

PENGARUH SIKAP, RELIGIUSITAS, GENDER, *PERSONAL COST* DAN *REWARD* TERHADAP NIAT *WHISTLEBLOWING*

(Studi pada Mahasiswa Akutansi di Kota Malang)

SKRIPSI



Oleh

ARDIKA RIZAL ZULMI

NIM : 210502110151

JURUSAN AKUNTANSI FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)

MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2025

PENGARUH SIKAP, RELIGIUSITAS, GENDER, *PERSONAL COST* DAN *REWARD* TERHADAP NIAT *WHISTLEBLOWING*
(Studi pada Mahasiswa Akutansi di Kota Malang)

SKRIPSI

Diusulkan Untuk Penelitian Skripsi Pada Fakultas
Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN)
Maulana Malik Ibrahim Malang



Oleh

ARDIKA RIZAL ZULMI

NIM : 210502110151

JURUSAN AKUNTANSI FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2025

LEMBAR PERSETUJUAN

Pengaruh sikap, religiusitas, gender, *personal cost* dan *reward* terhadap niat *whistleblowing* (studi mahasiswa akuntansi di kota Malang)

SKRIPSI

Oleh

ARDIK ARIZAL ZULMI

NIM :210502110151

Telah Disetujui Pada Tanggal 27 Februari 2025

Dosen Pembimbing,



Wuryaningsih, M.Sc

NIP. 199307282020122008

LEMBAR PERSETUJUAN

Pengaruh sikap, religiusitas, gender, personal cost dan reward terhadap
niat whistleblowing (studi mahasiswa akuntansi di kota Malang)

Oleh

Ardika Rizal Zulmi

NIM : 210502110151

Telah Disetujui Pada Tanggal 9 Oktober 2024

Dosen Pembimbing,



Wuryaningsih , M.Sc

NIP. 199307282020122008

LEMBAR PENGESAHAN

Pengaruh sikap, *religiusitas*, *gender*, *personal cost* dan *reward* terhadap niat whistleblowing (studi mahasiswa akuntansi di kota Malang)

DESKRIPSI

Oleh

ARDIKA RIZAL ZULMI

NIM : 210502110151

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Akuntansi (S.Akun.)
Pada 20 Maret 2025

Susunan Dewan Penguji:

Tanda Tangan

- 1 Ketua Penguji
Novi Lailiyul Wafiroh, MA
NIP.199211012019032020
- 2 Anggota Penguji
Sri Andriani, M.Si
NIP.197503132009122001
- 3 Sekretaris Penguji
Wuryaningsih, M.Sc
NIP.199307282020122008



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Yuniarti Hidayah Suyoso Putra, SE., M.Bus., Ak. CA., Ph.D
NIP. 197606172008012

SURAT PERNYATAAN

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ardika Rizal Zulmi
NIM : 210502110151
Fakultas / Jurusan : Ekonomi / Akuntansi

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul :

PENGARUH SIKAP, RELIGIUSITAS, GENDER, PERSONAL COST DAN REWARD TERHADAP NIAT WHISTLEBLOWING (STUDI MAHASISWA AKUNTANSI DI KOTA MALANG)

Adalah hasil karya sendiri, bukan "duplikasi" dari karya orang lain

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada "klaim" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 12 April 2025



Ardika Rizal Zulmi

NIM: 210502110151

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbil'alamin. Segala puji bagi Allah SWT, yang dengan izin dan kehendak-Nya telah memberikan kemudahan sehingga karya ini dapat terselesaikan. Skripsi ini saya dedikasikan dengan penuh cinta dan rasa syukur kepada: kedua orang tua tercinta, Ayah dan Ibu, yang senantiasa mendoakan, mendukung, menyayangi, dan menyemangati saya dalam menempuh pendidikan hingga menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih atas semua pengorbanan, kesabaran, dan kepercayaan yang tak pernah putus diberikan kepada saya. Saudara-saudara tersayang, yang selalu hadir dengan motivasi, bantuan, dan hiburan, membantu saya menghadapi berbagai tantangan dan kesulitan selama proses penulisan skripsi ini. Terima kasih atas perhatian, kepedulian, dan kebersamaan yang begitu berarti. Teman-teman seperjuangan, yang tak henti memberikan inspirasi, saran, dan dukungan dalam menyusun dan menyempurnakan skripsi ini. Terima kasih atas kerjasama, kekompakan, dan persahabatan yang telah terjalin selama ini. Para dosen pembimbing, yang telah memberikan arahan, bimbingan, dan koreksi dalam proses penyelesaian skripsi ini. Terima kasih atas ilmu, pengalaman, serta dedikasi yang telah diberikan dengan tulus. Dosen penguji, yang telah memberikan evaluasi, kritik, serta saran yang konstruktif selama proses pengujian. Terima kasih atas pertanyaan, masukan, dan apresiasi yang sangat berharga bagi penyempurnaan karya ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat, baik bagi diri saya sendiri maupun bagi orang lain yang memerlukannya.

MOTTO

"Jangan takut pada kegagalan, karena dari kegagalanlah kebijaksanaan tumbuh dan pembelajaran sejati dimulai."

"Saat kamu berjuang, ingatlah bahwa setiap rintangan adalah langkah yang mendekatkanmu pada keberhasilan."

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga penelitian yang berjudul “Pengaruh Sikap, Religiusitas, Gender, *Personal Cost*, Dan *Reward* Terhadap Niat *Whistleblowing* (Studi Pada Mahasiswa Akuntansi Di Kota Malang)” dapat terselesaikan dengan tepat waktu.

Shalawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah menuntun kita dari zaman kegelapan menuju ke zaman yang terang benderang, yaitu Din al-Islam.

Penyusunan skripsi ini tentunya tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya pihak-pihak yang terlibat. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA., Selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Misbahul Munir, Lc., M.El., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Yuniarti Hidayah Suyoso Putra, SE., M. Bus. Ak., CA., M. Res., Ph.D Selaku Kepala Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.

4. Bapak Fadlil Abdani, M.A., selaku Dosen Wali yang memberikan arahan dalam membimbing saya dalam menyelesaikan studi di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Ibu Wuryaningsih, M.Sc., selaku dosen pembimbing yang telah memberikan masukan, bimbingan, arahan, dan motivasi dalam penelitian, penyusunan, dan penulisan skripsi ini. Terima kasih dan mohon maaf bila ada kesalahan yang penulis telah lakukan.
6. Orang tua saya Ibu Siti Walimah dan Bapak Usman dan keluarga yang selalu memberikan doa serta dukungan moril.
7. Seluruh pihak yang terlibat yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa dalam penelitian skripsi ini tidak luput dari kesalahan dan jauh dari kata sempurna. Maka dari itu, penulis mengharapkan kritik dan saran demi penyempurnaan penulisan skripsi ini.

Akhir kata, penulis berharap semoga penelitian skripsi ini dapat memberikan manfaat yang positif bagi banyak pihak. Amin ya Robbal ‘Alamin...

Malang, 4 Maret 2025

Ardika Rizal Zulmi

DAFTAR ISI

SKRIPSI	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	v
PERSEMBAHAN	iv
MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
خلاصة	xvi
BAB I	1
1.1 Latar belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Manfaat penelitian	13
BAB II	14
2.1 Hasil Penelitian terdahulu	14

2.2 Kajian Teoritis.....	28
2.2.1 Niat Whistleblowing	32
2.2.2 <i>Theory of Planned Behavior</i>	33
2.2.3 <i>Prosocial Organizational Behavior Theory</i>	34
2.2.4 Religiusitas.....	38
2.2.5 Gender	40
2.3 Kerangka Konseptual	41
2.4 Hipotesis Penelitian.....	42
2.4.1 Sikap terhadap niat whistleblowing	42
2.4.2 Religiusitas terhadap niat whistleblowing	44
2.4.3 Gender terhadap niat whistleblowing	46
2.4.4 Personal Cost terhadap niat whistleblowing	47
2.4.5 Reward terhadap niat whistleblowing	48
BAB III.....	51
3.1 Jenis dan pendekatan penelitian	51
3.2 Lokasi penelitian	51
3.3 Populasi dan sampel.....	52
3.4 Teknik pengambilan sampel	53
3.5 Data dan jenis data	53
3.6 Teknik pengumpulan data.....	54
3.7 Definisi operasional variabel	55
3.7.1 Variabel independen	57
3.7.2 Variabel dependent	58
3.8 Skala pengukuran	59
3.9 Analisis data	60
3.9.1 Statistik Deskriptif	60
3.9.2 Outer Model	60
3.9.3 Inner Model.....	61

3.9.4 Uji Hipotesis	63
BAB IV	64
4.1 Hasil Penelitian	64
4.1.1 Demografi Responden.....	64
4.1.2 Hasil Uji Statistic Deskriptif	66
4.1.3 Hasil Uji Outer Model.....	67
4.1.4 Hasil Uji Inner Model	74
4.1.5 Hasil Uji Hipotesis	78
4.2 Pembahasan.....	80
4.2.1 Pengaruh sikap terhadap niat whistleblowing.....	80
4.2.2 Pengaruh religiusitas terhadap niat whistleblowing.....	81
4.2.3 Pengaruh gender terhadap niat whistleblowing	82
4.2.4 Pengaruh personal cost terhadap niat whistleblowing	83
4.2.5 Pengaruh reward terhadap niat whistleblowing	84
BAB V	86
5.1 Kesimpulan	87
5.2 Keterbatasan.....	87
5.3 Saran.....	88
DAFTAR PUSTAKA	88
LAMPIRAN-LAMPIRAN	95

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 2.1	42
GAMBAR 4.1	68
GAMBAR 4.2	78

DAFTAR TABEL

Tabel.....	2.1
Tabel.....	3.1
Tabel.....	3.2
Tabel.....	4.1
Tabel.....	4.2
Tabel.....	4.3
Tabel.....	4.4
Tabel.....	4.5
Tabel.....	4.6
Tabel.....	4.7
Tabel.....	4.8
Tabel.....	4.9
Tabel.....	5.1
Tabel.....	5.2
Tabel.....	5.3
Tabel.....	5.4

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1: Kuesioner Penelitian	95
LAMPIRAN 2: Data Penelitian	100
LAMPIRAN 3: Output SMART PLS 4.....	105
LAMPIRAN 4: Biodata Peneliti	111
LAMPIRAN 5: Bukti Konsultasi.....	112
LAMPIRAN 6: Surat Keterangan Bebas Plagiasi	113

ABSTRAK

Ardika Rizal Zulmi, 2025, SKRIPSI. Judul “Pengaruh Sikap, Religiusitas, Gender, Personal Cost Dan Reward Terhadap Niat Whistleblowing (Studi Pada Mahasiswa Akuntansi Di Kota Malang)”.

Pembimbing : Wuryaningsih, M.Sc

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

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.

ABSTRACT

Ardika Rizal Zulmi, 2025, SKRIPSI. Title “The Effect of Attitude, Religiosity, Gender, Personal Cost and Reward on Whistleblowing Intention (Study on Accounting Students in Malang City)”.

Advisor: Wuryaningsih, M.Sc

Keywords: Attitude, Religiosity, Gender, Personal Cost, Reward, Whistleblowing

This study aims to examine the effect of attitude, religiosity, gender, personal cost, and reward on the intention of accounting students in whistleblowing. The research method used is an online survey involving 150 students as samples. A quantitative approach was used and analyzed using the Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) method.

The results showed that attitude and appreciation proved to have a significant effect on whistleblowing intention. Meanwhile, religiosity and gender and personal cost showed no influence on whistleblowing intentions. This study provides a better understanding of the factors that influence the intention of accounting students in whistleblowing. The results of this study are expected to contribute to the development of whistleblowing theory and accounting practice.

خلاصة

والجنس والتدين الموقف تأثير” العنوان .سكريبسي معهد ،2025، زولمي ريزال أرديكا
في المحاسبة طلاب على دراسة)المخالفات عن الإبلاغ نية على والمكافأة الشخصية والتكلفة
“(مالانج مدينة).

المشرف: ووريانينغسيه، ماجستير

الكلمات المفتاحية: الموقف، التدين، الجنس، التكلفة الشخصية، المكافأة، الإبلاغ عن المخالفات

تهدف هذه الدراسة إلى دراسة تأثير المواقف والتدين والجنس والتكاليف الشخصية والمكافآت على نوايا
طلاب المحاسبة في الإبلاغ عن المخالفات. تم استخدام أسلوب البحث من خلال إجراء استطلاع رأي عبر
الإنترنت شارك فيه 150 طالبًا كعينة. تم استخدام النهج الكمي وتحليله باستخدام طريقة نمذجة المعادلات
(SEM-PLS) الهيكلية - المربعات الجزئية الصغرى.

وأظهرت نتائج الدراسة أن المواقف والتقدير أثبتت أنهما لهما تأثير كبير على نوايا الإبلاغ عن المخالفات.
وفي الوقت نفسه، لم يظهر التدين والجنس والتكاليف الشخصية أي تأثير على نوايا الإبلاغ عن المخالفات.
توفر هذه الدراسة فهماً أفضل للعوامل التي تؤثر على نوايا طلاب المحاسبة في الإبلاغ عن المخالفات. ومن
المتوقع أن تساهم نتائج هذه الدراسة في تطوير نظرية الإبلاغ عن المخالفات وممارسات المحاسبة.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Whistleblowing sudah menjadi pusat perhatian dunia akhir-akhir ini dikarenakan banyaknya kasus pelanggaran yang dilaksanakan oleh industri-industri besar yang terungkap. Penipuan merupakan tindakan penipuan yang dapat mengakibatkan kerugian bagi organisasi, bisnis, karyawan, atau pemangku kepentingan lainnya. Pelanggaran tersebut tidak terbatas pada korupsi dan pencurian, tetapi juga mencakup berbagai bentuk penipuan. Ini termasuk menyembunyikan atau memalsukan dokumen untuk keuntungan bisnis dan secara tidak sah mengungkapkan informasi rahasia industri terhadap pihak eksternal tanpa izin yang tepat (Putu et al., 2016). Kasus pertama yang diketahui yaitu kasus Enron. Pada kasus ini, Enron memalsukan laporan keuangannya supaya tampak lebih menguntungkan, dengan menggelembungkan laba hingga \$600 juta. Selain itu, perusahaan melarang beberapa auditor internal melaporkan praktik yang tidak etis karena khawatir hal itu dapat membahayakan karier dan keselamatan pribadi mereka. Namun, tindakan ini berdampak negatif pada perusahaan, investor, dan nilainya. Penipuan terjadi di lembaga pemerintah di Indonesia dan di luar negeri. Misalnya, kasus "Bapak Minta Saham" yang melibatkan Sudirman, yang dikenal sebagai sosok yang berani membongkar perseteruan antara Freeport

serta Ketua DPR RI. Contoh lain yakni Khairiansyah Salman, mantan auditor Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) yang dilaporkan adanya usaha penyuapan yang dilaksanakan oleh salah seorang komisioner Komisi Pemilihan Umum (KPU) yang menysar dirinya serta timnya (Mande, 2022).

Penipuan dapat terjadi dalam berbagai situasi dan kondisi. Misalnya, penipuan dapat dimulai dalam lingkungan keluarga, tempat pola perilaku seseorang terbentuk. Saat seseorang keluar pada lingkungan keluarga dan berhubungan dengan orang lain, sekolah dan universitas menjadi tempat umum terjadinya pelanggaran tersebut. Sudah banyak *whistleblower* di perguruan tinggi, termasuk Stanley Ering dalam kasus korupsi yang melibatkan rektor Universitas Negeri Manado serta Frans dalam kasus serupa di Universitas Negeri Semarang. Stanley Ering jadi *whistleblower* dalam kasus dugaan korupsi yang melibatkan rektor Universitas Negeri Manado. Ia mengakui mempunyai salinan Nota Kesepahaman (MoU) pada Unima serta Bank BTN yang memuat klausul tentang kewajiban menyimpan dana selama lima tahun untuk memperoleh keuntungan sebesar 42%, audit internal, tinjauan manajemen sebesar 12%, dan tambahan 30%. Pada 2009, Unima menyetorkan Rp9,5 miliar, diikuti Rp9 miliar pada 2011. Dana tersebut diduga berasal dari biaya kuliah tidak resmi pascasarjana. Kasus kedua *whistleblower* dari dugaan kasus korupsi rektor tersebut mahasiswa Frans Napitu dari fakultas hukum Universitas Negeri Semarang adalah *whistleblower* kedua dari dugaan korupsi rektor tersebut. Frans telah penyerahan surat serta data pendukung terhadap

KPK, yang berisi hasil temuannya bahwa ada kejanggalan dalam beberapa aspek anggaran kampusnya. Namun, Frans diskors dari studinya karena tindakan *whistleblower*-nya dianggap melanggar etika mahasiswa dan merugikan nama baik Universitas Negeri Semarang (Karim, 2022).

