing*

Ardika Rizal Zulmi^{1*}, Wuryaningsih²

^{1,2} Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

* E-mail: ardikazulmi9@gmail.com

Information Article

History Article

Submission: 13-02-2025

Revision: 21-02-2025

Published: 21-02-2025

DOI Article:

10.24905/permana.v16i2.713

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh sikap, religiusitas, gender, *personal cost*, dan penghargaan (*reward*) terhadap niat mahasiswa akuntansi dalam melakukan *whistleblowing*. Metode penelitian yang digunakan adalah survei daring dengan melibatkan 150 mahasiswa sebagai sampel. Pendekatan kuantitatif digunakan dan dianalisis dengan metode Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa sikap dan penghargaan terbukti berpengaruh signifikan terhadap niat *whistleblowing*. Sementara, religiusitas dan gender dan *personal cost* tidak menunjukkan pengaruh terhadap niat *whistleblowing*. Penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih baik mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi niat mahasiswa akuntansi dalam melakukan *whistleblowing*. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori *whistleblowing* dan praktik akuntansi

Kata Kunci: Sikap, Religiusitas, Gender, *Personal Cost*, Penghargaan, *Whistleblowing*

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of attitude, religiosity, gender, personal cost, and incentive (reward) on the intention of accounting students to conduct whistleblowing. The research method used was an online survey involving 150 students as a sample. A quantitative approach was used and analyzed using the Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) method. The results showed that attitude and incentives were proven to have a significant effect on whistleblowing intention. Meanwhile, religiosity, gender, and personal cost did not show any influence on whistleblowing intention. This study provides a better understanding of the factors that influence the intention of accounting students to conduct whistleblowing. The results of this study are expected to contribute to the development of whistleblowing theory and accounting practices.

Acknowledgment

Key words: *attitude, religiosity, gender, personal cost, reward, whistleblowing*

© 2025 Published by Permana. Selection and/or peer-review under responsibility of Permana

PENDAHULUAN

Whistleblowing telah mendapat perhatian luas seiring dengan meningkatnya kasus kecurangan yang terungkap dalam organisasi besar. Kecurangan (*fraud*) merupakan tindakan yang berisiko menimbulkan kerugian bagi perusahaan, organisasi, karyawan, maupun individu lainnya (Putu et al., 2016). Salah satu kasus besar yang berhasil terungkap adalah skandal Enron, di mana perusahaan tersebut merekayasa laporan keuangan agar terlihat lebih menguntungkan dengan meningkatkan laba hingga \$600 juta. Selain itu, beberapa auditor internal enggan melaporkan tindakan tidak etis karena khawatir akan dampak negatif terhadap karier dan keselamatan mereka. Namun, kecurangan ini akhirnya menimbulkan konsekuensi serius bagi perusahaan, investor, serta nilai sahamnya. Kasus penipuan juga terjadi di berbagai instansi pemerintah, baik di Indonesia maupun di luar negeri. Salah satu contohnya adalah Kasus “Ayah Minta Saham” menjadi sorotan karena Sudirman Said dikenal sebagai sosok yang berani mengungkap dugaan penyimpangan dalam proses negosiasi antara Freeport dan Ketua DPR RI. Selain itu, terdapat pula kasus yang melibatkan Khairiansyah Salman, mantan auditor BPK RI, yang mengungkap adanya indikasi suap yang diduga diberikan oleh komisioner KPU kepada dirinya serta timnya (Mande, 2022).

Pendidikan berperan sebagai sarana untuk mengembangkan keterampilan serta membentuk moral, etika, dan intelektual individu sebagai bekal dalam menghadapi dunia profesional. Namun, masih banyak orang yang lebih berfokus pada pencapaian nilai dibandingkan dengan proses pembelajaran itu sendiri, sehingga cenderung menempuh berbagai cara, termasuk menyontek. Perilaku tidak etis seperti pemalsuan dokumen, plagiarisme, dan tindakan curang lainnya kerap terjadi di lingkungan akademik dan dikenal sebagai bentuk kecurangan akademik (Isfandiary, 2019). Mahasiswa sering melakukan kecurangan dalam mengumpulkan data atau informasi karena berbagai alasan, seperti kurangnya pemahaman terhadap materi, kurangnya persiapan sebelum ujian, serta ketakutan terhadap nilai yang rendah. Kebiasaan tidak jujur ini berpotensi terbawa hingga ke dunia kerja. Padahal, mahasiswa dipersiapkan untuk menjadi pemimpin di masa depan. Jika perilaku menyimpang ini terus berlanjut dalam jangka panjang,

hal tersebut dapat menghasilkan pemimpin yang kurang kompeten dan tidak memiliki integritas, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap penurunan kualitas pendidikan (Permatasari, 2020).

Berdasarkan berbagai kasus yang telah disebutkan, langkah-langkah pencegahan dan deteksi terhadap praktik kecurangan menjadi aspek yang krusial untuk diperhatikan. Salah satu metode yang dapat digunakan untuk mengungkap praktik fraud adalah *whistleblowing*. *Whistleblowing* merupakan tindakan pelaporan pelanggaran yang dilakukan oleh individu baik dari dalam maupun luar organisasi. Pelaporan ini dilakukan oleh individu yang mengetahui adanya tindakan kecurangan dan mempertimbangkan apakah akan melaporkannya kepada otoritas yang berwenang atau tidak (Faiq & Wuryaningsih, 2024). Terdapat dua jenis *whistleblowing*, yaitu internal dan eksternal. *Whistleblowing* internal terjadi ketika individu atau kelompok dalam suatu organisasi menyaksikan praktik kecurangan dan melaporkannya kepada atasan atau pihak yang berwenang di dalam organisasi. Sebaliknya, *whistleblowing* eksternal terjadi ketika seseorang yang mengetahui adanya kecurangan memilih untuk melaporkannya kepada pihak di luar organisasi karena menyadari potensi dampak negatif yang bisa ditimbulkan bagi pihak eksternal (Permatasari, 2020).