Pendidikan tidak hanya melakukan peningkatan mutu sumber daya manusia, tetapi juga membentuk kemajuan intelektual, moral, serta etika seseorang, serta persiapan mereka dalam karier profesional di masa depan. Akan tetapi, banyak siswa yang lebih mengutamakan nilai daripada proses belajar itu sendiri, dan sering kali menggunakan berbagai cara untuk meraih nilai tinggi, termasuk menyontek. Kecurangan akademis mengacu pada tindakan tidak etis maupun pelanggaran yang dilaksanakan oleh siswa dalam keuntungan pribadi. Contohnya termasuk penipuan, plagiarisme, serta memalsukan konten akademis (Isfandiary, 2019). Siswa mungkin mengalami kesulitan secara akademis karena berbagai alasan, seperti kesulitan memahami materi pelajaran, kurangnya persiapan ujian, dan takut menerima nilai rendah. Kecenderungan untuk berprestasi buruk secara akademis ini berpotensi berlanjut ke karier profesional mereka. Mahasiswa di didik dalam menjadi pemimpin di masa depan, jadi perilaku kecurangan ini akan terus berlanjut dan akan menghasilkan pemimpin yang tidak bermoral. Selain itu, kecurangan akademik akan berdampak buruk pada kualitas pendidikan (Permatasari, 2020).

Berdasarkan kasus-kasus yang disebutkan, pencegahan dan pendeteksian penipuan sangatlah penting. Salah satu metode yang efektif untuk

mendeteksi penipuan adalah pengungkapan pelanggaran. Pengungkapan pelanggaran melibatkan pelaporan pelanggaran yang terjadi di dalam atau di luar organisasi. Pengungkapan pelanggaran dilaksanakan oleh individu yang menyaksikan pelanggaran serta keputusan apakah akan melaporkannya kepada pihak berwenang yang sesuai (Faiq & Wuryaningsih, 2024). Pengungkapan pelanggaran dapat dikategorikan menjadi dua jenis: internal serta eksternal. Pengungkapan pelanggaran internal adanya saat seorang individu ataupun kelompok pada sebuah organisasi menyelidiki pelanggaran yang dilaksanakan oleh seorang anggota dan dilaporkan terhadap pimpinan organisasi. Sebaliknya, pengungkapan pelanggaran eksternal terjadi ketika seseorang menyadari adanya pelanggaran karena memberi tahu pihak eksternal, dan menyadari bahwa masalah tersebut dapat berdampak negatif pada pihak di luar organisasi (Permatasari, 2020). Adapun beberapa faktor yang diduga memberi pengaruh keinginan mahasiswa untuk melaksanakan *whistleblowing* seperti perilaku, religiusitas, gender, *personal cost*, dan reward pada individu yang membantu faktor-faktor niat *whistleblowing* tersebut terjadi.

Observasi berikut memakai dua teori yakni *theory of planned behavior* erta *prosocial organizational behavior theory*. Tujuan dari *theory of planned behavior* (TPB) adalah untuk memperkirakan dan memahami konsekuensi pada keinginan perilaku, menemukan rencana dalam mengubah sikap, erta memberikan penjelasan tentang tindakan manusia yang sebenarnya. Berlandaskan tanggapan Ajzen (2012), Manusia mempunyai sifat rasional,

yang memungkinkan mereka memproses berita yang tersedia dengan sistematis, menilai dampak potensialnya terhadap perilaku mereka, dan membuat keputusan yang tepat sebelum mengambil tindakan (Puspitosari, 2019). Menurut *theory of planned behavior* (TPB), tiga komponen utama memengaruhi keinginan seseorang untuk terlibat dalam perilaku tertentu. Yang pertama yaitu tindakan pada perilaku tersebut, yang mencerminkan apakah tindakan tersebut dianggap berguna maupun tidak. Yang kedua yaitu norma subjektif, yang mengarah terhadap tekanan sosial yang memengaruhi keputusan seseorang dalam bertindak maupun tidak bertindak. Yang ketiga yaitu kendali tindakan yang dirasakan, yang menentukan seberapa mudah maupun sulitnya mengatur tindakan tersebut (Usman & Rura, 2021).

Prosocial organizational behavior theory menjelaskan teori perilaku prososial menggambarkan perilaku yang ditunjukkan oleh anggota organisasi terhadap pribadi, kelompok, maupun organisasi itu sendiri, sambil mematuhi aturan organisasi dan bermaksud dalam peningkatan kesejahteraan pribadi, kelompok, maupun organisasi secara keseluruhan. *Whistleblowing* yaitu salah satu jenis tindakan yang *prosocial organizational behavior* terhadap lingkungan organisasi (Brief & Motowidlo, 2017). Pada penelitian Nabilah & Akbar (2021) salah satu contoh perilaku yang meningkatkan kesejahteraan adalah menawarkan hadiah dan melindungi pelapor dari potensi risiko atau konsekuensi pribadi.

Sikap memengaruhi niat seseorang untuk terlibat dalam suatu perilaku, tetapi tidak secara langsung menentukan perilaku tersebut. Sebaliknya, sikap bekerja sama dengan norma subjektif dan penilaian pribadi untuk memengaruhi hasilnya (Darmawan & Wiratno, 2024). Bagaimana seseorang melihat *whistleblowing* dapat mempengaruhi keinginan mereka untuk melakukannya. Mereka yang berniat melaporkan kecurangan harus memiliki keyakinan bahwa pelaporan kecurangan dilakukan untuk menghapus kecurangan dan memberikan efek jera. Sikap seseorang akan berdampak pada pelaporan kecurangan. Oleh karena itu, sikap seperti ini akan memotivasi mahasiswa untuk terlibat dalam pengungkapan pelanggaran (Alkalah, 2016). Temuan ini juga sejalan dengan penelitian (Parianti 2016; Faiq & Wuryaningsih 2024). Namun, observasi yang dilaksanakan oleh Handika & Sudaryanti (2018) menemukan jika perilaku tidak mempunyai dampak signifikan pada keinginan dalam melaporkan pelanggaran. Wafiroh (2024) menyampaikan jika tindakan berdampak baik pada kecurangan, sedangkan Wuryaningsih & Dzulhasni (2022) yang menemukan bahwa tindakan pada *whistleblowing* hanya diketahui di saluran internal erta tidak diketahui di saluran eksternal.

Salah satu level keyakinan yang mutlak terhadap nilai-nilai agama serta cita-cita yang dilakukan serta dikerjakan oleh seseorang disebut religiusitas. Religiusitas itu sendiri adalah aspek yang diimani oleh seseorang, getaran hati nurani dan sikapnya (Satrya dkk., 2019). Religiusitas juga dapat memengaruhi

kemauan mahasiswa untuk terlibat dalam pengungkapan pelanggaran, karena diyakini terkait dengan peningkatan etika moral (Rumdoni, 2021). Hasil berikut selaras pada observasi yang dilaksanakan oleh (Puspitosari, 2019). Namun, menurut penelitian Lakaba & Pesudo (2022) yang menemukan jika religiusitas tidak memberi pengaruh keinginan melaksanakan *whistleblowing*. Oleh karena itu, karena temuan yang kontras dengan penelitian sebelumnya, para penulis berkeinginan dalam melaksanakan observasi lebih dalam terkait memperlakukan religiusitas sebagai variabel independen.

Gender adalah perbedaan karakteristik atau sifat antara pria serta wanita yang muncul dan berkembang dengan sosial dan budaya dari waktu ke waktu (Ningrum & Munari, 2024). Perbedaan gender ini terkait dengan keputusan untuk berbicara atau tetap diam ketika menyangkut *whistleblowing*. Dari sudut pandang ini, individu yang menunjukkan karakteristik yang mirip dengan seorang pemimpin cenderung lebih berani dalam mengambil keputusan, sementara wanita, yang didorong oleh rasa hati nurani yang lebih kuat daripada pria, sejalan dengan temuan penelitian tersebut (Saputra & Dwita, 2018; Fathiyah dkk., 2019). Namun, observasi yang dilaksanakan oleh Rumdoni (2021) yang menemukan jika gender tidak mempengaruhi upaya mahasiswa melaksanakan niat *whistleblowing*.

Personal cost menggambarkan bagaimana seseorang melihat sanksi atau pembalasan dari anggota organisasi (Nabilah & Akbar, 2021). Persepsi

mahasiswa akuntansi menunjukkan bahwa *personal cost* menguntungkan *whistleblowing*. Ini mungkin karena dalam penelitian ini tujuan melakukan *whistleblowing* didefinisikan pada saluran dan bentuknya, seperti tujuan melakukan *whistleblowing* internal atau eksternal dan *whistleblowing* teridentifikasi (Usman & Rura, 2021). Namun, penelitian oleh Mutmainah, (2024) menemukan bahwa biaya pribadi tidak memengaruhi niat untuk membocorkan informasi. Hal ini karena ada risiko yang terkait dengan proses penyelesaian, seperti ditekan untuk menarik kembali tuduhan yang dilaporkan, mengalami proses pengaduan yang menyimpang, diisolasi, atau reputasi seseorang dirusak (Reshie dkk., 2020)

Reward atau memberi penghargaan bisa mempermudah mengungkap kecurangan pada perusahaan atau organisasi. Seseorang melakukan perilaku tertentu karena mereka melihat penghargaan untuk melakukannya (Darmawan & Wiratno, 2024). Salah satu cara untuk mendorong mahasiswa untuk mengungkapkan kecurangan atau pelanggaran, memberikan hadiah kepada mereka yang ingin melakukannya. Ini akan membantu mengurangi jumlah kecurangan dan pelanggaran yang terjadi (Usman & Rura, 2021). Pada konteks penelitian ini, apabila mahasiswa menerima penghargaan atas tindakan *whistleblowing*, mereka akan lebih bersemangat untuk melakukannya. Namun,observasi berikut tidak selaras pad observasi yang dilaksanakan oleh

Nabilah & Akbar (2021) yang meneliti jika *reward* tidak mempunyai dampak akan keinginan mahasiswa akuntansi melaksanakan tindakan *whistleblowing*.

Hasil observasi yang tidak konsisten yang telah dilakukan sebelumnya membuat peneliti menjadikan religiusitas sebagai variabel independent. Argumen ini didukung oleh Satrya & Helmy, (2019) menyatakan bahwa variabel independen tambahan dalam penelitian mereka karena temuan yang tidak konsisten dari penelitian sebelumnya. Sikap, gender, *reward* dan *personal cost* keterbaruan pada penelitian Darmawan dkk. (2024); Usman & Rura, (2021) yang menyatakan Penelitian ini dapat berkontribusi pada keterbaruan dengan melihat bagaimana mahasiswa akuntansi menilai *personal cost* seperti risiko sosial, akademik, atau bahkan finansial saat mempertimbangkan untuk melakukan *whistleblowing* di lingkungan kampus. Di sisi lain, *reward* yang ditawarkan untuk tindakan ini bisa berbeda dalam konteks akademik, misalnya melalui pengakuan akademik atau kesempatan beasiswa, yang menjadi aspek menarik untuk dikaji.

Penjelasan di atas telah memicu minat penulis dalam melaksanakan observasi terkait “Pengaruh sikap, religiusitas, gender, *personal cost*, dan *reward* terhadap niat *whistleblowing*”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah sikap berdampak positif pada niat melaksanakan *whistleblowing* mahasiswa akuntansi di kota Malang

2. Apakah *relgiusitas* berdampak positif pada niat melaksanakan *whistleblowing* mahasiswa akuntansi di kota Malang
3. Apakah *gender* berdampak positif pada niat melaksanakan *whistleblowing* mahasiswa akuntansi di kota Malang
4. Apakah *personal cost* berdampak positif pada niat melaksanakan *whistleblowing* mahasiswa akuntansi di kota Malang
5. Apakah *reward* berdampak positif pada niat melaksanakan *whistleblowing* mahasiswa akuntansi di kota Malang

1.3 Tujuan Penelitian

Berasaskan uraian terhadap rumusan sehingga observasi yang dilaksanakan penulis berikut memiliki tujuan:

1. Untuk mengetahui apakah sikap berdampak positif pada niat *whistleblowing* mahasiswa akuntansi di kota Malang
2. Untuk mengetahui apakah *religiuitas* berdampak positif pada niat *whistleblowing* mahasiswa akuntansi di kota Malang
3. Untuk mengetahui apakah *gender* berdampak positif pada niat *whistleblowing* mahasiswa akuntansi di kota Malang
4. Untuk mengetahui apakah *personal cost* berdampak positif pada niat *whistleblowing* mahasiswa akuntansi di kota Malang
5. Untuk mengetahui apakah *reward* berdampak positif pada niat *whistleblowing* mahasiswa akuntansi di kota Malang

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoretis

Observasi berikut diinginkan bisa jadi pedoman bagi observasi berikutnya, karena dapat meningkatkan pemahaman terhadap komponen-komponen yang mempengaruhi intensi melakukan *whistleblowing* di kalangan mahasiswa akuntansi di Kota Malang. selain itu, akan memberikan bahan untuk membandingkan teori saat ini dengan hasil praktik dari komponen yang memengaruhi niat *whistleblowing*.

2. Manfaat Praktik

1) Untuk penulis

Melewati hasil observasi berikut, penulis memperoleh pengetahuan baru yang berharga serta memperdalam pemahamannya, sehingga dapat memenuhi persyaratan dalam mendapatkan gelar sarjana dari Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Hasil penelitian ini juga dimaksudkan untuk meningkatkan pemahaman peneliti tentang keadaan di sekitarnya dan menjadi referensi untuk penelitian lebih lanjut dalam literatur akuntansi dan audit, khususnya tentang intensi *whistleblowing*.

2) Untuk lembaga

Diharapkan hasil penelitian ini akan berfungsi sebagai referensi literatur untuk meningkatkan pemahaman terkait fraud pada kehidupan profesional serta sehari-hari. Temuan-temuan berikut juga bisa

berfungsi selaku acuan maupun tolok ukur untuk observasi di masa mendatang, serta memberikan wawasan untuk meningkatkan platform pengaduan internal di lembaga pendidikan tinggi dan menyempurnakan kebijakan *whistleblowing*.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Observasi berikut akan mengkaji kaitan pada topik tersebut dengan observasi sebelumnya. Selain itu, observasi berikut juga akan mengkaji persamaan dan perbedaannya pada observasi sebelumnya.

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama, tahun dan judul penelitian	Variabel dan indikator	Metode/analisis data	Hasil
1	Ningrum & Munari (2024) Determinan niat <i>whistleblowing</i> pada mahasiswa akuntansi.	Determinan (X1), niat <i>whistleblowing</i> pada mahasiswa akuntansi (Y)	Metode yang digunakan pada observasi berikut ialah pendekatan kuantitatif pada data primer yang diperoleh pada kuesioner yang disebarkan terhadap responden. Dan untuk uji hipotesis serta teknik kajian data menggunakan regresi linier berganda, dengan menggunakan bantuan software SPSS 29.0.	Hasil observasi menemukan jika perilaku serta religiositas ikutserta pada keinginan <i>whistleblowing</i> pada mahasiswa akuntansi UPN “Veteran”, sementara jenis kelamin tidak berpengaruh terhadap niat <i>whistleblowing</i> di kalangan mahasiswa UPN. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sikap dan

				<p>religiositas ikutserta pada keinginan whistleblowing di kalangan mahasiswa akuntansi UPN “Veteran”, jenis sementara kelamin tidak berpengaruh terhadap niat <i>whistleblowing</i> di kalangan mahasiswa UPN. Selain itu, observasi berikut masih mempunyai batasan-batasan, diantaranya yaitu ketidakmampuan untuk menangkap seluruh fenomena perilaku siswa yang berhubungan pada keinginan <i>whistleblowing</i> dan adanya.</p>
2	<p>Dermawan, Wiratno & Rahimah (2024) Pengaruh faktor individual dan situasional terhadap niat mahasiswa melakukan <i>whistleblowing</i> (studi pada</p>	<p>Independen : sikap terhadap perilaku, norma subjektif, <i>personal cost</i>, pemberian <i>reward</i>, <i>by stander effect</i>. Dependen : niat mahasiswa melakukan <i>whistleblowing</i></p>	<p>Metode pada observasi berikut yaitu kuantitatif yang menggunakan kuesioner yang di bagikan kepada mahasiswa akuntansi politeknik ykpn. SmartPLS 4.0</p>	<p>Hasil pada observasi berikut yaitu memiliki faktor-faktor berikut memengaruhi keinginan mahasiswa untuk melakukan <i>whistleblowing</i>, sikap mereka terhadap</p>

	mahasiswa diploma III akuntansi)			<i>whistleblowing</i> tidak memengaruhi keinginan mereka dalam melaksanakan <i>whistleblowing</i> , norma subjektif memengaruhi keinginan mereka untuk melakukan <i>whistleblowing</i> , <i>personal cost</i> memengaruhi keinginan mereka dalam melaksanakan <i>whistleblowing</i> , pemberian <i>reward</i> juga mempengaruhi <i>whistleblowing</i> dan <i>by stander effect</i> tidak memengaruhi keinginan mereka untuk melakukan <i>whistleblowing</i> .
3	Hasanah & Mutmainah (2024). Faktor-faktor yang mempengaruhi niat mahasiswa akuntansi untuk melakukan <i>whistleblowing</i>	Independen : perilaku, <i>personal cost</i> , erta norma subjektif Dependen : keinginan mahasiswa akuntansi dalam melaksanakan <i>whistleblowing</i>	Teknik yang dipakai dalam observasi berikut ialah teknik kuantitatif serta dengan SPSS.	Hasil observasi ini menyimpulkan bahwa variabel biaya pribadi dan perilaku tidak berdampak pada keinginan melaksanakan <i>whistleblowing</i> .
4	Alwani & Wuryaningsih (2024)	Independen: sikap, norma subjektif, <i>self esteem</i>	Metode yang digunakan pada penelitian ini ialah metode kuantitatif	Sebagai kesimpulan dari penelitian ini, dapat dikatakan

	Faktor-faktor yang memengaruhi intensi <i>whistleblowing</i> calon akuntan profesional (survei kepada mahasiswa akuntansi Uin Maulana Malik Ibrahim Malang)	dependen: intensi <i>whistleblowing</i> (Y)	dalam memakai rencana mengumpulkan data yakni survey. dan yang menjadi sampel pada observasi berikut yaitu 100 orang mahasiswa akuntansi di perguruan tinggi agama islam negeri maulana malik Ibrahim malang dari angkatan 2019-2021.	jika sikap (attitude) mahasiswa akuntansni pada <i>whistleblowing</i> berdampak positif. <i>self esteem</i> tidak mempunyai dampak terhadap intensi <i>whistleblowing</i> mahasiswa akuntansi.selain itu,dalam observasi berikut terdapat batasan-batasan yaitu variabel yang dipakai pada observasi berikut sangat terbatas dan observasi ini masih dilaksanakan disatu perguruan tinggi yang tidak mempunyai sebuah <i>whistleblowing</i> system internal.
5	Putri, Lasdi, Effendi & Mulia (2024) Pengaruh pemberian <i>reward</i> , kolektivisme dan komitmen organisasi terhadap niat	Independen : <i>reward</i> , kolektivisme dan komitmen organisasi Dependen : niat melakukan <i>whislteblowing</i>	Metode observasi berikut menggunakan kuantitatif serta menggunakan SPSS	Hasil dari penelitian dapat disimpulkan jika kolektivisme dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap niat melakukan <i>whistleblowing</i> . namun

	melakukan <i>whistleblowing</i>			memberikan <i>reward</i> tidak berdampak pada niat melaksanakan <i>whistleblowing</i>
6	Baruwati & Fathmaningrum (2023) Determinan intensi melakukan <i>whistleblowing</i> dengan retaliasi dan dukungan organisasi sebagai variabel pemoderasi	Independen : Retaliasi dan Dukungan organisasi Dependen : intensi melakukan <i>whistleblowing</i>	Metode observasi berikut menggunakan kuantitatif dan menggunakan Smartpls 4.0	Hasil dari observasi berikut dapat disimpulkan jika <i>personal cost</i> , jenjang keseriusan, sikap, profesionalisme berdampak pada intensi melaksanakan <i>whistleblowing</i> , retaliasi memperlemah pengaruh profesionalisme pada intensi melaksanakan <i>whistleblowing</i> . namun, kendali sikap tidak berdampak dalam intensi melaksanakan <i>whistleblowing</i>
7	Wuryaningsih & Dzulhasni (2022) Intensi <i>whistleblowing</i> mahasiswa dan professional akuntansi: Aplikasi <i>Theory Planned of Behavior</i>	Independen: sikap, norma subyektif, kontrol perilaku persepsian Dependen: intensi <i>whistleblowing</i> (Y)	Metode penelitian ini menggunakan metode Survei dilakukan secara daring dengan menyebarkan tautan kuesioner kepada mahasiswa akuntansi dan professional akuntansi. Untuk	Hasil dari observasi berikut dapat disimpulkan bahwa sikap berpengaruh positif signifikan terhadap intensi <i>whistleblowing</i> internal, namun tidak berdampak

			<p>analisis data observasi berikut memakai structural equation model part least square (SEM-PLS).</p>	<p>dalam intensi <i>whistleblowing</i> eksternal. Norma subjektif berdampak dengan signifikan pada intensi <i>whistleblowing</i> baik internal ataupun eksternal. kendali tindakan persepsian berdampak positif signifikan pada intensi <i>whistleblowing</i> melewati saluran eksternal serta tidak berdampak secara signifikan melewati saluran internal. Selain itu, pada observasi berikut mempunyai batasan-batasan antara lain sampel yang dipakai masih relative kecil mengingat banyaknya jumlah mahasiswa akuntansi serta professional akuntansi di Indonesia saat ini.</p>
8	<p>Patricia Dyah Permatasari (2022) Intensi <i>whistleblowing</i></p>	<p>Independen : norma subjektif, penalaran moral. Pemoderasi : dukungan</p>	<p>Metode pada penelitian ini menggunakan MRA dengan</p>	<p>Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa variabel norma subjektif</p>

	di kalangan mahasiswa FEB: peran dukungan organisasi sebagai variabel moderasi (studi pada mahasiswa fakultas ekonomika dan bisnis universitas A dan fakultas ekonomi universitas B)	organisasi. Dependen : intensi <i>whistleblowing</i>	adanya bantuan SPSS.	berdampak pada intensi <i>whistleblowing</i> serta perkiraan moral berpengaruh pada intensi <i>whistleblowing</i> . Namun, pada observasi berikut menemukan jika universitas B mempunyai dampak yang lebih berarti pada setiap variabel daripada universitas A.
9	Lakaba & Pesudo (2022) Pengaruh jalur pelaporan anonym terhadap niat <i>whistleblowing</i> dengan moderasi religiusitas	Independen: Jalur pelaporan anonim, religiusitas Dependen: Niat <i>whistleblowing</i>	Metode pada observasi berikut yaitu pendekatan kuantitatif serta memakai kuesioner untuk mendapatkan data.	Observasi berikut menghasilkan kesimpulan bahwa suatu universitas berbasis agama niat individu dalam melaksanakan <i>whistleblowing</i> diberi pengaruh oleh jalur pelaporan anonym. Sebaliknya, pada universitas yang tidak berbasis agama jalur pelaporan anonym tidak mempengaruhi niat individu dalam melaksanakan

				<p><i>whistleblowing</i>. Selain itu, pada universitas berdasarkan agama juga menunjukkan jika religiusitas bisa memberi dampak niat dalam melaksanakan <i>whistleblowing</i> terbalik terhadap universitas tidak basis agama, religiusitas tidak menjadi dampak untuk niat dalam melaksanakan <i>whistleblowing</i>.</p>
10	<p>Prabasa & Akbar (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi niat mahasiswa akuntansi untuk melakukan <i>whistleblowing</i></p>	<p>Independen: Sikap terhadap perilaku, norma subjektif, persepsi kontrol perilaku, <i>reward</i> dan <i>personal cost</i> Dependen: niat melakukan <i>whistleblowing</i></p>	<p>Observasi berikut memakai teknik kuantitatif serta menggunakan pengolahan data statistik yaitu SPSS</p>	<p>Observasi berikut menghasilkan kesimpulan bahwa pandangan kendali perilaku mempunyai dampak positif pada niat <i>whistleblowing</i>, norma subjektif mempunyai dampak positif pada niat <i>whistleblowing</i>, sikap terhadap tindakan mempunyai pengaruh positif terhadap niat <i>whistleblowing</i>, <i>reward</i> tidak memiliki dampak serta <i>personal</i></p>

				<i>cost</i> tidak memiliki dampak terhadap niat mahasiswa dalam <i>whistleblowing</i> .
11	Robi Maulana Maghribi (2021) Pengaruh <i>personal cost</i> , komitmen organisasional dan keseriusan kecurangan terhadap intensi melakukan <i>whistleblowing</i> system dengan <i>Locus of control</i> sebagai variabel pemoderasi (studi kasus pada perum bulog sub divisi regional cirebon)	Independen : <i>personal cost</i> , komitmen organisasional dan keseriusan kecurangan Dependen : Intensi melakukan <i>whistleblowing</i>	Metode pada observasi yang dipakai yakni verikatif serta memakai <i>Partial Least Square</i> (PLS)	Hasil observasi berikut bisa diartikan jika keseriusan kecurangan berdampak signifikan pada intensi <i>whistleblowing</i> dan <i>personal cost</i> memperlemahkan untuk melakukan <i>whistleblowing</i>
12	Usman & Rura (2021) Pengaruh <i>personal cost</i> dan pemberian <i>reward</i> terhadap tindakan <i>whistleblowing</i>	Independen: <i>personal cost</i> , <i>reward</i> Dependen: Terhadap tindakan <i>whistleblowing</i>	Metode penelitian yang digunakan yaitu kausatif yang bermaksud dalam mengetahui kaitan maupun keterkaitan pada variabel bebas serta variabel terikat. untuk analisis data yaitu berdasarkan kuesioner yang diedarkan menggunakan	Hasil dari observasi berikut bisa diartikan bahwa <i>personal Cost</i> berdampak positif pada <i>whistleblowing</i> berlandaskan persepsi mahasiswa akuntansi Universitas Muhammadiyah Palopo. Dan pemberian

			<p>google form. Setelah itu, data yang ditabulasi diperiksa validitasnya dan asumsi klasiknya. Analisis regresi linier berganda kemudian dilakukan, dengan pengungkapan pelanggaran sebagai variabel dependen dan <i>personal cost</i> serta memberi <i>reward</i> sebagai variabel independen.</p>	<p><i>Reward</i> berdampak positif pada <i>Whistleblowing</i> berlandaskan pandangan mahasiswa akuntansi Universitas Muhammadiyah Palopo.</p>
13	<p>Ayem & Rumdoni (2021) Pengaruh penalaran moral, retaliasi, religiusitas dan gender terhadap niat mahasiswa melakukan tindakan <i>whistleblowing</i> (studi empiris pada mahasiswa akuntansi universitas sarjanawiyata tamansiswa)</p>	<p>Independen : Penalaran moral, <i>retaliasi</i>, religiusitas, dan gender, Dependen : Melakukan tindakan <i>whistleblowing</i></p>	<p>Observasi berikut memakai teknik kuantitatif dalam memakai data primer. Menggunakan kuesioner yang disebar untuk mendapatkan data. IBM SPSS versi 20</p>	<p>Observasi berikut mendapatkan kesimpulan jika variabel religiusitas mempunyai dampak pada keinginan <i>whistleblowing</i>. Gender tidak mempunyai dampak pada niat <i>whistleblowing</i>. Penalaran moral tidak mempunyai dampak pada niat <i>whistleblowing</i>. dan <i>retaliasi</i> tidak memiliki juga pengaruh terhadap niat <i>whistleblowing</i>.</p>

14	Febianti, Purnamasari & Hernawati (2020) Pengaruh kompetensi moral dan pemberian <i>reward</i> terhadap intensi <i>whistleblowing</i>	Independen : kompetensi moral dan <i>reward</i> Dependen : intensi <i>whistleblowing</i>	Metode observasi yang dipakai yakni kuantitatif serta memakai SPSS	Hasil observasi ini dapat disimpulkan bahwa kompetensi moral terbukti berdampak signifikan pada intensi <i>whistleblowing</i> dan pemberia <i>reward</i> berdampak signifikan pada intensi <i>whistleblowing</i>
15	Indriyana Puspitosari (2019) <i>Whistleblowing</i> intention sebagai bagian dari etika islam ditinjau dari intensitas moral, orientasi etika relativisme dan religiusitas	Independen: orientasi etika, intensitas moral, religiusitas Dependen: niat melakukan <i>whistleblowing</i>	Observasi berikut memakai teknik survei serta teknik yang dipakai yaitu bentuk pada kuesioner.	Observasi menghasilkan kesimpulan jika orientasi etika mempunyai pengaruh signifikan pada intensi <i>whistleblowing</i> , religiusitas memiliki dampak signifikan pada intensi <i>whistleblowing</i> , serta intensitas moral tidak berdampak pada intensi <i>whistleblowing</i>
16	Satrya, Helmy & Taqwa (2019) Pengaruh komitmen profesional dan sosialisasi	Independen: komitmen profesional sosialisasi, religiusitas	Penelitian ini menggunakan metode kausatif bertujuan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel	Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa variabel komitmen profesional berpengaruh

	<p>antisipatif mahasiswa akuntansi terhadap niat <i>whistleblowing</i> dengan religiusitas sebagai variabel moderasi (studi empiris pada mahasiswa akuntansi di Kota Padang)</p>	<p>Dependen: Terhadap niat <i>Whistleblowing</i></p>	<p>dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel memberi pengaruh variabel lainnya serta untuk teknik mengumpulkan data penelitian ini yaitu membagikan kuesioner terhadap mahasiswa akuntansi di Kota Padang.</p>	<p>terhadap niat <i>whistleblowing</i>, variabel sosialisasi antisipatif berdampak negative pada <i>whistleblowing</i>, dan bahwa religiusitas memberikan kelemahan kaitan pada komitmen profesional pada keinginan <i>whistleblowing</i>. Selain itu, dalam observasi berikut mempunyai batasan-batasan yaitu hanya memakai tiga variabel saja, maka jangkauannya kurang luas dalam penilaian sejauh mana keinginan seseorang melaksanakan <i>whistleblowing</i>.</p>
17	<p>Fathiyah. Mufidah. Masnun (2019) <i>Whistleblowing</i> dan niat melaksanakannya mahasiswa</p>	<p>Independen: gender, potensi, akademik, keseriusan pelanggaran, komitmen organisasi. Dependen : Niat melaksanakan <i>whistleblowing</i></p>	<p>Metode pada observasi berikut memakai kajian deskriptif kuantitatif yang diolah dengan program computer <i>statistical package for social science</i> (spss) 22.</p>	<p>Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa gender dengan sedcara signifikan terhadap niat untuk melakukan <i>whistleblowing</i>, komitmen organisasi</p>

				berdampak dengan signifikan pada keinginan dalam melaksanakan <i>whistleblowing</i> , potensi akademik tidak berdampak dengan signifikan pada keinginan dalam melaksanakan <i>whistleblowing</i> , keseriusan pelanggaran tidak berdampak dengan signifikan pada keinginan melaksanakan <i>whistleblowing</i> .
18	Saputra & Dwita (2018) Pengaruh <i>retaliation</i> dan gender terhadap niat melakukan <i>whistleblowing</i>	Independen : <i>retaliation</i> , gender. Dependen : niat melakukan <i>whistleblowing</i>	Metode pada observasi berikut menggunakan metode kuantitatif pendekatan yang dipakai pada observasi berikut serta termasuk jenis penelitian kuantitatif. Dan data diambil dari pembagian kuesioner terhadap mahasiswa terhadap akuntansi fakultas ekonomi universitas negeri padang. Data diolah dengan ANOVA.	Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa gender dapat mempengaruhi <i>whistleblowing</i> dalam arti pria anak cenderung menyampaikan keinginan melaksanakan <i>whistleblowing</i> daripada wanita. Dan untuk <i>retaliation</i> yang rendah akan lebih cenderung untuk melakukan niat <i>whistleblowing</i> dari pada

				<i>retaliation</i> yang tinggi.
19	Handika & Sudaryanti (2018) Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi niat mahasiswa melakukan tindakan <i>whistleblowing</i> (studi pada mahasiswa akuntansi STIE Asia Malang)	Independen : sikap terhadap perilaku,norma subyektif,kontrol perilaku Dependen : melakukan tindakan <i>whistleblowing</i>	Penelitian ini menggunakan teknik kausalitas komparatif, yakni jenis observasi yang masalahnya terletak pada kaitan pada dua variabel atau lebih. Observasi berikut memakai metode pengumpulan data kualitatif, erta data kualitatif pada observasi berikut berbentuk opini responden yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kuantitatif yang dapat diolah dengan analisis statistik.	Observasi berikut menghasilkan kesimpulan jika pandangan terkait norma subyektif, sikap, serta pandangan terkait kendali perilaku berdampak signifikan positif pada keinginan mahasiswa akuntansi dalam melaksanakan penyampaian kecurangan. Selain itu, pada observasi ini memiliki keterbatasan dalam penelitian antara lain adalah batasan-batasan waktu serta responden yang belum terjun langsung dunia kerja, maka observasi berikut hanya dapat menelaah hingga pada niat saja.