Penelitian ini didasarkan pada dua pendekatan teori, yaitu *Theory of Planned Behavior* (TPB) dan *Prosocial Organizational Behavior Theory* (PBT). Menurut Ajzen (2012), *Theory of Planned Behavior* (TPB) digunakan untuk memperkirakan serta memahami faktor yang memengaruhi niat seseorang dalam bertindak, mengidentifikasi strategi untuk mengubah perilaku, serta menjelaskan perilaku manusia dengan lebih akurat. TPB mengungkapkan bahwa terdapat tiga elemen utama yang membentuk niat seseorang dalam melakukan suatu tindakan. Pertama, sikap terhadap perilaku, yaitu bagaimana individu menilai apakah suatu tindakan memberikan manfaat atau tidak. Kedua, norma subjektif, yang merujuk pada tekanan sosial yang dapat memengaruhi keputusan seseorang dalam bertindak. Ketiga, persepsi kontrol perilaku, yang menggambarkan sejauh mana individu merasa mampu atau mengalami kesulitan dalam mengendalikan tindakan tersebut (Usman & Rura, 2021).

Prosocial Organizational Behavior Theory menjelaskan bahwa perilaku prososial merupakan tindakan yang dilakukan oleh anggota organisasi terhadap individu, kelompok, atau organisasi tempat mereka berinteraksi. Perilaku ini dilakukan dengan tetap mematuhi aturan organisasi serta bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan individu, kelompok, maupun

organisasi tersebut. Salah satu bentuk perilaku prososial dalam lingkungan organisasi adalah *whistleblowing* (Brief & Motowidlo, 2017). Penelitian yang dilakukan oleh Nabilah & Akbar (2021) menyatakan bahwa memberikan penghargaan (*reward*) serta melindungi *whistleblower* dari risiko pembalasan (*personal cost*) merupakan salah satu bentuk perilaku yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan dalam organisasi.

Sikap berperan dalam membentuk niat seseorang untuk bertindak, namun tidak secara langsung menentukan perilaku. Sebaliknya, perilaku dipengaruhi oleh kombinasi antara sikap, norma subjektif, dan penilaian individu (Darmawan & Wiratno, 2024). Pandangan seseorang terhadap *whistleblowing* memengaruhi niat mereka untuk melakukannya. Individu yang ingin melaporkan kecurangan harus yakin bahwa tindakan tersebut bertujuan menghapus penyimpangan dan memberikan efek jera. Sikap yang dimiliki berperan dalam menentukan keputusan mahasiswa untuk melakukan *whistleblowing* (Alkalah, 2016). Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Parianti 2016; Faiq & Wuryaningsih 2024). Namun, penelitian Handika & Sudaryanti (2018) menunjukkan bahwa sikap tidak berpengaruh signifikan terhadap niat *whistleblowing*. Sementara itu, Wafiroh (2024) menemukan bahwa sikap justru berkontribusi positif terhadap kecurangan, dan menurut Wuryaningsih & Dzulhasni (2022), pengaruh sikap terhadap *whistleblowing* hanya terbukti pada saluran internal, tetapi tidak pada saluran eksternal.

Religiusitas merujuk pada tingkat keyakinan yang mendalam terhadap nilai-nilai agama serta cita-cita yang dianut dan dijalankan oleh seseorang. Konsep ini mencakup kepercayaan yang diyakini, dorongan hati nurani, serta sikap yang tercermin dalam perilaku individu (Satrya dkk., 2019). Religiusitas dapat mendorong mahasiswa untuk melakukan *whistleblowing* karena dikaitkan dengan peningkatan moral etis (Rumdoni, 2021). Temuan ini sejalan dengan penelitian (Puspitosari, 2019). Namun, studi oleh Lakaba & Pesudo (2022) menunjukkan bahwa religiusitas tidak berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*. Perbedaan hasil penelitian sebelumnya mendorong peneliti untuk menjadikan religiusitas sebagai variabel independen dalam penelitian ini.

Gender adalah merujuk pada perbedaan karakteristik dan sifat antara laki-laki dan perempuan yang terbentuk serta berkembang melalui proses sosial dan budaya seiring waktu (Ningrum & Munari, 2024). Perbedaan gender berperan dalam menentukan keputusan seseorang untuk berbicara atau tetap diam dalam *whistleblowing*. Dari perspektif ini, individu yang

lebih berani cenderung menunjukkan karakter kepemimpinan, sementara perempuan umumnya memiliki hati nurani yang lebih kuat dibandingkan laki-laki, sejalan dengan penelitian penelitian (Saputra & Dwita, 2018; Fathiyah dkk., 2019). Namun, penelitian Rumdoni (2021) menunjukkan bahwa gender tidak memengaruhi niat mahasiswa dalam melakukan *whistleblowing*.

Personal cost menggambarkan bagaimana seseorang melihat sanksi atau pembalasan dari anggota organisasi (Nabilah & Akbar, 2021). Persepsi mahasiswa akuntansi menunjukkan bahwa biaya pribadi dianggap menguntungkan bagi *whistleblowing*. Hal ini mungkin disebabkan oleh definisi tujuan *whistleblowing* dalam penelitian ini, yang mencakup saluran dan bentuknya, seperti *whistleblowing* internal, eksternal, dan yang teridentifikasi (Usman & Rura, 2021). Namun, penelitian Mutmainah, (2024) menemukan bahwa biaya pribadi tidak berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*. Hal ini disebabkan oleh risiko pembalasan, seperti pemaksaan untuk menarik tuduhan, kesulitan dalam proses pengaduan, isolasi pelapor, dan pencemaran reputasi mereka (Reshie dkk., 2020).