--	--	--	--	--

Observasi sebelumnya tentang pengaruh sikap, religiusitas, gender, *personal cost* serta *reward* pada keinginan *whistleblowing* menampilkan hasil yang beragam dan tidak konsisten, yang diberi pengaruh oleh beberapa faktor untuk melakukan *whistleblowing*. Sebagai contoh, beberapa penelitian menemukan bahwa sikap berpengaruh terhadap *whistleblowing*, dijabarkan dalam penelitian (Darmawan dkk. 2024); Parianti (2016); Wafiroh (2024) dan Faiq & Wuryaningsih (2024), sementara penelitian lain menemukan tidak pengaruh signifikan (Handika & Sudaryanti, 2018; Wuryaningsih & Dzulhasni, 2022). Hasil serupa ditemukan untuk religiusitas, dimana beberapa menemukan pengaruh negatif terhadap niat *whistleblowing* pada penelitian Lakaba & Pesudo (2022), sementara yang lain menemukan pengaruh signifikan terhadap niat *whistleblowing* (Rumdoni 2021; Puspitosari, 2019).

Gender juga memberikan hasil yang bervariasi, Fathiyah dkk. (2019) dan Saputra & Dwita (2018) menemukan pengaruh terhadap niat *whistleblowing*, sedangkan Rumdoni (2021) menemukan tidak berpengaruh pada keinginan *whistleblowing*. Adapun *personal cost*, ditemukan memiliki pengaruh buruk pada keinginan *whistleblowing* pada penelitian Mutmainah (2024), namun penelitian lain menemukan pengaruh yang signifikan (Usman & Rura, 2021). Terakhir, *reward* juga menunjukkan hasil yang berbeda-beda,

Nabilah & Akbar (2021) menemukan tidak berpengaruh pada niat *whistleblowing*, sedangkan observasi Darmawan dkk. (2024) menampilkan jika *reward* ini memiliki dampak positif terhadap terhadap niat *whistleblowing*.

Oleh karena ini, penelitian yang menunjukkan hasil beragam ini menjadi dasar untuk mengkaji lebih lanjut pengaruh sikap, religiusitas, gender, *personal cost*, serta *reward* pada keinginan *whistleblowing*. *Gap research* dengan observasi terdahulu yaitu bahwa penelitian ini mengambil objek mahasiswa akuntansi di Kota Malang. Persamaan dengan beberapa penelitian terdahulu terletak pada penggunaan variabel independen seperti sikap, gender, *personal cost* dan *reward*. Namun, variabel religiusitas banyak dijadikan sebagai variabel moderasi, sehingga peneliti dengan menjadikan Religiusitas sebagai variabel independent.

2.2 Kajian teoritis

Dasar teori yang digunakan oleh penulis pada penelitian berikut yaitu dibawah ini:

2.2.1 Niat *whistleblowing*

Berlandaskan Jogiyanto (2007:29), niat adalah keinginan untuk bertindak. untuk memprediksi tingkah laku, niat sangat penting. Individu hanya akan melakukan suatu tindakan jika ia benar-benar ingin melakukannya ini dikenal sebagai intensi. Oleh karena itu, ketika

seseorang bersikap positif, meyakini bahwa tindakan yang dilakukannya diterima oleh lingkungan, dan meyakini bahwa tindakan tersebut merupakan hasil pengendalian diri, maka ia akan lebih termotivasi untuk berbuat sesuatu. Kemungkinan seseorang melakukan sesuatu akan sebanding dengan kekuatan keinginan mereka untuk melakukannya. Kemungkinan seseorang yang ingin terlibat dan melaporkan kecurangan dipengaruhi oleh inisiatif *whistleblowing*. Oleh karena itu, ketika seseorang memiliki perilaku yang baik, percaya jika perilaku yang dilaksanakan dapat diterima oleh lingkungan, dan yakin jika tindakan tersebut adalah hasil dari kendali diri sendiri, mereka akan lebih termotivasi untuk melaksanakan sesuatu (Wiranita, 2019).

Whistleblowing yaitu mengungkapkan pelanggaran yang dilaksanakan oleh pihak-pihak baik di dalam ataupun di luar organisasi. Setelah melihat kesalahan atau penyimpangan, individu yang bertanggung jawab melakukan tindakan ini (Wuryaningsih & Dzulhasni, 2022). *Whistleblowing* mengacu pada tindakan pelaporan pelanggaran atau kesalahan yang dilaksanakan oleh individu, baik di dalam ataupun di luar organisasi. Setelah melihat pelanggaran maupun penyimpangan, individu ini melakukan tindakan ini (Wuryaningsih & Dzulhasni, 2022). Abdullah & hasma (2017) menyebutkan *whistleblower* yaitu orang yang benar-benar mengetahui serta melihat

pelanggaran ataupun penyimpangan yang dilaksanakan oleh individu dalam organisasi atau individu di luar organisasi. *Whistleblowing* internal dan eksternal adalah dua jenis *whistleblowing*. *Whistleblowing* internal adanya saat satu maupun beberapa individu pada suatu organisasi menyaksikan maupun mengetahui suatu insiden yang melibatkan anggota organisasi dan melaporkannya kepada pimpinan. Di sisi lain, pengungkapan pelanggaran eksternal terjadi ketika seseorang yang mengetahui situasi tersebut memberi tahu individu di luar organisasi, menyadari bahwa masalah tersebut dapat berdampak negatif pada orang di luar organisasi (Hapsari & Seta, 2019).

Praktik *whistleblowing* pada Islam menjaga keperluan publik (masalah & ammah) dengan tujuan mencapai lima tujuan Maqasid Shari'ah. Bagi seorang Muslim, ada berbagai alasan untuk terlibat dalam *whistleblowing*. Ini adalah tindakan yang berakar pada prinsip-prinsip Islah erta Amr Ma'ruf Nahi Munkar, yang telah menjadi bagian integral pada Syariah serta budaya politik Islam sejak zaman Nabi Muhammad. Pada bukunya *Ihya' Ulumuddin*, Al-Ghazali menguraikan konsep *Amar Ma'ruf Nahi Munkar*, yang melibatkan memberikan dorongan orang lain dalam berperilaku baik serta menghalangi mereka dalam melaksanakan kejahatan. Kata-kata ini disebutkan pada Al- Quran Surat Ali Imron ayat 104.

Konsep Amr ma'ruf nahi munkar telah disebutkan berkali-kali, yaitu dalam Q.S Ali Imron ayat 104 :

وَأَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ
وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ ﴿١٠٤﴾

Terjemahnya :

Hendaklah ada di antara kamu segolongan orang yang menyeruh kepada kebajikan, menyuruh (berbuat) yang makruf, dan mencegah dari yang mungkar. Mereka itulah orang-orang yang beruntung.

Dalam Islam, Allah memberikan perintah terhadap orang-orang yang beriman agar mengajak orang lain melakukan kebaikan, mengajak orang lain melaksanakan kebaikan, serta menghalangi keburukan. Allah berfirman bahwa hendaknya di antara kamu terdapat sekelompok orang yang senantiasa mengajak orang lain kepada kebaikan, yaitu mencari petunjuk Allah, mengajak orang lain untuk melakukan akhlak yang baik, berperilaku baik, dan memiliki nilai-nilai luhur yang selaras pada norma-norma masyarakat, selama tidak bertentangan dengan kaidah agama. Hendaknya mereka juga berusaha mencegah perbuatan-perbuatan yang dianggap merugikan dan bertentangan dengan akal sehat. Orang-orang yang melaksanakan ketiga tugas ini memiliki kedudukan yang tinggi di mata Allah dan sungguh-sungguh beruntung, karena mereka akan memperoleh keselamatan baik di dunia ataupun di akhirat (Ibnu Kasir jilid 1).

2.2.2 *Theory of Planned Behavior*

Theory of Planned Behavior yaitu teori ini menemukan jika tindakan seseorang dipengaruhi oleh rasa kendali mereka terhadap perilaku tersebut, yang ditentukan oleh seberapa mudah atau sulitnya mereka memandang perilaku tersebut. Hal ini mencerminkan sejauh mana seseorang merasa memiliki kendali atas tindakan tertentu (Tenkasi & Zhang, 2018). Ajzen (2012), adalah orang pertama yang menciptakan *theory of planned behavior*. Konsep ini dilandasi dalam gagasan jika manusia membuat keputusan secara rasional, memperkirakan segala berita yang ada serta mempertimbangkan konsekuensi eksplisit ataupun implisit atas sikap mereka. Tujuan dari *theory of planned behavior* (TPB) adalah dalam mengkaji serta pemahaman hasil tindakan yang direncanakan, mengidentifikasi rencana dalam mengganti tindakan, serta menawarkan penjelasan untuk tindakan manusia yang sebenarnya (Puspitosari, 2019).

Teori ini diperluaskan dalam menganalisis serta mengerti perilaku yang tidak sepenuhnya berada di bawah kendali individu. Dari *theory of planned behavior* didasarkan pada gagasan bahwa manusia merupakan makhluk rasional yang bisa memakai berita dengan tersusun. Orang mempertimbangkan konsekuensi pada sikap mereka sebelum melaksanakan sesuatu (Park & Blenkinsopp, 2009). Ajzen

(2012), mengemukakan menciptakan tiga faktor yang memengaruhi perilaku. Komponen pertama adalah sikap pada tindakan, yang berpacu terhadap pandangan positif maupun negatif individu pada kemampuan mereka sendiri untuk melakukan tindakan tertentu. Yang kedua adalah norma subjektif, adalah cara seseorang memandang suatu tindakan berlandaskan pendapat orang lain yang penting. Yang ketiga yaitu kendali tindakan yang dirasakan, yang melibatkan seberapa mudah ataupun sulitnya seseorang menganggap melakukan perilaku tertentu. Teori TPB menjadi salah satu yang memperkuat *whistleblowing*. Teori berikut sangat berguna untuk mengukur bagaimana seseorang melihat tindakan *whistleblowing* (Usman & Rura, 2021).

2.2.2.1 Sikap

Sikap mengarah terhadap penilaian positif maupun negatif pada perilaku. Orang cenderung bersikap selaras pada sikap mereka pada perilaku tertentu. Selain itu, tindakan memengaruhi kecenderungan seseorang untuk terlibat dalam atau menghindari perilaku tertentu. Sikap adalah seberapa yakin seseorang dalam mendukung atau mencapai tujuan mereka. Perasaan diukur berdasarkan skala penilaian, termasuk beruntung atau tidak beruntung, setuju atau tidak setuju Ajzen (2012). Lebih jauh, perspektif individu dapat diukur dari tingkat

keyakinan mereka terhadap konsekuensi pelaporan dan evaluasi pribadi mereka terhadap situasi tersebut. Oleh karena itu, seseorang harus percaya bahwa pengungkapan pelanggaran bermanfaat, karena membantu melindungi universitas dari bahaya, mencegah keterlibatan dalam penipuan, mendorong akuntabilitas dalam tugas mahasiswa, dan menawarkan kepuasan moral. Keyakinan ini dapat menghasilkan hasil positif dengan memotivasi individu untuk melapor, meningkatkan kemungkinan mereka mengungkap kesalahan untuk mencegah kerusakan lebih lanjut. sikap didasarkan pada dua hal, menurut Ajzen & Fishbein (1977) adalah keyakinan perilaku merujuk pada keyakinan yang dimiliki seseorang tentang perilaku tertentu, yang memengaruhi sikap mereka terhadap perilaku tersebut. Evaluasi keyakinan perilaku adalah penilaian positif atau negatif yang dibuat seseorang tentang suatu perilaku, berdasarkan keyakinan yang mereka pegang.

2.2.3 *Prosocial Organizational Behavior Theory*

Menurut Brief & Motowidlo (2017), mengartikan *prosocial organizational behavior* adalah perilaku yang dilaksanakan oleh orang-orang pada suatu organisasi dalam peningkatan kesuksesan organisasi, kelompok, maupun individu. Namun berlandaskan dalam Staub (1978),

mengemukakan jika *prosocial behavior* sebagai tindakan sosial positif yang bertujuan dalam pemberian kegunaan kepada orang lain, individu yang melakukannya juga mungkin memiliki tujuan untuk mendapatkan keuntungan atau manfaat bagi diri mereka sendiri. Perilaku prososial berpacu dalam tindakan sosial positif yang ditujukan dalam pemberian kegunaan maupun membantu orang lain. Tindakan ini dapat didorong oleh keinginan tulus untuk membantu orang lain atau oleh kepentingan pribadi, dan biasanya dilakukan tanpa mengharapkan keuntungan pribadi atau imbalan apa pun sebagai balasannya (Parianti dkk., 2016). Pada penelitian Wuryaningsih & Dzulhasni (2022) mengatakan pemberian *reward* serta menjaga whistleblower atas bahaya pembalasan (*personal cost*) adalah contoh tindakan peningkatan keamanan

Menurut Dozier & Miceli (1986), mengungkapkan bahwa *whistleblowing* dapat dianggap sebagai perilaku prososial karena biasanya membawa keuntungan bagi banyak orang atau organisasi selain *whistleblower* itu sendiri. *Whistleblowing* dilakukan untuk kepentingan whistleblower dan banyak orang lainnya. Oleh karena itu, *whistleblower* tidak hanya mempertimbangkan kepentingan orang lain, tetapi juga mempertimbangkan posisi mereka dalam organisasi. Perilaku prososial terdiri dari dua komponen utama: pertama, empati

terhadap orang lain, yang mencakup aspek afektif dan kognitif; dan kedua, kemauan, yang melibatkan kecenderungan untuk bekerja sama, menawarkan bantuan, berbagi, dan bertindak sukarela (Saputra & Dwita, 2018).

2.2.3.1 Personal Cost

Berlandaskan Schutz (1993), *personal cost* didefinisikan sebagai risiko pembalasan, yang bisa membuat seseorang enggan dilaporkan pelanggaran ataupun perilaku yang tidak pantas. Konsep ini sejalan dengan teori organisasi prososial, karena teori ini menjelaskan tindakan maupun perilaku yang bertujuan dalam peningkatan kesejahteraan pribadi, kelompok, ataupun organisasi, dengan mereka yang melaksanakan perilaku berikut menjadi anggota organisasi itu sendiri (Brief & Motowidlo, 2017). Melindungi pelapor dari risiko pembalasan (biaya pribadi) merupakan contoh perilaku yang berkontribusi terhadap peningkatan kesejahteraan.

Personal cost tidak hanya mendapatkan risiko balas dendam atas pelaku kecurangan, tetapi diasumsikan selaku perilaku tidak etis oleh pelapor (Usman & Rura, 2021). Bertambah besar pandangan *personal cost* seseorang, bertambah sedikit keinginan mereka dalam melaksanakan

kecurangan maupun melaporkan kecurangan. Serta bahwa sifat pelapor kecurangan memengaruhi persepsi *personal cost*. Seseorang yang memiliki posisi yang kuat serta mudah memperoleh pekerjaan akan menganggap *personal cost*, jadi tidak masalah bagi mereka untuk pelaporan kecurangan yang ada (Darmawan & Wiratno, 2024).

2.2.3.2 Reward

Menurut Nabilah & Akbar (2021), Reward merupakan insentif yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi luar biasa dan memberikan nilai tambah bagi organisasi atau perusahaan. Tujuan pada penghargaan berikut yaitu dalam peningkatan antusiasme, motivasi, serta komitmen pegawai. Selain itu, pemberian penghargaan dapat memberikan inspirasi pegawai lain dalam melaksanakan sesuatu yang sama, sehingga mendorong persaingan positif di antara mereka. Dan reward dapat membantu mengungkap kecurangan dalam perusahaan atau organisasi. Menurut Usman & Rura (2021), teori pengukuhan mengatakan bahwa perilaku dipengaruhi oleh konsekuensi. Teori ini mengatakan bahwa ketika perilaku tertentu dikaitkan dengan penghargaan yang pernah mereka terima, itu mendorong orang untuk melakukannya. Untuk keperluan dalam mendapatkan *reward* dan mengeluarkan

sesuatu yang tidak disukai mendorong perilaku manusia, menurut teori penguatan. Cara untuk mendorong karyawan untuk mengungkapkan kecurangan atau pelanggaran, memberikan hadiah kepada mereka yang ingin melakukannya. Ini akan membantu mengurangi jumlah kecurangan dan pelanggaran yang terjadi. Pada reward berikut juga memakai prosocial organizational theory dikarenakan teori ini menggambarkan perilaku ataupun tindakan yang ditujukan dalam peningkatan kesejahteraan pribadi, kelompok, ataupun organisasi, dengan perilaku tersebut dilakukan oleh anggota organisasi itu sendiri (Brief & Motowidlo, 2017). Pemberian *reward* juga adalah salah satu perilaku yang bisa untuk meningkatkan kesejahteraan.