Pemberian penghargaan atau penghargaan dapat menjadi faktor pendorong dalam pengungkapan kasus kecurangan di perusahaan maupun organisasi. Seseorang cenderung mengambil tindakan tertentu apabila mereka melihat adanya manfaat atau penghargaan yang dapat diperoleh (Darmawan & Wiratno, 2024). Memberikan apresiasi kepada mahasiswa yang berani melaporkan tindakan kecurangan atau pelanggaran dapat berkontribusi dalam mengurangi praktik kecurangan yang terjadi (Usman & Rura, 2021). Dalam konteks penelitian ini, mahasiswa yang menerima penghargaan atas tindakan *whistleblowing* akan lebih termotivasi untuk melaporkan kecurangan. Namun, hasil penelitian ini bertentangan dengan temuan Nabilah & Akbar (2021), yang menyatakan bahwa penghargaan tidak berpengaruh terhadap niat mahasiswa akuntansi dalam melakukan *whistleblowing*.

Hasil penelitian yang tidak konsisten yang telah dilakukan sebelumnya membuat peneliti menjadikan religiusitas sebagai variabel independent. Argumen ini didukung oleh Satrya & Helmy, (2019) yang menyatakan bahwa hasil yang tidak konsisten dari penelitian-penelitian sebelumnya membuat penulis menambahkan variabel independent dalam penelitiannya. Sikap, gender, *reward* dan *personal cost* keterbaruan pada penelitian Darmawan dkk. (2024); Usman & Rura, (2021) yang menyatakan penelitian ini berkontribusi pada kebaruan dengan menganalisis bagaimana mahasiswa akuntansi menilai *personal cost*, seperti risiko sosial, akademik,

atau finansial, dalam mempertimbangkan *whistleblowing* di kampus. Selain itu, *reward* dalam konteks akademik, seperti pengakuan atau peluang beasiswa, menjadi aspek menarik untuk diteliti. Berdasarkan dasar pemikiran tersebut, peneliti terdorong untuk melakukan penelitian lebih mendalam mengenai Pengaruh sikap, religiusitas, gender, *personal cost*, dan *reward* terhadap niat *whistleblowing*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yakni investigasi sistematis terhadap suatu fenomena dengan mengumpulkan data terukur melalui teknik statistik, matematika, atau komputasi. Penelitian ini melibatkan populasi mahasiswa jurusan Akuntansi angkatan 2021, 2022, dan 2023 di Kota Malang yang telah mempelajari mata kuliah yang berkaitan dengan kecurangan (*fraud*), seperti Pengendalian Manajemen dan Audit. Sampel dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*, dengan kriteria responden adalah mahasiswa Akuntansi di Kota Malang yang telah menyelesaikan mata kuliah Akuntansi Keuangan. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh langsung melalui wawancara atau kuesioner. Visualisasi konsep penelitian disajikan dalam kerangka konseptual berikut:

Hipotesis

- H₁ : Sikap diduga berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*
- H₂ : Religiusitas diduga tidak berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*
- H₃ : Gender diduga tidak berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*
- H₄ : *Personal Cost* diduga tidak berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*
- H₅ : *Reward* diduga berpengaruh positif yang signifikan terhadap niat *whistleblowing*

HASIL

Analisis Statistic Deskriptif

Tabel 1. Statistic Deskriptif

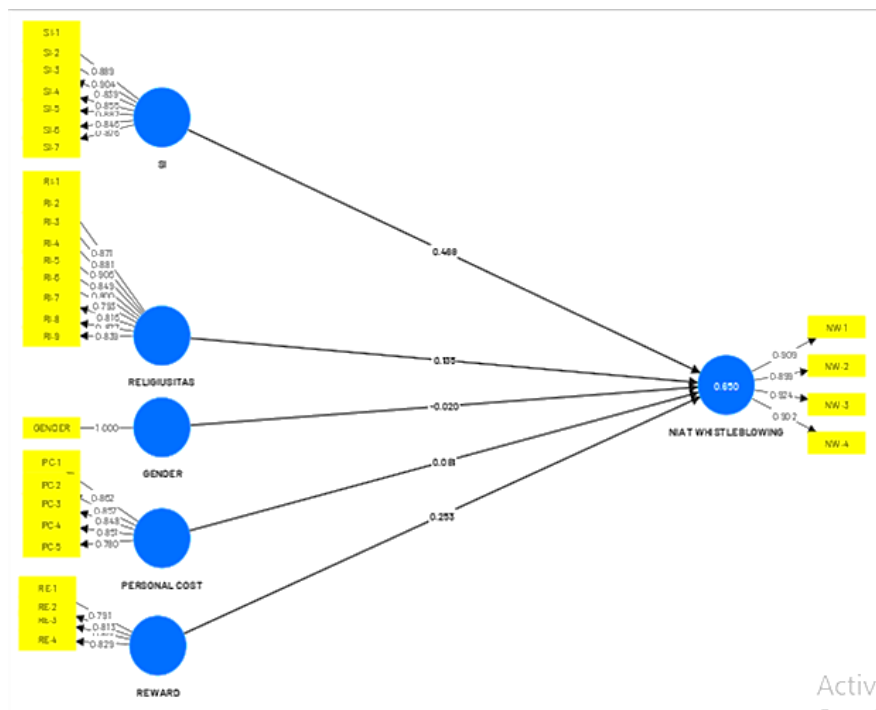
Semester	Jumlah	Mean	Minimal	Maksimal	Standar Deviasi
Niat <i>whistleblowing</i>	150	8,180	4	20	4,121
Sikap	150	13,573	7	35	7,835
Religiusitas	150	18,887	9	45	9,936
Gender	150	0,353	0	1	0,478
<i>Personal Cost</i>	150	14,080	5	25	5,690