2.2.4 Religiusitas

Menurut Rohayati (2014), religiusitas diartikan selaku tingkat keyakinan mendalam terhadap nilai-nilai dan prinsip-prinsip agama yang dianut dan dipraktikkan oleh seorang individu. Religiusitas merupakan bagian integral dari identitas seseorang, yang membentuk sikap dan hati nuraninya. Glock dan Stark juga menyatakan hal serupa tentang religiusitas, adalah tindakan keberagamaan yang bermakna terdapat aspek internalisasi agama ke dalam diri seseorang. Religiusitas

bisa dibandingkan dengan kepercayaan terhadap Tuhan atau iman, diikuti pada komitmen dalam menegakkan prinsip-prinsip yang dipercaya mencerminkan kehendak Tuhan (Fauzan, 2014).

(Kashif dkk., 2017), menyatakan bahwa faktor-faktor berikut membentuk tingkat *religiusitas*: kuasi kelembagaan, perilaku, dan subjektif. Subjektif dalam hal kekuatan persepsi individu terhadap afiliasi keagamaan mereka. Selain itu, kehadiran seseorang di tempat ibadah dipengaruhi oleh perilaku mereka, sementara kuasi-institusionalisme mencerminkan tingkat rasa hormat yang ditunjukkan terhadap para pemimpin agama. Hasil penelitian (Harahap et al. 2020) menemukan bahwa keyakinan religius memengaruhi pilihan untuk melaporkan kecurangan. Pengalaman dan penghayatan religiusitas seseorang menyebabkan mereka memiliki ikatan yang kuat dengan ajaran agama atau kepercayaan mereka.

Menurut penelitian Persaud (2020), mengatakan jika individu yang kurang religius cenderung mempunyai standar moral yang lebih rendah dibandingkan dengan mereka yang sangat religius. Selain itu, orang yang sangat religius umumnya lebih berbelas kasih daertan peduli pada kesejahteraan orang lain, yang mencerminkan tingkat relativisme yang lebih rendah. Mereka yang sangat religius dalam bisnis menemukan evaluasi moral yang lebih tinggi daripada mereka yang

tidak religius. Maka, bisa diartikan jika religiusitas yaitu keadaan di mana orang berfokus pada nilai-nilai agama yang dianggap elaku penghayatan pada kehidupan sehari-hari mereka, serta kemudian menerapkan nilai-nilai tersebut sebagai landasan untuk berperilaku.

2.2.5 Gender

Menurut Organisasi Kesehatan Dunia (WHO), gender merujuk pada perilaku, aktivitas, serta karakteristik yang diciptakan serta diasumsikan pantas oleh masyarakat pada laki-laki serta perempuan. Menurut “Encyclopedia of Women's Studies”, gender yaitu konsep budaya yang menyoroti ketidaksamaan pada laki-laki serta perempuan dal sesuatu peran sosial, tindakan, serta sifat mental erta emosional seiring perkembangannya dalam masyarakat. Gender yaitu salah satu variabel yang mencerminkan sifat manusia berlandaskan kategori biologis. Gender terkait erat padas budaya serta melibatkan kaitan sebab akibat karena perbedaan kekuasaan yang membentuk peran sosialisasi (Kaplan, 2008). Sedangkan Welhelmina Manafe (2015), menjelaskan konsep gender dan jenis kelamin sebagai berikut: jenis kelamin adalah konsep biologi yang menyebabkan struktur tubuh seseorang, dan gender adalah konsep psikososial yang menyebabkan keseimbangan antara maskulin dan feminin.

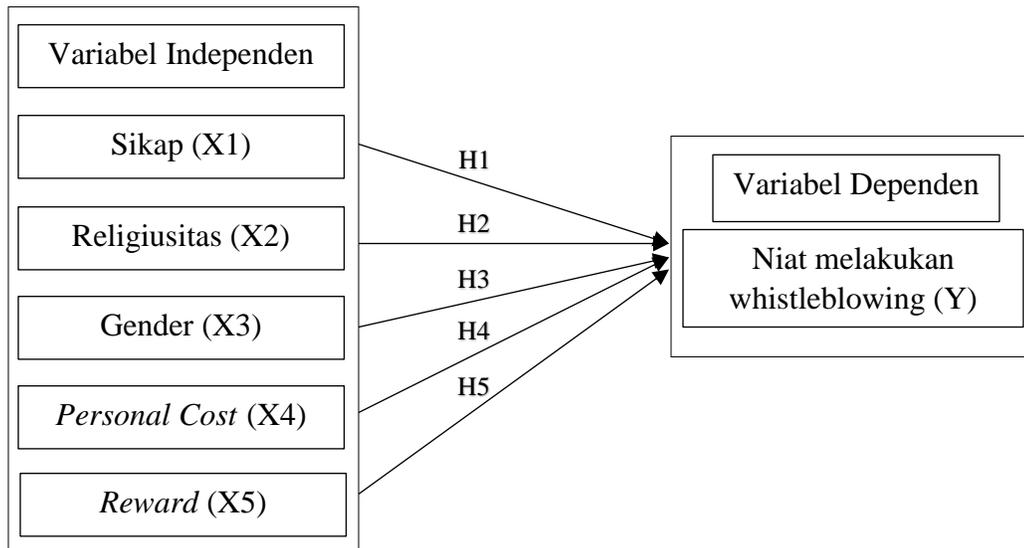
Peneliti ingin mengetahui bagaimana perilaku dan penilaian seseorang terhubung pada gender mereka. Menurut teori disonansi kognitif gender, sifat erta karakter biologis pria serta wanita tidak sama. Selain itu, gender pria serta wanita merespons rasa ketidaknyamanan yang disebabkan oleh sikap, pemikiran, erta perilaku yang dianggap berlawanan, yang elanjutnya mendorong mereka untuk menarik tindakan dalam mengurangi ketidaknyamanan (Festinger, 1962). Laki-laki cenderung menyukai risiko, menurut Riley & Chow (1992), dan ini selaras pada teori Sims & Keenan (1988), bahwa pria cenderung menerima hukuman atas perilaku *whistleblowing* (Saputra & Dwita, 2018).

2.3 Kerangka Konseptual

Tujuan konseptual observasi berikut adalah dalam menguraikan bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Ini dilakukan agar orang dapat lebih memahami topik penelitian.

Gambar 2.1

Kerangka Konseptual



Pada gambar tersebut observasi berikut memakai variabel independent (x) : sikap, *religiusitas*, *gender*, *personal cost*, dan *reward*. Niat *whistleblowing* pada pbservasi berikut yaitu variabel dependen (y).

2.4 Hipotesis Penelitian

2.4.1 Sikap terhadap niat *Whistleblowing*

Menurut Ajzen & Fishbein (1977), Dengan demikian, agar menjadi seorang *whistleblower*, seseorang harus meyakini jika *whistleblower* adalah suatu aktivitas yang mempunyai konsekuensi positif. Secara umum, bertambah seseorang meyakini jika *whistleblower* merupakan suatu perilaku yang mendapatkan hasil positif, maka bertambah besar pula keinginan seseorang tersebut agar

menjadi seorang *whistleblower*. Sikap yang dikemukakan pada tindakan (*attitude towards behavior*) yaitu pandangan individu dalam menanggapi dengan positif maupun tidak positif pada suatu objek, orang, lembaga, atau peristiwa. Sikap merupakan hasil dari penilaian kepercayaan maupun perasaan positif maupun negatif individu apabila mereka melaksanakan suatu tindakan (Isfandiary, 2019).

Hubungannya pada *whistleblowing* mahasiswa akuntansi di Malang, mahasiswa akuntansi di Malang memiliki pemahaman agama yang berbeda-beda. Untuk pemahaman agama yang baik mengetahui tindakan baik serta buruk yang selaras pada perintah dalam mengajak maupun menyarankan perilaku baik serta mencegah tindakan buruk, dan bertambah banyak mahasiswa yang percaya jika laporan tindakan berlawanan itu baik bertambah besar niat mahasiswa tersebut dalam melakukannya.

Hal tersebut selaras pada observasi yang dilaksanakan oleh Faiq & Wuryaningsih (2024); Ningrum & Munari (2024); Parianti dkk. (2016); Wuryaningsih & Dzulhasni (2022). Sedangkan penelitian Handika & Sudaryanti (2018); Darmawan dkk. (2024) variabel sikap tidak berdampak pada keinginan *whistleblowing*.

H1 : Sikap berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*

2.4.2 Religiusitas terhadap niat *whistleblowing*

Derajat keimanan yang teguh terhadap prinsip dan nilai agama yang dipegang teguh dan dijalankan seseorang dikenal sebagai religiusitas, yang merupakan dasar dari keputusan dan tindakan seseorang (Satrya et al. 2019). Religiusitas, melewati nilai-nilai agama serta moralitas yang diajarkannya, dapat memengaruhi komitmen seseorang terhadap pekerjaan mereka. Nilai-nilai seperti kesetiaan, rasa tanggung jawab, dan nilai-nilai lainnya dapat memengaruhi komitmen seseorang terhadap pekerjaan mereka. Seorang akuntan akan menjadi sangat berdedikasi terhadap pekerjaannya jika mereka menerapkan prinsip religius sebagai cara hidup mereka (Satrya dkk., 2019).

Menurut Othman dan hariri (2012), mengemukakan ada beberapa indikator religiusitas yang menunjukkan perilaku dan praktik ibadah yaitu ciri-ciri kepribadian, perilaku seseorang yang sesuai dengan panduan agamanya, perilaku beragama dan hubungan interpersonal. *Religiusitas* dapat memengaruhi komitmen seseorang terhadap pekerjaan mereka. Nilai-nilai seperti kesetiaan, rasa tanggung jawab, dan nilai-nilai lainnya dapat memengaruhi komitmen seseorang terhadap pekerjaan mereka. Seorang akuntan akan menjadi sangat berdedikasi terhadap pekerjaannya jika mereka menerapkan prinsip religius sebagai cara hidup mereka (Satrya dkk., 2019).

Hal ini sejalan dengan penelitian Ningrum & Munari (2024); Rumdoni (2021); Puspitosari (2019) yang menemukan jika religiusitas berdampak pada keinginan *whistleblowing*. Namun, observasi lain yang dilaksanakan oleh Lakaba & Pesudo (2022); Satrya dkk. (2019) menemukan bahwa religiusitas tidak mempengaruhi niat *whistleblowing*.

H2 : Relegiusitas berpengaruh positif terhadap *whistleblowing*

2.4.3 Gender terhadap niat *whistleblowing*

Menurut Wahyuningsih (2016), menguraikan jika gender merupakan salah satu variabel yang menggambarkan sifat manusia berlandaskan kategori biologis, dan dikarenakan terdapat perbedaan kekuatan yang memberikan perbedaan manusia pada peran penting sosialisasi, itu memiliki hubungan pada budaya dan hubungan sebab akibat. Menunjukkan bahwa gender mempengaruhi keinginan untuk melaporkan. Perempuan lebih mempertimbangkan konsekuensi dari tindakan yang diambil. Di sisi lain, laki-laki lebih memprioritaskan tindakan yang akan dilakukan daripada konsekuensi dari tindakan yang akan diterima. Ketidaksamaan gender antara laki-laki dan perempuan memengaruhi pengambilan keputusan tentang niat *whistleblowing*.

Laki-laki memiliki ciri-ciri pemimpin dalam cara mereka berpikir, yaitu mereka memprioritaskan berpikir logis dan mengesampingkan perasaan saat membuat keputusan, berbeda dengan perempuan, yang menggunakan perasaan daripada logika. Ini dapat mendukung argumen peneliti bahwa gender dapat mempengaruhi keinginan untuk *whistleblowing* karena ketidaksamaan karakteristik antara laki-laki dan perempuan (Alkalah, 2016). Kaitannya dengan mahasiswa akuntansi studi akuntansi di Malang menggambarkan bagaimana pria serta wanita berperilaku tidak sama saat mereka melihat sebuah kesalahan terjadi di lingkungan mereka, serta sbagaimana mereka hendak memberitahukan temuan kesalahan potensial terhadap pihak yang bisa menentukan sikap.

Observasi yang dilaksanakan oleh Fathiyah dkk. (2019); Saputra & Dwita (2018) menunjukkan jika terdapat dampak gender pada niat *whistleblowing*. Namun, tidak sama pada observasi Rumdoni (2021); Ningrum & Munari (2024); Manafe (2015) yang menunjukkan tidak berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*.

H3 : Gender berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*

2.4.4 *Personal cost terhadap niat *whistleblowing**

Personal cost yaitu kemungkinan adanya pembalasan, yang dapat membuat orang kurang cenderung mengungkapkan pelanggaran atau penipuan. Hal-hal yang tidak berwujud seperti evaluasi kinerja yang tidak adil, penundaan penambahan gaji, memutuskan hubungan kerja, dan pemindahan ke lokasi yang tidak sesuai semuanya dapat dianggap sebagai bentuk pembalasan (Usman & Rura, 2021). *Personal cost* dapat menyebabkan anggota organisasi tidak ingin melaporkan kecurangan atau whistleblowing karena ketidaknyamanan, risiko ancaman, dan masalah lainnya (Reshie dkk., 2020). Jika rendahnya *personal cost* bertambah tinggi juga agar melakukannya suatu perilaku, dikarenakan seseorang telah tidak takut akan bahaya yang akan didapat atas tindakan tersebut.

Dengan demikian, mahasiswa akuntansi di kota Malang memiliki karakteristik perilaku yang tidak takut mendapatkan resiko jika melaporkan kecurangan. Perlindungan terhadap *whistleblower* sangat di perlukan. Maka Pemerintah Indonesia mengeluarkan UU Nomor 13 tahun 2006 untuk melindungi saksi serta korban untuk melindungi *whistleblower*. Surat Edaran Mahkamah Agung No.4 tahun 2011, yang menentukan perlindungan untuk pelapor tindak pidana serta pelaku yang bekerja sama, juga memberikan perlindungan hukum kepada *whistleblower* (Usman & Rura, 2021). Pada *personal cost*

berikut juga memakai *prosocial organizational theory* karena tindakan maupun perbuatan yang dilaksanakan dalam peningkatan kesejahteraan individu, kelompok, maupun organisasi yang dilakukan oleh anggota organisasi itu sendiri dijelaskan oleh gagasan ini (Brief & Motowidlo, 2017). Pemberian *personal cost* juga adalah salah satu perilaku yang bisa untuk meningkatkan kesejahteraan.

Teori ini sejalan dengan penelitian Baruwati & Fathmaningrum (2023); Maghribi (2021) menemukan jika *personal cost* mempunyai dampak pada niat *whistleblowing*. Tetapi, penelitian ini tidak selaras pada Nabilah & Akbar (2021); Uswatun & Mutmainah (2024) yang menyebutkan jika *personal cost* tidak berdampak pada niat *whistleblowing*.

H4 : *Personal cost* berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*

2.4.5 *Reward* terhadap niat *whistleblowing*

Reward dapat membantu mengungkap kecurangan dalam perusahaan atau organisasi. Seseorang melakukan perilaku tertentu karena mereka melihat penghargaan untuk melakukannya. penelitian terdahulu menunjukkan bahwa hadiah meningkatkan keinginan mahasiswa untuk melakukan *whistleblowing* (Febianti dkk., 2020). Apabila mahasiswa diberi penghargaan atas *whistleblowing* mereka,

mereka akan lebih tertarik untuk melakukannya pada observasi berikut. Namun, pemberian *reward* terhadap mahasiswa akuntansi yang melakukan *whistleblowing* adalah langkah yang positif untuk meningkatkan integritas mahasiswa akuntansi di kota Malang. Namun, perlu diingat bahwa sistem *reward* harus dirancang dengan hati-hati agar tidak memicu laporan palsu atau justru menimbulkan masalah baru.

Mahasiswa akuntansi diberikan pemberian *reward* atau penghargaan, maka perilaku mereka akan berpengaruh untuk melakukan niat *whistleblowing* dan *reward* juga akan berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*. *Prosocial organizational theory* dikarenakan Gagasan ini membahas perilaku atau tindakan yang dilakukan untuk meningkatkan kesejahteraan orang, kelompok, atau organisasi ketika individu yang melakukan tindakan tersebut adalah karyawan organisasi tersebut (Brief & Motowidlo, 2017). Pemberian *reward* juga adalah salah satu perilaku yang bisa dalam peningkatan kesejahteraan.

Teori tersebut selaras pada observasi yang dilaksanakan oleh Darmawan dkk. (2024); Febianti dkk. (2020); Usman & Rura (2021) bahwa *reward* berpengaruh pada niat *whistleblowing*. Namun bertolak belakang dengan penelitian Putri dkk. (2024); Nabilah & Akbar (2021)

yang menyebutkan bahwa *reward* tidak berpengaruh pada niat *whistleblowing*.

H5 : *Reward* berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan pendekatan penelitian

Pendekatan survei yang dipakai dalam mengumpulkan data berbentuk kuesioner, yakni daftar pernyataan tertulis yang berhubungan pada variabel penelitian. Survei daring dilakukan dengan mengirimkan tautan kuesioner kepada mahasiswa yang mempelajari akuntansi. Namun, pada observasi berikut, metode kuantitatif digunakan. Investigasi sistematis terhadap suatu kejadian melewati pengumpulan data yang bisa dinilai menggunakan metode komputer, matematika, maupun statistik diketahui selaku metode kuantitatif (Ramdhan, 2021).

3.2 Lokasi penelitian

Lokasi penelitian yaitu tempat dimana penulis bisa mendapatkan data serta kemudian data tersebut dikaji menggunakan metode tertentu, lokasi penelitian dalam observasi berikut yaitu mahasiswa akuntansi di kota Malang.

3.3 Populasi dan sampel

Populasi yaitu semua kelompok orang, kejadian, maupun hal-hal yang menarik yang akan diteliti oleh penulis, namun sampel merupakan bagian beberapa bagian terpilih pada populasi. Populasi yang dipakai dalam observasi

berikut yaitu mahasiswa jurusan akuntansi Angkatan 2021, mahasiswa akuntansi di kota Malang disebabkan telah menjalani beberapa mata kuliah terkait kecurangan (*fraud*) yakni mengendalikan manajemen serta audit. Sampel yaitu bagian pada keseluruhan objek yang dikaji maupun dievaluasi yang mempunyai karakteristik tingkat populasi tertentu (Retnawati, 2016). Sedangkan untuk sampel pada observasi berikut yaitu 150 orang.

3.4 Teknik pengambilan sampel

Teknik pengambilan sampel pada observasi berikut memakai *purposive sampling* yaitu responden pada kriteria mahasiswa akuntansi di Kota Malang dan telah menjalani mata akuntansi keuangan.

Ukuran sampel yang diambil pada observasi berikut yaitu didasarkan pada pernyataan pada (Hair et al., 2018) yang menyatakan bahwa jumlah responden dapat ditentukan dengan menggunakan berbagai indikator pernyataan yang digunakan dalam kuesioner. Menurut aturan, jumlah sampel minum setidaknya 5-10 kali lebih banyak dari jumlah item pernyataan. Maka dalam observasi berikut dikarenakan total indikatornya 15 di kali 10 ($15 \times 10=150$). Jadi melewati perhitungan memakai rumus tersebut, didapatkan total sampel pada observasi berikut yaitu 150 orang.

3.5 Data dan Jenis data

Data primer yaitu jenis data yang dipakai pada observasi berikut. Informasi yang dikumpulkan langsung dari partisipan penelitian melalui kuesioner atau wawancara langsung dikenal sebagai data primer. Observasi ini mengumpulkan data memakai kuesioner dan juga mencari literatur yang relevan tentang subjek tersebut di internet, buku, dan jurnal (Fathiyah dkk., 2019). Kuesioner observasi memuat pertanyaan-pertanyaan tersusun yang memberikan perwakilan variabel-variabel yang akan dikaji .

3.6 Teknik pengumpulan data

Untuk pengumpulan data pada observasi berikut yaitu memakai kuesioner. Peneliti menggunakan Google Form untuk menyebarkan kuisisioner. Selain pertanyaan yang berkaitan dengan data diri responden, kuisisioner tersebut juga mencakup pertanyaan yang berhubungan pada indikator masing-masing variabel yang dipakai terhadap observasi berikut. Observasi berikut melibatkan mahasiswa akuntansi di kota Malang. Responden observasi yaitu mahasiswa akuntansi di Kota Malang, yang dipilih melalui kuesioner yang berisi beberapa pertanyaan. tujuan pada observasi yaitu agar mendapatkan informasi terkait keinginan mahasiswa dalam melaksanakan *whistleblowing*.

3.7 Definisi operasional variabel

Tabel 3.1

Definisi operasional variabel

Variabel	Definisi Operasional	Pengukuran Variabel
Independen		
Sikap (Zakaria dkk., 2016)	Sikap merupakan spekulasi mengenai manfaat suatu perilaku dan fungsi bagaimana seseorang menjadi suatu permasalahan yang dapat di perdebatkan (Zakaria dkk., 2016).	Menurut anda, seberapa benarkah sehubungan dengan anggota/karyawan yang melaporkan tindakan yang salah/melanggar peraturan di suatu organisasi? <ol style="list-style-type: none"> 1. Melaporkan pelanggaran seperti kecuranga dapat berkontribusi untuk mencegah dampak buruk yang signifikan bagi organisasi 2. Melaporkan pelanggaran dalam organisasi sangat berguna untuk mengatasi korupsi 3. Melaporkan pelanggaran seperti kecurangan meningkatkan kepentingan public 4. Melaporkan pelanggaran meningkatkan keberlanjutan organisasi

		<ol style="list-style-type: none"> 5. Melaporkan pelanggaran adalah cara untuk melatih hati nurani 6. Melaporkan pelanggaran memungkinkan karyawan menjadi agen moral 7. Melaporkan pelanggaran adalah alat manajemen untuk melindungi organisasi
<p><i>Religiusitas</i> (Othman & Hariri, 2012)</p>	<p><i>Religiusitas</i> merupakan tingkat kepercayaan pada seseorang yang dimanifestasikan dalam perilaku dan praktik ibadah (Othman & Hariri, 2012).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya mengambil pelajaran dari kitab suci untuk digunakan dalam sehari-hari saya 2. Saya mengajak orang lain untuk berdoa atau beribadah bersama 3. Saya memberikan sumbangan atau sedekah 4. Saya mencari waktu untuk membaca kitab suci, meskipun dalam keadaan sibuk 5. Saya aktif dalam kegiatan keagamaan 6. Saya telah mulai menabung untuk donasi keagamaan sejak usia muda 7. Saya selalu mencari kesempatan untuk berdonasi Setiap tahun,

		<p>8. saya menyisihkan dana untuk amal</p> <p>9. Saya melaksanakan ibadah dan doa sesuai dengan ajaran agama saya</p>
<p><i>Gender</i> (Fathiyah dkk., 2019)</p>	<p><i>Gender</i> merupakan perbedaan jenis kelamin dalam hal perilaku dan cara berfikir seseorang (Fathiyah dkk., 2019).</p>	
<p><i>Personal cost</i> (Baruwati & Fathmaningrum, 2023)</p>	<p><i>Personal cost</i> adalah ketakutan akan retalisasi (ancaman), kesediaan untuk berkomitmen, dan konsekuensi positif dan negative dari perilaku (Baruwati & Fathmaningrum, 2023).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apabila saya melaporkan kecurangan (fraud) yang terjadi di instansi tempat saya bekerja, saya mungkin akan dipecat 2. Apabila saya melaporkan kecurangan (fraud) yang terjadi di instansi tempat saya bekerja, saya mungkin akan dikucilkan oleh rekan-rekan kerja 3. Apabila saya melaporkan kecurangan (fraud) yang terjadi di instansi tempat saya bekerja, mungkin prospek karir seperti kenaikan pangkat akan ditunda atau tidak akan memperoleh promosi jabatan 4. Apabila saya melaporkan

		<p>kecurangan (fraud) yang terjadi di instansi tempat saya bekerja, saya mungkin akan mendapat pembalasan</p> <p>5. Apabila saya melaporkan kecurangan (fraud) yang terjadi di instansi tempat saya bekerja, maka saya dan keluarga akan terancam keselamatannya</p>
<p><i>Reward</i> (Darmawan & Wiratno, 2024)</p>	<p>Reward merupakan terdiri dari penghargaan yang berasal dari sumber eksternal dan internal seperti dihargai dan mendapatkan prestasi (Darmawan & Wiratno, 2024)</p>	<p>1. Jika saya melaporkan kecurangan akademik, maka kampus akan memberikan penghargaan pada saya</p> <p>2. Jika saya melaporkan kecurangan akademik maka saya akan dipandang sebagai mahasiswa berprestasi</p> <p>3. Jika saya melaporkan kecurangan akademik maka saya akan dianggap sebagai mahasiswa yang memiliki etika</p>

Dependen		
Niat <i>whistleblowing</i> (Zakaria dkk., 2016b)	Niat <i>whistleblowing</i> didefinisikan seseorang dapat dimotivasi untuk melaporkan kecurangan yang direncanakan dengan niat (Zakaria dkk., 2016b).	Jika anda menemukan kesalahan, kecurangan, pelanggaran di tempat anda menempuh studi, seberapa keras anda akan berusaha untuk melakukan hal tersebut <ol style="list-style-type: none"> 1. Saya akan melaporkannya kepada orang yang tepat di dalam organisasi saya berkerja 2. Saya akan memberi tahu manajemen tingkat atas tentang hal itu 3. Saya akan memberi tahu pimpinan 4. Saya akan melaporkannya kepada pejabat etika atau komite disiplin

Sumber : data sekunder diolah, 2024

3.8 Skala pengukuran

Skala pengukur yaitu acuan pada penentuan panjang pendek jarak (interval) adanya pada satuan alat ukur (Janna, 2020). Skala Likert dipakai selaku alat ukur pada observasi berikut. Sikap, keyakinan, erta persepsi individu maupun kelompok tentang isu sosial diukur menggunakan skala Likert. Umumnya, skala ini memakai lima poin penilaian (Setyawan & Atapukan, 2018).

Tabel 3.2

Interval skala pengukuran

Jawaban	Nilai
Sangat setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber : data sekunder diolah, 2024

3.9 Analisis data

Metode kajian data dalam observasi memakai software smartPLS. Teknik kajian dalam PLS ialah *structural equation modelling* (SEM) tersusun atas metode pengukuran dan metode struktural, juga dikenal sebagai outer model serta inner model. Kajian PLS-SEM adalah gabungan metodologi perspektif ekonometrika yang berfokus dalam perkiraan serta perspektif ekonometrika yang dapat menjelaskan ide dengan variabel laten melalui indikatornya. Proses pengujian yang digunakan dalam observasi berikut:

3.9.1 Statistik Deskriptif

(Ghozali & Latan, 2015) Ringkasan data diberikan oleh statistik deskriptif, yang meliputi mean, simpangan baku, varians, maksimum, minimum, total, rentang, kurtosis, serta kemiringan. Hanya mean,

simpangan baku, maksimum, minimum, serta jumlah pada statistik deskriptif yang dijelaskan dalam makalah ini.

3.9.2 Outer Model

3.9.2.1.1 Convergent Validity

Convergent validity terhubung pada prinsip jika variabel manifest, atau kuantifier konstruk, konstruk sewajarnya memiliki korelasi yang tinggi. Pada model ukuran yang memakai indikator refleksif, kita bisa melihat bagaimana skor item atau indikator dan skor konstraknya berkorelasi satu sama lain. Nilai faktor penampungan masing-masing indikator digunakan untuk menilai validitas konvergen indikator refleksif. Apabila skor korelasi indikator lebih 0.70, indikator diasumsikan bisa digunakan. Namun, nilai faktor penampungan antara 0,50 serta 0,60 dapat diterima dalam penelitian tahapan kemajuan awal (Ghozali & Latan, 2015).

3.9.2.1.2 Discriminant Validity

Discriminant validity terhubung pada prinsip jika variabel manifest (kuantifier konstruk) yang tidak sama tidak sewajarnya memiliki korelasi yang tinggi. Dalam pengujian validitas diskriminan pada indikator refleksif, skor cross loading digunakan, yaitu nilainya wajib lebih pada 0.70. Selain itu, validitas diskriminan dapat diuji dalam perhitungan AVE; skor AVE wajib lebih pada 0,5, yang berarti jika 50% maupun lebih dari perbedaan indikator bisa diuraikan (Ghozali & Latan, 2015).

3.9.2.1.3 Uji Reliabilitas

Suatu alat yang menilai kuesioner yang berfungsi sebagai indikator satu variabel disebut reliabilitas. Suatu survei dianggap reliabel jika responsnya konsisten maupun stabil pada waktu ke waktu. Ada dua cara dalam menguji reliabilitas: *reliabilitas* serta *Cronbach's alpha*. Reliabilitas mengukur nilai aktual reliabilitas suatu konstruk, namun *Cronbach's alpha* pengukuran batas bawah skor reliabilitas suatu konstruk. Kriteria uji untuk reliabilitas adalah sebagai berikut: suatu variabel dianggap reliabel jika reliabilitasnya $\geq 0,7$ serta *Cronbach's alpha* $\geq 0,60$.

3.9.3 Inner Model

3.9.3.1.1 R-Square

Tahap pertama dalam penilaian model struktural yaitu menghitung skor R-Square dalam setiap variabel laten endogen, yang berfungsi selaku kekuatan prediksi model struktural. Skor R-Square yang berubah bisa menyatakan apakah variabel laten eksogen mempunyai dampak yang signifikan pada variabel laten endogen. Berlandaskan (Ghozali & Latan, 2015), skor R-Square yaitu 0,67 (kuat), 0,33 (moderat), serta 0,19 (lemah).

3.9.3.1.2 Q-Square

Teknik Q-Square menggabungkan prediksi variabel yang ditinjau serta estimasi parameter konstruk untuk menemukan synthesis fungsi fitting dan cross-validation. Nilai $Q^2 > 0$ menemukan jika model mempunyai relevansi prediktor. Sebaliknya, skor $Q^2 < 0$ menyatakan jika model mempunyai relevansi prediktor yang lebih rendah (Ghozali & Latan, 2015).

3.9.3.1.3 Goodnes of Fit (Gof)

(Ghozali & Latan, 2015) *GoF Index* adalah kriteria *goodness of fit index* yang dapat digunakan untuk *overall fit index*. Dikembangkan dalam menilai bagian dalam serta luar model serta memberikan pengukuran sedang dalam prediksi model secara keseluruhan. Nilai *GoF index* didapat pada *average communalities index* dikalikan pada skor R^2 model. Skor *GoF* berkisaran 0-1, dalam interpretasi 0.1 (*GoF* Kecil), 0.25 (*GoF* Moderat), serta 0.36 (*GoF* Besar). Rumus *GoF* yakni:

$$\text{GoF} = \sqrt{\text{Com} \times R^2}$$

Dalam arti *Com* yaitu *mean* pada indeks komunal, serta R^2 yaitu *mean* pada skor R^2

3.9.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis observasi berikut memakai kajian lajur. Ini digunakan dalam memeriksa kaitan pada variabel agar diketahui bagaimana variabel independen dan variabel dependennya berpengaruh satu sama lain. Sikap (X1), religiusitas (X2), gender (X3), personal cost (X4), dan reward (X5) adalah variabel yang diuji dalam pengujian lajur ini dalam hal kaitan sebab akibat. Skor t-statistik serta skor-p akan ditunjukkan dalam uji analisis strip SmartPLS. Variabel dependen dipengaruhi oleh variabel tersebut apabila skor t-statistik $> 1,96$. Hipotesis dianggap diterima apabila skor-p $< 0,05$ (Ghozali & Latan, 2015).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil penelitian

4.1.1 Demografi Responden

Demografi responden pada observasi berikut, data mengenai karakteristik responden diukur menggunakan skala nominal dalam bentuk persentase. Variabel yang dianalisis mencakup jenis kelamin, usia, asal perguruan tinggi, dan semester. Hasil pengukuran tersebut disajikan dalam tabel berikut:

4.1.1.2 Jenis kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin bisa diketahui pada Tabel 4.2. Berlandaskan tabel tersebut, mayoritas responden adalah perempuan, yakni sebesar 69% atau sejumlah 263 orang. Sementara itu, responden laki-laki mencakup 31% dari total, dengan jumlah 118 orang.

Tabel 4.1 Hasil Uji Deskripsi Responden Berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	57	37,5%
Perempuan	95	62,5%
Total	152	100%

Sumber: Data primer diolah, 2024

4.1.1.3 Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 2. Dalam tabel tersebut, rentang usia responden berada antara <20 hingga 20-25 tahun. Mayoritas responden berusia <20 tahun, yaitu sebanyak 109 orang (71,7%). Selanjutnya, responden berusia 20 tahun berjumlah 43 orang (28,3%).