Semester	Jumlah	Mean	Minimal	Maksimal	Standar Deviasi
<i>Reward</i>	150	10,220	4	20	4,426
Valid N	150				

Sumber: Output SmartPLS 4, 2025

Tabel ini menampilkan hasil analisis statistik deskriptif untuk setiap variabel dalam penelitian. Variabel sikap terhadap perilaku memiliki nilai responden terendah sebesar 7 dan tertinggi sebesar 45, dengan rata-rata 9,936 serta standar deviasi 7,835. Variabel religiusitas memiliki jawaban minimal responden 9 dan maksimal 45 dengan rata-rata sebesar 18,887 dan standar deviasi sebesar 9,936. Variabel gender memiliki jawaban minimum responden 0 dan maksimum 1 dengan rata-rata sebesar 0,353 memiliki standar deviasi sebesar 0,478. Untuk variabel *personal cost*, nilai jawaban responden berkisar antara 5 hingga 25, dengan rata-rata 14,080 dan standar deviasi 5,690. Sementara itu, variabel *reward* memiliki rentang jawaban antara 4 hingga 20, dengan nilai rata-rata 10,220 serta standar deviasi 4,426. Adapun variabel niat *whistleblowing* menunjukkan nilai jawaban responden terendah sebesar 4 dan tertinggi sebesar 20, dengan rata-rata 8,180 serta standar deviasi 4,121.

Uji Outer Model



Gambar 1. Hasil Uji PLS Algorithm

Sumber: Output SmartPLS 4, 2025

Uji Convergent Validity

Tabel 2. Hasil Uji Outer Loading

	Gender	Niat whistlebl owing	Personal cost	Religiusitas	Reward	Sikap
SI.1						0,889
SI.2						0,904
SI.3						0,839
SI.4						0,855
SI.5						0,887
SI.6						0,846
SI.7						0,876
RI.1				0,871		
RI.2				0,881		
RI.3				0,906		
RI.4				0,849		
RI.5				0,800		
RI.6				0,793		
RI.7				0,816		
RI.8				0,877		
RI.9				0,839		
GE.1	1,000					
PC.1			0,862			
PC.2			0,857			
PC.3			0,848			
PC.4			0,851			
PC.5			0,780			
RE.1					0,791	
RE.2					0,813	
RE.3					0,861	
RE.4					0,829	
NW.1		0,909				
NW.2		0,899				
NW.3		0,924				
NW.4		0,902				

Sumber: Output SmartPLS 4, 2025

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai *outer loading* setiap variabel telah memenuhi kriteria minimum 0,50 yang mengindikasikan bahwa setiap indikator telah dinyatakan valid.

Uji Discriminan Validity

Tabel 3. Hasil Uji Croos Loading

	Gender	Niat whistlebl owing	Personal cost	Religiusi tas	Reward	Sikap
GE.1	1,000	-0,006	-0,044	0,030	-0,113	0,089
NW.1	0,031	0,909	0,394	0,655	0,590	0,718
NW.2	-0,036	0,899	0,416	0,627	0,577	0,629
NW.3	-0,043	0,924	0,433	0,716	0,575	0,699

	Gender	Niat <i>whistleblowing</i>	<i>Personal cost</i>	Religiusitas	<i>Reward</i>	Sikap
NW.4	0,023	0,902	0,448	0,610	0,608	0,678
PC.1	-0,074	0,402	0,862	0,403	0,459	0,339
PC.2	0,073	0,424	0,857	0,415	0,357	0,465
PC.3	-0,040	0,375	0,848	0,395	0,422	0,325
PC.4	-0,064	0,438	0,851	0,371	0,352	0,383
PC.5	-0,101	0,284	0,780	0,329	0,448	0,247
RE.1	-0,037	0,612	0,410	0,656	0,791	0,579
RE.2	-0,135	0,389	0,395	0,436	0,813	0,291
RE.3	-0,072	0,596	0,408	0,620	0,861	0,537
RE.4	-0,159	0,467	0,353	0,449	0,829	0,344
RI.1	0,063	0,651	0,406	0,871	0,553	0,770
RI.2	0,029	0,670	0,389	0,881	0,606	0,746
RI.3	0,091	0,702	0,415	0,906	0,616	0,765
RI.4	-0,008	0,545	0,328	0,849	0,566	0,596
RI.5	-0,030	0,485	0,322	0,800	0,551	0,522
RI.6	-0,121	0,486	0,380	0,793	0,637	0,480
RI.7	-0,073	0,565	0,422	0,816	0,653	0,581
RI.8	0,085	0,615	0,435	0,877	0,564	0,711
RI.9	0,118	0,694	0,384	0,839	0,459	0,842
SI.1	0,085	0,635	0,372	0,738	0,499	0,889
SI.2	0,070	0,670	0,386	0,759	0,494	0,904
SI.3	0,039	0,656	0,301	0,660	0,436	0,839
SI.4	0,134	0,571	0,273	0,654	0,380	0,855
SI.5	0,139	0,663	0,391	0,679	0,436	0,887
SI.6	0,078	0,665	0,434	0,665	0,538	0,846
SI.7	0,006	0,700	0,430	0,730	0,595	0,876

Sumber:Output SmartPLS 4, 2025

Tabel 7 menyajikan hasil uji *discriminant validity*, yang menunjukkan bahwa nilai *cross loading* setiap indikator lebih besar pada konstruk variabelnya sendiri dibandingkan dengan variabel lainnya.