Tabel 4.2 Hasil Uji Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase
<20 tahun	109	71,7%
20-25 tahun	43	28,3%
Total	152	100%

Sumber: Data primer diolah,2024

4.1.1.4 Semester

Karakteristik responden berdasarkan semester dapat dilihat pada Tabel 3, yang mencakup tiga tingkatan semester dalam penelitian ini. Mayoritas responden berasal dari mahasiswa semester 7, dengan jumlah 66 orang (43,4%). Selanjutnya, terdapat 36 responden dari semester 5 (23,7%), serta 50 responden dari semester 3 (32,9%).

Tabel 4.4 Hasil Uji Deskripsi Berdasarkan Semester

Semester	Jumlah	persentase
3	50	32,9%
5	36	23,7%
>7	66	43,4%
Total	152	100%

Sumber: Data primer diolah,2024

4.1.2 Hasil Uji Statistic Deskriptif

Observasi berikut mempunyai lima variabel independent serta 1 variabel dependen, variabel independent tersusun atas perilaku, religiusitas, gender, *personal cost* serta *reward* namun variabel dependennya niat *whistleblowing* pada sejumlah responden berjumlah 150.

Tabel 4.5
Hasil Uji Deskriptif Variabel

	N	Mean	Minimal	Maksimal	Std. Deviasi
Niat whistleblowing	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
Personal cost	150	14.080	5	25	5.690
Reward	150	10.220	4	20	4.426
Valid n	150				

Sumber : Output SmartPLS 4, 2024

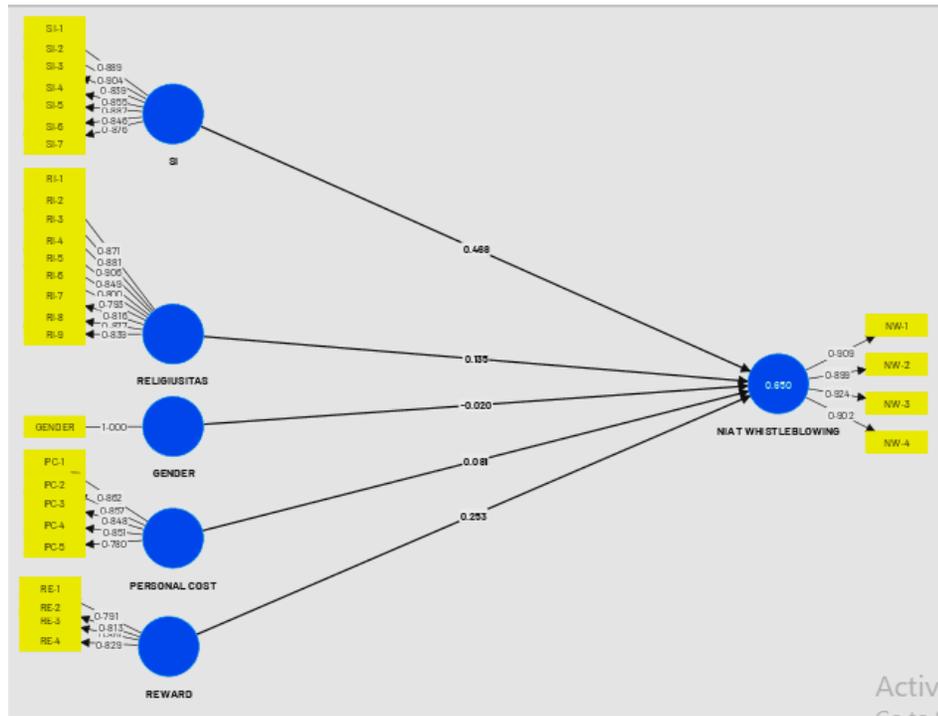
Tabel 4.5 menguraikan hasil statistik deskriptif masing-masing variabel penelitian. variabel sikap memiliki jawaban minimum responden sebesar 7 dan maksimum sebesar 35 dengan rata-rata sebesar 13.573 dan standar deviasi sebesar 7.835. Variabel religiusitas memiliki jawaban minimal responden 9 serta maksimal 45 pada mean sebanyak 18.887 dan standar deviasi sebanyak 9.936. Variabel gender mempunyai jawaban terendah responden 0 serta terbesar 1 pada mean sebanyak 0.353 serta standar deviasi 0.478. Variabel *personal cost* mempunyai jawaban terendah responden 5 serta terbesar 25 pada

mean sebanyak 14.080 serta standar deviasi sebanyak 5.690. Variabel *reward* mempunyai jawaban minimal responden 4 serta maksimal 20 pada mean sebanyak 10.220 serta standar deviasi sebanyak 4.426. Variabel niat *whistleblowing* mempunyai jawaban minimal responden 4 serta maksimal 20 dalam mean sebanyak 8.180 serta standar deviasi sebanyak 4.121.

4.1.3 Hasil uji Outer Model

Metode kajian data menggunakan SmartPLS, langkah awal yang wajib dilakukan peneliti adalah menguji validitas dan reliabilitas untuk mengukur konstruk variabel. Proses pengujian pada tahap outer model ini mencakup tiga langkah utama, yaitu pengujian *convergent validity*, *discriminant validity*, serta *reliability*. Uji outer model dilaksanakan melewati *Partial Least Square (PLS) Algorithm* mendapatkan model dibawah ini:

Gambar 4.1
Hasil Uji PLS Algorithm



Sumber : output SmartPLS 4, 2024

4.1.3.2 Hasil Uji Convergent Validity

Pada pengujian *convergent validity* dalam indikator refleksif, skor *loading factor* digunakan sebagai acuan. Indikator diasumsikan reliabel apabila skor korelasi lebih pada 0,70. Namun, dalam observasi tahap pengembangan awal, skor *loading factor* pada 0,50 sampai 0,60 masih bisa diterima (Ghozali & Latan, 2015).

Tabel 4.6
Hasil Uji *Outer Loading*

	GENDER	NIAT WHISTLEBL OWING	PERSONAL COST	RELIGIUSI TAS	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, 2024

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa skor *outer loading* tiap variabel telah menaati kriteria minimum 0,50 yang mengindikasikan bahwa setiap indikator telah dinyatakan sesuai.

4.1.3.3 Hasil Uji Discriminant Validity

Pengujian *discriminant validity* diperlukan untuk memastikan bahwa suatu konsep variabel laten memiliki perbedaan yang jelas dengan variabel laten lainnya. *Discriminant validity* dianggap baik jika nilai loading setiap indikator pada variabel latennya lebih tinggi daripada skor loading terhadap variabel laten lainnya.

Tabel 4.7
Hasil Uji Cross 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
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 4,2024

Tabel 4.7 menampilkan hasil pengujian *discriminant validity*, di mana skor cross loading setiap indikator lebih tinggi terhadap konstruk variabelnya masing-masing.

Konstruk sikap menunjukkan nilai yang lebih tinggi pada indikatornya daripada konstruk lain pada indikator perilaku, maka bisa diartikan jika konstruk ini mempunyai *discriminant validity* yang baik.

Konstruk religiusitas menunjukkan nilai yang lebih tinggi pada indikator-indikatornya daripada konstruk lain pada indikator religiusitas, sehingga bisa disimpulkan bahwa konstruk ini mempunyai *discriminant validity* yang baik.

Konstruk gender menunjukkan skor yang lebih tinggi pada indikatornya daripada konstruk lainnya pada indikator gender, sehingga bisa diartikan jika konstruk berikut mempunyai *discriminant validity* yang baik.

Konstruk *personal cost* menunjukkan skor yang lebih tinggi pada indikatornya daripada konstruk lainnya pada indikator *personal cost*, sehingga

dapat disimpulkan bahwa konstruk ini memiliki *discriminant validity* yang baik.

Konstruk *reward* menunjukkan skor yang lebih tinggi pada indikatornya daripada konstruk lainnya pada indikator *reward*, maka bisa disimpulkan bahwa konstruk ini mempunyai *discriminant validity* yang baik.

Konstruk niat *whistleblowing* memiliki nilai yang lebih tinggi pada indikatornya daripada konstruk lainnya dalam indikator niat *whistleblowing*, maka bisa diartikan jika konstruk ini pemenuhan kriteria *discriminant validity* dengan baik.

Skor *loading factor* terhadap indikator dalam setiap variabel laten menunjukkan *cross loading* tertinggi daripada variabel laten lainnya. Maka, bisa diartikan jika seluruh variabel laten mempunyai *discriminant validity* yang baik.

Tabel 4.8

Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE)

	Average variance extracted (AVE)
NIAT WHISTLEBLOWING	0.825
PERSONAL COST	0.706
RELIGIUSITAS	0.720
REWARD	0.679
SIKAP	0.759

Sumber: Output SmartPLS 4,2024

Tabel 4.8 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 jika seluruh konstruk mempunyai skor AVE >0,50 yang menyatakan jika konstruk-konstruk tersebut memiliki *discriminant validity* yang baik.

4.1.3.4 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas setiap konstruk dilaksanakan dalam mengacu pada skor *Cronbach's Alpha*, *Composite Reliability*, serta *Average Variance Extracted* (AVE). Sebuah konstruk dianggap reliable apabila skor *Cronbach's Alpha* >0,70, skor *Composite Reliability* >0,60, serta skor AVE >0,50.

Tabel 4.9

Hasil Uji Reliability

	Cronbach's alpha	Composite reliability
Niat whistleblowing	0.929	0.950
Personal cost	0.896	0.923
Religiusitas	0.951	0.959
Reward	0.845	0.894
Sikap	0.947	0.956

Sumber: Output SmartPLS 4, 2023

Berasaskan Tabel 4.9, hasil *Cronbach's Alpha* menunjukkan bahwa variabel sikap memiliki nilai sebanyak 0,929, religiusitas 0,951, *personal cost* 0,896, *reward* 0,845, dan niat *whistleblowing* 0,929. Dengan demikian, bisa

disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki nilai *Cronbach's Alpha* >0,70 yang mengindikasikan bahwa setiap konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

Tabel tersebut juga menampilkan hasil *composite reliability* dengan nilai variabel sikap sebanyak 0,956, religiusitas 0,959, *personal cost* 0,923, *reward* 0,894, dan niat *whistleblowing* 0,950. Berdasarkan nilai tersebut, bisa diartikan jika seluruh konstruk mempunyai *composite reliability* >0,70, yang menunjukkan bahwa tiap konstruk mempunyai reliabilitas yang baik

4.1.4 Hasil Uji Inner Model

Ada tiga tahapan pengkajian data pada pengujian model structural yakni Pengujian R-Square dalam variabel laten dependen. Dibawah yaitu hasil pengujian R-Square yang dikaji dengan samrtPLS4.

4.1.4.1 Hasil Uji R-Square

Tahap awal terhadap penilaian model yaitu secara memeriksa estimasi nilai R-Square pada variabel laten dependen. Berikut adalah hasil pengujian R-Square yang telah dianalisis dengan SmartPLS 4.

Tabel 5.1
Hasil Uji R-Square

	R-square
NIAT WHISTLEBLOWING	0.650

Sumber: Output SmartPLS 4, 2024

Tabel 5.1 menunjukkan hasil *R-Square* dalam skor sebanyak 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 pada hipotesis model ini.

4.1.4.2 Hasil Uji Q-Square

Pengujian Q-Square dilakukan dalam mengevaluasi sejauh mana model serta estimasi parameternya dapat merepresentasikan skor penelitian secara baik. Observasi diasumsikan memadai apabila skor Q-Square >0 . Dengan skor ideal Q-Square berada pada kisaran 0 hingga 1, model bisa dinyatakan mempunyai *predictive relevance* yang baik.

Tabel 5.2
Hasil Uji Q-Square

	Q ² predict
NIAT WHISTLEBLOWING	0.610

Sumber: Output SmartPLS 4, 2024

Tabel 5.2 menunjukkan hasil *Q-Square* dalam skor sebesar 0,610. Artinya, 61% variabel independen pada observasi berikut dapat secara layak menguraikan variabel dependen, yakni keinginan *whistleblowing*.

4.1.4.3 Hasil Uji Goodness of Fit (GoF)

Uji *Goodness of Fit* (GoF) dilaksanakan agar mengukur sejauh mana model observasi dapat menguraikan data empiris. GoF dipakai dalam validasi model dengan lengkap, baik itu outer maupun inner model, dalam tujuan agar purifikasi serta perbaikan pada pengujian validitas maupun reliabilitas konstruk. Skor GoF berkisar pada 0 hingga 1, dalam interpretasi: 0,1 menunjukkan GoF kecil, 0,25 menunjukkan GoF moderat, serta 0,36 menunjukkan GoF besar. Skor GoF didapat pada perhitungan dibawah ini:

Diketahui :

Nilai AVE :

Sikap = 0,759

Religiusitas = 0,720

Personal cost = 0,706

$$Reward = 0,679$$

$$Niat \textit{whistleblowing} = 0,825$$

R2 = nilai R-Square variabel dependen

$$= 0,650$$

Com = Jumlah nilai AVE/5

Pengerjaan :

$$GoF = \sqrt{Com \times R^2}$$

$$= \sqrt{((0,759+0,720+0,706+0,679+0,825)/5) \times (0,650)}$$

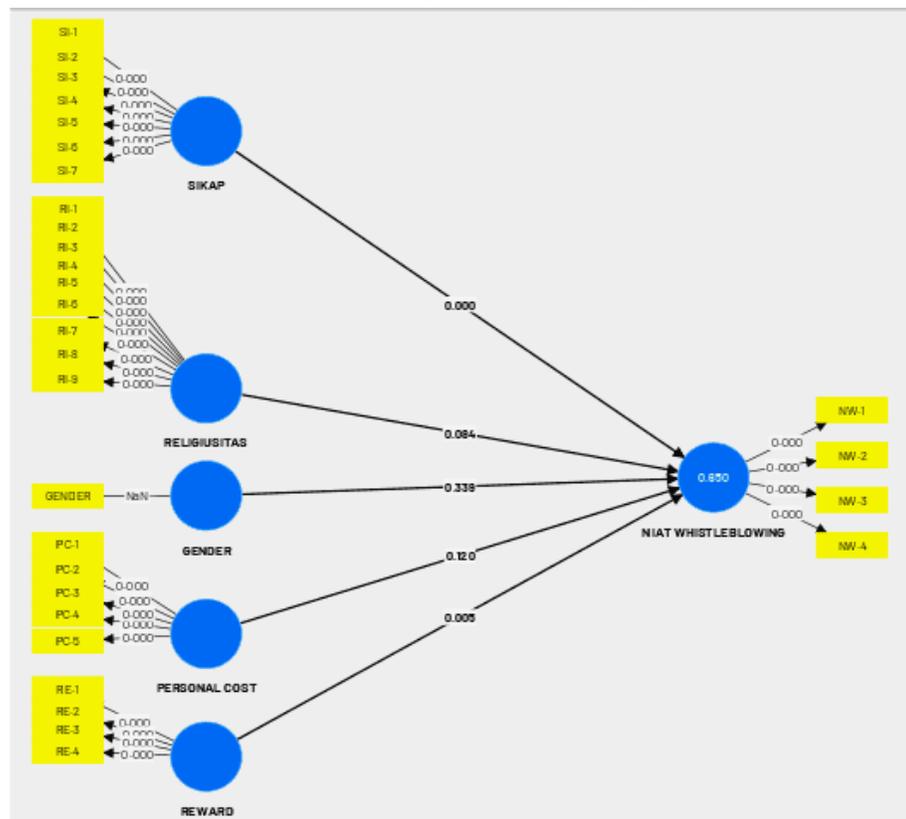
$$= 0,558$$

Berasaskan hasil perhitungan, skor GoF ebanyak 0,558 menunjukkan bahwa penelitian ini memiliki tingkat GoF yang besar. Hal berikut mengindikasikan jika model struktural pada observasi berikut termasuk baik.

4.1.5 Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilaksanakan melalui tahapan *bootstrapping* dalam mengenali dampak antara variabel independen dan variabel dependennya. Pengujian berikut menghasilkan skor t-statistik serta p-value. Apabila skor t-statistik $>1,96$, sehingga variabel independen dianggap berpengaruh pada variabel dependen. Hipotesis diterima apabila skor $p < 0,05$ (Ghozali & Latan, 2015)

Gambar 4.2
Hasil Uji Bootstrapping



Sumber: Output SmartPLS 4,2024

Tabel 5.3

Hasil Pat Coefisien

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
GENDER-> NIAT WHISTLEBLOWING	-0.020	-0.019	0.048	0.414	0.339
PERSONAL COST-> NIAT WHISTLEBLOWING	0.081	0.085	0.069	1.174	0.120
RELIGIUSITAS-> NIAT WHISTLEBLOWING	0.135	0.140	0.098	1.379	0.084
REWARD-> NIAT WHISTLEBLOWING	0.253	0.251	0.098	2.585	0.005
SIKAP-> NIAT WHISTLEBLOWING	0.468	0.465	0.090	5.171	0.000

Sumber: Output SmartPLS 4, 2024

Tabel 5.3 menampilkan hasil skor T-statistic dampak perilaku pada niat *whistleblowing* sebanyak 5,171 > 1,96 dalam signifikansi P sebanyak 0,000 < 0,05.