Tabel 4. Hasil pengujian *Average Variance Extracted* (AVE)

	Average variance extracted (AVE)
Niat Melakukan <i>Whistleblowing</i>	0,825
<i>Personal Cost</i>	0,706
Religiusitas	0,720
<i>Reward</i>	0,679
Sikap	0,759

Sumber:Output SmartPLS 4, 2025

Tabel 4 menyajikan hasil uji *Average Variance Extracted* (AVE) dengan nilai AVE untuk variabel sikap sebesar 0,759, religiusitas 0,720, *personal cost* 0,706, *reward* 0,679, dan niat *whistleblowing* 0,825. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan seluruh konstruk dalam

penelitian ini memiliki nilai AVE yang melebihi 0,50, mengindikasikan bahwa setiap konstruk telah memenuhi kriteria *discriminant validity* yang baik.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliability

	Cronbach's alpha	Composite reliability
Niat <i>whistleblowing</i>	0,929	0,950
<i>Personal cost</i>	0,896	0,923
Religiusitas	0,951	0,959
<i>Reward</i>		
Sikap	0,845	0,894

Sumber: Output SmartPLS 4, 2025

Berdasarkan Tabel 9, hasil *Cronbach's Alpha* menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai di atas 0,70, dengan sikap sebesar 0,929, religiusitas 0,951, *personal cost* 0,896, *reward* 0,845, dan niat *whistleblowing* 0,929. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh konstruk memiliki reliabilitas yang baik. Hasil *composite reliability* juga menunjukkan nilai di atas 0,70, dengan sikap 0,956, religiusitas 0,959, *personal cost* 0,923, *reward* 0,894, dan niat *whistleblowing* 0,950, yang menegaskan bahwa setiap konstruk memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Uji Inner Model

Uji R-Square

Tabel 6. Hasil Uji R-Square

	R-square
Niat Melakukan <i>Whistleblowing</i>	0,650

Sumber: Output SmartPLS 4, 2025

Tabel 6 menunjukkan hasil *R-Square* dengan nilai sebesar 0,650. Ini berarti bahwa variabel sikap, religiusitas, gender, *personal cost*, dan *reward* mampu menjelaskan 65% dari variabel niat *whistleblowing*, sementara sisanya sebesar 35% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam hipotesis model ini.

Uji Q-Square

Tabel 7. Hasil Uji Q-Square

	Q ² predict
Niat Melakukan <i>Whistleblowing</i>	0,610

Sumber: Output SmartPLS 4, 2025

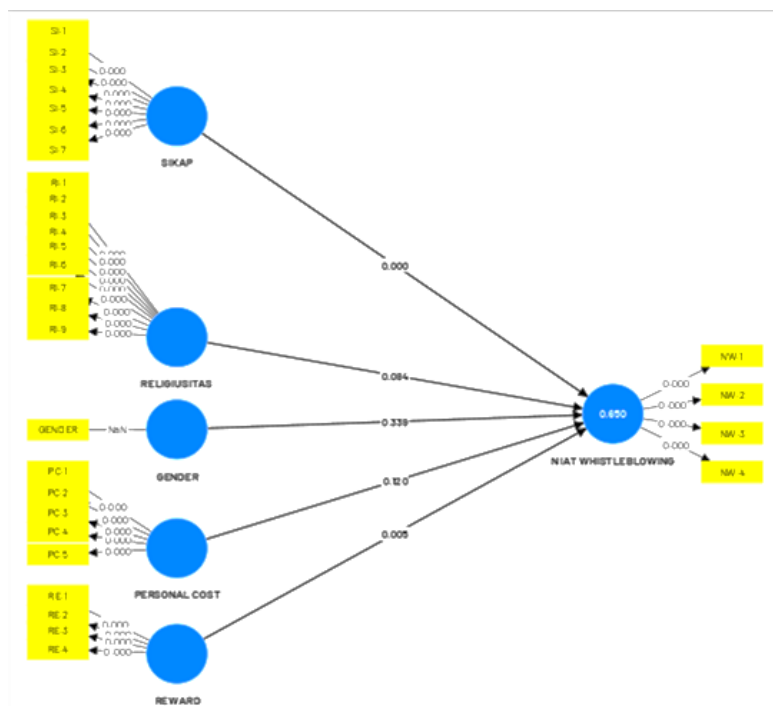
Tabel 7 menunjukkan hasil *Q-Square* dengan nilai sebesar 0,610. Artinya, 61% variabel independen dalam penelitian ini mampu secara layak menjelaskan variabel dependen, yaitu niat *whistleblowing*.

Uji Goodness of Fit (GoF)

Diketahui:	
Nilai AVE=	
Sikap=	0,759
Religiusitas=	0,720
<i>Personal cost</i> =	0,706
Reward=	0,679
Niat <i>whistleblowing</i> =	0,825
R ² =	Nilai R-Square variabel dependen
Com=	Total nilai AVE/5
Penyelesaian=	$GoF = \sqrt{Com \times R^2}$ $= \sqrt{((0,759+0,720+0,706+0,679+0,825)/5) \times (0,650)}$ $= 0,588$

Berdasarkan hasil perhitungan, nilai GoF sebesar 0,558 menunjukkan bahwa model dalam penelitian ini memiliki tingkat Goodness of Fit yang tinggi. Hal tersebut mengindikasikan bahwa model struktural dalam penelitian ini tergolong baik.

Uji Hipotesis



Gambar 2. Hasil Uji Bootstrapping

Sumber: Output SmartPLS 4, 2025

Tabel 8. Hasil Path Coefisien

	Original sample(O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistic (O/STDEV)	P values
Gender->Niat <i>Whistleblowing</i>	-0,020	-0,019	0,048	0,414	0,339
<i>Personal Cost</i> ->Niat <i>Whistleblowing</i>	0,081	0,085	0,069	1,174	0,120
Religiusitas->Niat <i>Whistleblowing</i>	0,135	0,140	0,098	1,379	0,084
<i>Reward</i> ->Niat <i>Whistleblowing</i>	0,253	0,251	0,098	2,585	0,005
Sikap->Niat <i>Whistleblowing</i>	0,468	0,465	0,090	5,171	0,000

Sumber: Output SmartPLS 4, 2025

Tabel 12 menunjukkan hasil analisis nilai *T-statistic* dan signifikansi (*P-value*) terhadap niat *whistleblowing*. Sikap terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap niat *whistleblowing*, dengan nilai *T-statistic* sebesar $5,171 > 1,96$ dan *P-value* sebesar $0,000 < 0,05$. Sebaliknya, religiusitas tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap niat *whistleblowing*, dengan nilai *T-statistic* sebesar $1,379 < 1,96$ dan *P-value* sebesar $0,084 > 0,05$. Demikian pula, gender tidak berpengaruh signifikan terhadap niat *whistleblowing*, dengan nilai *T-statistic* sebesar $0,414 < 1,96$ dan *P-value* sebesar $0,339 > 0,05$. Selanjutnya, *personal cost* juga tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap niat *whistleblowing*, dengan nilai *T-statistic* sebesar $1,174 < 1,96$ dan *P-value* sebesar $0,120 > 0,05$. Meskipun koefisiennya bernilai positif, pengaruhnya tetap lemah dan tidak signifikan. Sementara itu, *reward* terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap niat *whistleblowing*, dengan nilai *T-statistic* sebesar $2,585 > 1,96$ dan *P-value* sebesar $0,005 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa penghargaan dapat menjadi faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan *whistleblowing*.

Pembahasan

Pengaruh sikap terhadap niat *whistleblowing*

Hasil analisis hipotesis terkait pengaruh sikap terhadap niat *whistleblowing* diperoleh melalui metode bootstrapping. Menunjukkan nilai *T-statistic* sebesar $5,171 > 1,96$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Temuan ini menunjukkan bahwa sikap memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap niat *whistleblowing*, sehingga hipotesis pertama (H1) dapat diterima. Semakin kuat keyakinan seseorang bahwa *whistleblowing* merupakan tindakan yang benar, semakin tinggi kecenderungannya untuk melaporkan kecurangan dalam organisasi. Hal

ini menegaskan bahwa persepsi individu terhadap pentingnya *whistleblowing* memainkan peran utama dalam mendorong niat untuk bertindak, terlepas dari faktor lainnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Faiq & Wuryaningsih (2024); Ningrum & Munari (2024); Parianti dkk. (2016); Wuryaningsih & Dzulhasni (2022) yang menyatakan bahwa sikap memiliki pengaruh terhadap niat *whistleblowing*. Namun penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian Handika & Sudaryanti (2018); Darmawan dkk. (2024) yang menyatakan bahwa sikap tidak berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*.

Pengaruh religiusitas terhadap niat *whistleblowing*

Hasil pengujian terhadap dugaan pengaruh religiusitas terhadap niat *whistleblowing* menggunakan metode *bootstrapping* menunjukkan nilai *T-statistic* sebesar $1,379 < 1,96$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,084 > 0,05$. Temuan ini mengindikasikan bahwa religiusitas tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap niat *whistleblowing*, sehingga hipotesis kedua (H2) tidak dapat diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa individu dengan tingkat religiusitas tinggi mungkin tidak secara langsung menghubungkan nilai-nilai keagamaan mereka dengan keputusan untuk melakukan *whistleblowing*. Dengan kata lain, aspek religiusitas tidak secara otomatis mendorong seseorang untuk melakukan *whistleblowing*, karena faktor lain seperti konteks situasional dan pertimbangan pribadi dapat lebih berpengaruh dalam pengambilan keputusan tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lakaba & Pesudo (2022); Satrya dkk. (2019) yang menyatakan religiusitas tidak mempengaruhi niat *whistleblowing*. Namun penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian Ningrum & Munari (2024); Rumdoni (2021); Puspitosari (2019) yang menemukan bahwa religiusitas berpengaruh pada niat *whistleblowing*.

Pengaruh gender terhadap niat *whistleblowing*

Hasil pengujian terhadap dugaan pengaruh gender terhadap niat *whistleblowing* menggunakan metode *bootstrapping* menunjukkan nilai *T-statistic* sebesar $0,414 < 1,96$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,339 > 0,05$. Temuan ini menunjukkan bahwa gender tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap niat *whistleblowing*, sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa perbedaan karakteristik antara mahasiswa laki-laki dan perempuan tidak memengaruhi kecenderungan mereka dalam melakukan *whistleblowing*. Kemungkinan besar, hal ini dipengaruhi oleh adanya kesetaraan hak dan tanggung jawab dalam

lingkungan akademik, di mana mahasiswa, terlepas dari gender, tetap memiliki tingkat kesadaran dan kesiapan yang sama dalam melaporkan tindakan kecurangan. Ditolaknya hipotesis 3 didukung penelitian Rumdoni (2021); Ningrum & Munari (2024); Manafe (2015) yang menyatakan tidak berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Fathiyah dkk. (2019); Saputra & Dwita (2018) menyatakan bahwa adanya pengaruh gender terhadap niat *whistleblowing*.

Pengaruh *personal cost* terhadap niat *whistleblowing*

Hasil pengujian terhadap dugaan pengaruh *personal cost* terhadap niat *whistleblowing* menggunakan metode *bootstrapping* menunjukkan nilai *T-statistic* sebesar $1,174 < 1,96$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,120 > 0,05$. Temuan ini mengindikasikan bahwa *personal cost* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap niat *whistleblowing*, sehingga hipotesis keempat (H4) tidak diterima. Meskipun koefisiennya bernilai positif, pengaruh yang ditunjukkan tergolong lemah dan tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa individu yang memutuskan untuk melaporkan tindakan kecurangan masih mempertimbangkan dan siap menghadapi potensi konsekuensi pribadi yang mungkin timbul. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Nabilah & Akbar (2021); Uswatun & Mutmainah (2024) yang menyatakan bahwa *personal cost* tidak berpengaruh pada niat *whistleblowing*. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Baruwati & Fathmaningrum (2023); Maghribi (2021) menyatakan bahwa *personal cost* memiliki pengaruh terhadap niat *whistleblowing*.

Pengaruh *reward* terhadap niat *whistleblowing*

Hasil pengujian terhadap dugaan pengaruh *reward* terhadap niat *whistleblowing* menggunakan metode *bootstrapping* menunjukkan nilai *T-statistic* sebesar $2,585 > 1,96$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$. Temuan ini mengindikasikan bahwa *reward* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap niat *whistleblowing*, sehingga hipotesis kelima (H5) dapat diterima. Pemberian penghargaan menjadi faktor krusial dalam mendorong mahasiswa untuk melakukan *whistleblowing*, karena adanya apresiasi atau penghargaan dapat meningkatkan motivasi individu dalam melaporkan pelanggaran etika, hukum, maupun tindakan yang tidak bertanggung jawab. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Darmawan dkk. (2024); Febianti dkk. (2020); Usman & Rura (2021) bahwa *reward* berpengaruh pada niat *whistleblowing*. Namun penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian Putri dkk. (2024); Nabilah & Akbar (2021) yang menyatakan bahwa *reward* tidak berpengaruh pada niat

whistleblowing.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis berbagai faktor dalam *Theory of Planned Behavior* dan *Prosocial Organizational Behavior*, khususnya sikap, religiusitas, gender, biaya pribadi (*personal cost*), serta penghargaan (*reward*), dan bagaimana faktor-faktor tersebut memengaruhi niat mahasiswa akuntansi dalam melakukan *whistleblowing*. Studi ini melibatkan 150 responden yang terdiri dari mahasiswa akuntansi di Kota Malang yang telah menyelesaikan mata kuliah terkait fraud, seperti pengendalian manajemen dan audit. Pengolahan data dilakukan menggunakan *SmartPLS 4*, menghasilkan beberapa temuan utama. Pertama, sikap mahasiswa terhadap *whistleblowing* menunjukkan pengaruh positif. Kedua, religiusitas tidak memiliki dampak terhadap niat pelaporan kecurangan. Ketiga, variabel gender tidak memiliki dampak yang signifikan. Terhadap kecenderungan untuk melakukan *whistleblowing*. Keempat, meskipun *personal cost* berpengaruh positif, pengaruh tersebut tidak signifikan terhadap niat *whistleblowing*. Terakhir, penghargaan (*reward*) terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan dalam mendorong niat mahasiswa untuk melakukan *whistleblowing*.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajzen, I. (2012). The theory of planned behavior. *Handbook of Theories of Social Psychology: Volume 1*, 438–459. <https://doi.org/10.4135/9781446249215.n22>
- Alkalah, C. (2016). *Strategi Promosi Pengurus POKJAR Mandiri Pemalang dalam Menjaring Calon Mahasiswa Baru Universitas Terbuka di Era Society 5.0*. 19(5), 1–23.
- Alwaini, F. (2019). Pengaruh Sikap, Norma Subjektif, Dan Self-Esteem Terhadap Intensi Whistleblowing. *NBER Working Papers*, 89.
- Baruwati, & Fathmaningrum. (2023). Determinan Intensi Melakukan Whistleblowing dengan Retaliasi dan Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi. *Reviu Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, 7(2), 421–441. <https://doi.org/10.18196/rabin.v7i2.19945>
- Brief, A., & Motowidlo, S. J. (2017). *Prosocial Organizational Behaviors Prosocial Organizational Behaviors Author (s): Arthur P . Brief and Stephan J . Motowidlo Published by : Academy of Management Stable URL : <http://www.jstor.org/stable/258391> Linked references are available on JSTOR fo. 11(April), 710–725.*
- Darmawan, & Wiratno, R. (2024). Pengaruh Faktor Individual Dan Situasi Terhadap Niat Mahasiswa Melakukan Whistleblowing: Studi Pada Mahasiswa Diploma Iii Akuntansi. *Jesya*, 7(1), 738–749. <https://doi.org/10.36778/jesya.v7i1.1432>

- Faiq, A. dan, & Wuryaningsih. (2024). *Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Intensi Whistleblowing Calon Akuntan Professional*. 5(1). <https://doi.org/10.30595/ratio.v5i1.19722>
- Fathiyah, F., Mufidah, M., & Masnun, M. (2019). Whistleblowing dan Niat Melaksanakannya Mahasiswa. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 3(2), 150. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v3i2.75>
- Febianti, Purnamasari, & Hernawati, N. (2020). Effect of Moral Competence and Reward on Whistleblowing Intention. *Maret*, 21(1), 108–115.
- Handika, M. F. D., & Sudaryanti, D. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Niat Mahasiswa Melakukan Tindakan Whistleblowing. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 11(1), 56–63. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v11i1.33>
- Lakaba, R., & Pesudo, D. A. A. (2022). Pengaruh Jalur Pelaporan Anonim Terhadap Niat Whistleblowing Dengan Moderasi Religiusitas. *Jurnal Penelitian Teori & Terapan Akuntansi (PETA)*, 7(2), 261–284. <https://doi.org/10.51289/peta.v7i2.507>
- Maghribi. (2021). Pengaruh Personal Cost, Komitmen Organisasional dan Keseriusan Kecurangan Terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing System dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Kasus pada Perum Bulog Sub Divisi Regional Cirebon). *Jurnal Daya Saing*, 7(1), 104–113.
- Mande, A. (2022). Whistleblowing dan Isu di Indonesia : Suatu Tinjauan Literatur. *Tangible Journal*, 7(2), 100–107. <https://doi.org/10.53654/tangible.v7i2.289>
- Mesri Welhelmina N. Manafe. (2015). Pengaruh Penalaran Moral, Retaliasi Dan Gender Terhadap Kecenderungan Whistleblowing Internal. *Wahana*, 18(2), 113–125.
- Mutmainah, U. H. dan K. (2024). *Jamasy : Jamasy* : 4, 1–15.
- Nabilah, P. dan A., & Akbar, S. F. (2021). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Niat Mahasiswa Akuntansi Untuk Melakukan Whistleblowing. *Seminar Nasional Akuntansi dan Call of Paper*, 1(1), 430–441.
- Ningrum, S. S., & Munari, M. (2024). Determinan Niat Whistleblowing Pada Mahasiswa Akuntansi. *Jambura Economic Education Journal*, 6(2), 479–493. <https://doi.org/10.37479/jeej.v6i2.24670>
- Othman & Hariri. (2012). Conceptualizing Religiosity Influence on Whistle-Blowing Intentions Radiah. *Экономика Региона*, 6(October), 1–11.
- Parianti, N. P. I. (2016). Faktor-Faktor yang Memengaruhi Niat dan Perilaku Whistleblowing Mahasiswa Akuntansi. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(12), 4209–4236.
- Parianti, N. P. I., Suartana, I. W., & Badera, I. D. N. (2016). Faktor-Faktor yang Memengaruhi Niat dan Perilaku Whistleblowing Mahasiswa Akuntansi. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(12), 4209–4236. <https://www.semanticscholar.org/paper/FAKTOR-FAKTOR-YANG-MEMENGARUHI-NIAT-DAN-PERILAKU-Parianti-Suartana/>

- Permatasari, P. D. (2020). Intensi Whistleblowing di Kalangan Mahasiswa FEB: Peran Dukungan organisasi sebagai variabel moderasi. *Jurnal Akuntansi*, 11(2020), 1–29.
- Puspitosari, I. (2019). Whitleblowing Intention Sebagai Bagian Dari Etika Islam Ditinjau Dari Intensitas Moral, Orientasi Etika Relativisme Dan Religiusitas. *Jurnal Iqtisaduna*, 5(2), 139. <https://doi.org/10.24252/iqtisaduna.v5i2.10701>
- Putri, Lasdi, Effendi, & Mulia. (2024). *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital Pengaruh Pemberian Reward , Kolektivisme Dan Komintmen Jurnal Ekonomi Bisnis Digital. November 2008*, 21–32.
- Reshie, S., Agustin, H., & Helmayunita, N. (2020). Pengaruh Ethical Climate, Personal Cost dan Pemberian Financial Reward terhadap Niat Melakukan Whistleblowing (Studi Empiris pada Kantor Cabang PT Pegadaian (Persero) Wilayah Area Padang). *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 2(3), 3029–3049.
- Rumdoni, S. A. &. (2021). Jurnal Akuntansi Fakultas Ekonomi UNIBBA JurnalAkuntansi Fakultas Ekonomi UNIBBA. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 12, 46–63.
- Saputra, B., & Dwita, S. (2018). Pengaruh Retaliation dan Gender Terhadap Niat Melakukan Whistle Blowing. *Wahana Riset Akuntansi*, 6(2), 1233. <https://doi.org/10.24036/wra.v6i2.102509>
- Satrya,& Helmy, T. (2019). Pengaruh Komitmen Profesional Dan Sosialisasi Antisipatif Mahasiswa Akuntansi Terhadap Niat Whistleblowing Dengan Religiusitas Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 1(4), 1863–1880. <https://doi.org/10.24036/jea.v1i4.181>
- Usman, H., & Rura, Y. (2021). Pengaruh Personal Cost dan Pemberian Reward Terhadap Tindakan Whistleblowing. *Equilibrium*, 10(1), 1–8.
- Uswatun, H. dan, & Mutmainah, K. (2024). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Niat Mahasiswa Akuntansi untuk Melakukan Whistleblowing (Studi Kasus Pada Mahasiswa Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sains Al-Qur'an)*. 4, 1–15.
- Wafiroh, & Wuryaningsih. (2024). Theory of Planned Behavior as an Antecedent in Predicting Fraudulent Intentions of Academic Accountants and Non-Academic Accountants. *Jurnal Akuntansi Aktual*, 11(1), 73. <https://doi.org/10.17977/um004v11i12024p073>
- Wuryaningsih, & Dzulhasni, S. (2022). Intensi Whistleblowing Mahasiswa dan Profesional Akuntansi: Aplikasi Theory Planned of Behavior. *E-Jurnal Akuntansi*, 32(8), 2167. <https://doi.org/10.24843/eja.2022.v32.i08.p16>
- Zakaria, M., Razak, S. N. A. A., & Noor, W. N. B. W. M. (2016). Effect of Planned Behaviour on Whistle Blowing Intention : Evidence from Malaysian Police Department. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 24(7), 2352–2365. <https://doi.org/10.5829/idosi.mejsr.2016.24.07.22667>