Religiusitas tidak menunjukkan dampak signifikan pada niat *whistleblowing*, pada skor T-statistic sebanyak 1,379 < 1,96 serta skor P sebanyak 0,084 > 0,05. Walaupun memiliki koefisien positif, pengaruhnya tetap tidak cukup kuat.

Gender tidak mempunyai dampak signifikan pada keinginan *whistleblowing*, pada skor T-statistic sebanyak $0,414 < 1,96$ serta skor P sebanyak $0,339 > 0,05$. Skor negatif mencerminkan dampak yang sangat kecil serta tidak signifikan.

Personal cost tidak menunjukkan pengaruh signifikan pada niat *whistleblowing*, pada skor T-statistic sebanyak $1,174 < 1,96$ serta skor P sebanyak $0,120 > 0,05$. Meskipun mempunyai koefisien positif, pengaruhnya tetap lemah serta tidak signifikan.

Mempunyai dampak positif yang signifikan pada niat *whistleblowing*, dengan skor T-statistic sebanyak $2,585 > 1,96$ serta skor P sebanyak $0,005 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin besar *reward*, bertambah besar keinginan dalam melaksanakan *whistleblowing*.

4.2 Pembahasan

Pada pembahasan berikut ada 5 hipotesis diuji agasupaya bisa dikenali kebenarannya. Pembahasannya dibawah ini:

4.2.1 Pengaruh sikap terhadap niat *whistleblowing*

Hasil pengujian hipotesis mengenai pengaruh sikap terhadap niat *whistleblowing* menggunakan metode *bootstrapping* menunjukkan nilai *T-statistic* sebesar 5,171 yang lebih besar dari nilai t-tabel 1,96, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari

0,05. Hal ini menunjukkan bahwa sikap memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap niat *whistleblowing*, sehingga mendukung hipotesis **pertama (H1) terdukung**. Sikap memiliki hubungan positif dengan niat *whistleblowing*. Seseorang cenderung memiliki sikap positif jika memiliki keyakinan bahwa tujuan yang ingin dicapai bersifat positif. Semakin kuat keyakinan seseorang bahwa *whistleblowing* adalah tindakan yang baik, semakin tinggi pula niatnya untuk melakukan *whistleblowing*. *Whistleblowing* memiliki tujuan yang mulia, yaitu untuk melaporkan tindakan kecurangan dalam suatu organisasi. 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*.

4.2.2 Pengaruh religiusitas terhadap niat *whistleblowing*

Hasil pengujian hipotesis pengaruh religiusitas terhadap niat *whistleblowing* melalui metode *bootstrapping* menunjukkan hasil *T-statistic* sebesar 1,379 lebih rendah dibandingkan dengan nilai *t-tabel* 1,96 dan signifikansi sebesar 0,084 lebih besar dari 0,05. Hal ini

memiliki arti bahwa religiusitas tidak berpengaruh terhadap niat *whistleblowing* sehingga tidak sesuai dengan hipotesis kedua yang dirumuskan, maka hipotesis **kedua (H2) tidak terdukung**. Dalam konteks penelitian ini, ada kemungkinan bahwa individu yang memiliki tingkat religiusitas tinggi tidak langsung mengaitkan nilai-nilai keagamaan mereka dengan tindakan melaporkan pelanggaran atau kecurangan. 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*

4.2.3 Pengaruh gender terhadap niat *whistleblowing*

Hasil uji hipotesis dampak gender pada niat *whistleblowing* melewati teknik *bootstrapping* menampilkan hasil *T-statistic* sebanyak 0,414 lebih rendah dibandingkan dengan skor t-tabel 1,96 serta skor signifikansi sebanyak 0,339 lebih besar pada 0,05. Hal berikut mempunyai makna jika gender tidak mempunyai dampak yang signifikan terhadap niat *whistleblowing*, sehingga tidak sesuai dengan hipotesis ketiga yang dirumuskan, maka hipotesis **ketiga (H3) tidak terdukung**. Dalam konteks penelitian ini menunjukkan bahwa perbedaan karakteristik antara mahasiswa laki-laki dan perempuan

tidak berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Hal ini mungkin disebabkan oleh adanya sikap yang menghargai kesetaraan hak dan kewajiban antara mahasiswa, baik laki-laki maupun perempuan. Dengan demikian, kedua kelompok sama-sama menunjukkan tanggung jawab dan kemampuan mereka sebagai mahasiswa. Dalam konteks ini, mahasiswa, tanpa memandang gender, mampu menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja yang baik ini tercermin dalam kesediaan mereka untuk melaporkan adanya indikasi atau tindakan kecurangan yang ditemukan. 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*.

4.2.4 Pengaruh *personal cost* terhadap niat *whistleblowing*

Hasil uji hipotesis dampak *personal cost* pada niat *whistleblowing* melewati teknik *bootstrapping* menampilkan hasil *T-statistic* sebanyak 1,174 yang lebih rendah daripada skor t-tabel 1,96 dan nilai signifikansi sebesar 0,120 lebih besar dari 0,05. Hal ini memiliki arti bahwa *personal cost* tidak berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*. Meskipun koefisien *personal cost* menunjukkan arah positif, pengaruhnya dinilai lemah dan tidak signifikan dalam

penelitian ini, sehingga tidak sesuai dengan hipotesis keempat yang di rumuskan, maka hipotesis **keempat (H4) tidak terdukung**. Semakin tinggi *personal cost* yang dihadapi, semakin rendah niat mahasiswa untuk melakukan *whistleblowing*, dan sebaliknya. Individu yang memilih untuk melakukan *whistleblowing* harus siap menghadapi 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*.

4.2.5 Pengaruh *reward* terhadap niat *whistleblowing*

Hasil uji hipotesis dampak *reward* terhadap niat *whistleblowing* melewati teknik *bootstrapping* menampilkan hasil *T-statistic* sebanyak 2,585 lebih banyak daripada kor t-tabel 1,96 serta skor signifikansi sebanyak 0,005 lebih rendah pada 0,05. Hal berikut mempunyai makna jika *reward* pada niat *whistleblowing* berdampak positif dan signifikan terhadap niat *whistleblowing* sehingga sesuai dengan hipotesis yang kelima dirumuskan, maka hipotesis **kelima (H5) terdukung**. Mmemberikan *reward* pada mahasiswa menjadi salah satu faktor utama yang bisa mendorong niat mereka dalam

melaksanakan *whistleblowing*. Adanya reward atau apresiasi dapat memotivasi individu untuk melaporkan tindakan yang melanggar etika, hukum, maupun kehati-hatian. Hasil observasi berikut selaras pada observasi yang dilaksanakan oleh Darmawan dkk. (2024); Febianti dkk. (2020); Usman & Rura (2021) jika *reward* berdampak pada keinginan *whistleblowing*. Tetapi observasi berikut berbeda pada hasil observasi Putri dkk. (2024); Nabilah & Akbar (2021) yang menemukan jika *reward* tidak berdampak pada keinginan *whistleblowing*.

Tabel 5.4
Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis

no	Hipotesis	Uji statistic	Keputusan hipotesis
1	Sikap terhadap perilaku berpengaruh positif terhadap niat <i>whistleblowing</i>	T stat: 5,171>1,96 P:0,000<0,05	H1 terdukung
2	Religiusitas berpengaruh positif terhadap niat <i>whistleblowing</i>	T stat: 1,379<1,96 P: 0,084>0,05	H2 tidak terdukung
3	Gender berpengaruh positif terhadap niat <i>whistleblowing</i>	T stat: 0,414<1,96 P: 0,339>0,05	H3 tidak terdukung
4	<i>Personal cost</i> berpengaruh positif terhadap niat <i>whistleblowing</i>	T stat: 1,174<1,96 P: 0,120>0,05	H4 tidak terdukung
5	<i>Reward</i> berpengaruh positif terhadap niat <i>whistleblowing</i>	T stat: 2,585>1,96 P: 0,005<0,05	H5 terdukung

Sumber: data diolah, 2024

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian berikut mempunyai tujuan agar menganalisis dampak perilaku, religiusitas, gender, *personal cost*, serta *reward* pada keinginan *whistleblowing*. Observasi berikut melibatkan 150 responden, yaitu mahasiswa program studi akuntansi di Kota Malang yang sudah ikut mata kuliah terkait kejadian (*fraud*), seperti pengendalian manajemen dan audit. Pengujian dilakukan memakai SmartPLS 4 mempunyai kefokusannya. Pertama, uji berikut menampilkan perilaku (*attitude*) mahasiswa akuntansi pada *whistleblowing* berdampak baik. Kedua, religiusitas tidak mempunyai dampak pada keinginan pelanggaran pelanggaran (*whistleblowing*) mahasiswa akuntansi. Ketiga, gender tidak mempunyai dampak pada intensitas *whistleblowing* mahasiswa akuntansi. Keempat, *personal cost* mempunyai dampak positif namun tidak signifikan pada niat *whistleblowing*. Terakhir, *reward* memiliki dampak positif signifikan pada keinginan *whistleblowing*.

5.2 Keterbatasan

Observasi berikut mempunyai batasan-batasan secara teoretis ataupun praktis:

1. Observasi berikut cakupan populasi yang terbatas pada satu program studi, sehingga belum mencakup mahasiswa dari program studi lain yang dapat memberikan perspektif lebih beragam.
2. Penelitian ini sepenuhnya bergantung pada data yang diperoleh melalui kuesioner tanpa melibatkan wawancara. Oleh karena itu, hasil penelitian hanya didasarkan pada informasi yang dikumpulkan dari kuesioner, tanpa adanya data tambahan dari wawancara yang dapat memberikan konteks atau pendalaman lebih lanjut.
3. Penelitian ini menggunakan variabel yang masih terbatas, sehingga belum mencakup faktor-faktor lain yang mempunyai pengaruh terhadap niat *whistleblowing*.

5.3 Saran

Dengan mempertimbangkan batasan-batasan observasi berikut, penulis memberi saran agar penelitian di masa mendatang dapat ditingkatkan, dikembangkan, dan dikembangkan lebih lanjut untuk menghasilkan temuan yang lebih berkualitas. Terdapat acuan yang dapat menjadi bahan pertimbangan antara lain sebagai berikut:

1. Memperluas cakupan observasi bisa dilakukan dengan mengambil populasi dari lebih dari satu program studi.

2. Menambahkan data hasil wawancara dapat menjadi cara yang efektif untuk memperkuat pembahasan dalam penelitian ini.
3. Penulis juga menyarankan agar penambahan variabel-variabel lain yang bisa memberi pengaruh niat whistleblowing, serta mempertimbangkan penggunaan variabel moderasi dan mediasi. Hal ini akan memberikan variasi lebih dalam penelitian dan dapat menjadi pembaruan yang penting, karena penelitian yang hanya melibatkan variabel independen dan dependen.

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>
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1977). Attitude-behavior relations: A theoretical analysis and review of empirical research. *Psychological Bulletin*, 84(5), 888–918. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.84.5.888>
- 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.
- Ghozali, I., & Ajzen, I. (2015). Partial least squares konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program smartpls 3.0 untuk penelitian empiris. *Semarang: Badan Penerbit UNDIP*.
- 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>
- Dozier, J. B., & Miceli, M. P. (1986). *Potential predictors of whistle-blowing : A prosocial behavior perspective*.
- Erawati, D. (2021). Jurnal Akuntansi Fakultas Ekonomi UNIBBA Jurnal Akuntansi Fakultas Ekonomi UNIBBA. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 12, 46–63.
- 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>
- Hapsari, S. (2019). Identifikasi Kecurangan Dan Whistleblowing Universitas. *Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan*, 7(1), 131–144. <https://doi.org/10.17509/jrak.v7i1.15424>

- Isfandiary. (2019). Pengaruh Sikap, Norma Subjektif, Dan Persepsi Kontrol Perilaku Terhadap Niat Whistleblowing Dengan Persepsi Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi. *Skripsi*, 58(12), 7250–7257.
- Janna. (2020). Variabel dan skala pengukuran statistik. *Jurnal Pengukuran Statistik*, 1(1), 1–8.
- Kashif, M., Zarkada, A., & Thurasamy, R. (2017). The moderating effect of religiosity on ethical behavioural intentions: An application of the extended theory of planned behaviour to Pakistani bank employees. *Personnel Review*, 46(2), 429–448. <https://doi.org/10.1108/PR-10-2015-0256>
- Kasir, T. Ibnu. (n.d.). *MUKHTASHAR TAFSIR IBNU KATSIR*. 6.
- 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/>
- Park, H., & Blenkinsopp, J. (2009). Whistleblowing as planned behavior - A survey of south korean police officers. *Journal of Business Ethics*, 85(4), 545–556. <https://doi.org/10.1007/s10551-008-9788-y>
- Permatasari, D. (2017). *Intensi Whistleblowing Di Kalangan Mahasiswa FEB: Peran Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Moderasi*. 2020, 2–4.
- 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). Whistleblowing 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.
- Retnawati, H. (2016). *Analisis Kuantitatif Istrumen Penelitian*.
- Rohayati, A. (2014). Behavior : Studi Pada Yayasan Masyarakat Madani Indonesia. *Jurnal SMART – Study & Management Research*, 3(1), 20–38.
- Rumdoni, S. A. &. (2021). Jurnal Akuntansi Fakultas Ekonomi UNIBBA Jurnal Akuntansi Fakultas Ekonomi UNIBBA. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 12, 46–63.
- Ramdhan, M. (2021). *Metode penelitian*. Cipta Media Nusantara.
- 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>

- Setyawan, R. A., & Atapukan, W. F. (2018). Pengukuran Usability Website E-Commerce Sambal Nyoss Menggunakan Metode Skala Likert. *Compiler*, 7(1), 54–61. <https://doi.org/10.28989/compiler.v7i1.254>
- 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>
- Welhelmina Manafe, M. N. (2015). Pengaruh Penalaran Moral, Retaliasi Dan Gender Terhadap Kecenderungan Whistleblowing Internal. *Wahana*, 18(2), 113–125.
- 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. (2016a). 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>
- Zakaria, M., Razak, S. N. A. A., & Noor, W. N. B. W. M. (2016b). 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>

LAMPIRAN-LAMPIRAN

LAMPIRAN 1: Kuesioner Penelitian

KUESIONER

PENGARUH SIKAP, RELIGIUSITAS, GENDER, *PERSONAL COST* DAN *REWARD* TERHADAP NIAT *WHISTLEBLOWING*

(Mahasiswa akuntansi di Kota Malang)

Assalamualaikum Wr. Wb

Perkenalkan saya Ardika Rizal Zulmi, Mahasiswa Jurusan Akuntansi di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. saat ini saya sedang melakukan penelitian Tugas Akhir berjudul “Pengaruh sikap, religiusitas, gender, *personal cost* dan *reward* terhadap niat *whistleblowing* (mahasiswa akuntansi di Kota Malang)”

Kriteria Responden :

1. Merupakan mahasiswa akuntansi yang ada di Kota Malang
2. Sudah menempuh mata kuliah pengantar akuntansi, akuntansi keuangan dan etika bisnis

Demi kelancaran proses penelitian ini saya mengharapkan kesediaan saudara/I untuk mengisi kuesioner di bawah ini :

Data yang diperoleh akan digunakan dengan untuk keperluan akademis dan akan di jaga kerahasiaanya.

Terima kasih

Wassalam’ualaikum Wr.Wb

A. Data Responden

Nama :

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Usia : <20 tahun 20-25 tahun

Semester : 3 5 >7

B. PETUNJUK PENGISIHAN

Berilah jawaban pada pertanyaan berikut ini sesuai dengan pendapat saudara, dengan memberi tanda (✓) pada kolom jawaban yang tersedia dengan keterangan sebagai berikut:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

N = Netral

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tdak Setuju

A. Sikap Terhadap Prilaku

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
	Menurut anda, seberapa benarkah sehubungan dengan anggota/karyawan yang melaporkan tindakan yang salah/melanggar peraturan di suatu organisasi?					
1	Melaporkan pelanggaran seperti kecurangan dapat berkontribusi untuk mencegah dampak buruk yang signifikan bagi organisasi					
2	Melaporkan pelanggaran dalam organisasi sangat berguna untuk mengatasi korupsi					
3	Melaporkan pelanggaran-pelanggaran seperti kecurangan meningkatkan kepentingan publik					

4	Melaporkan pelanggaran meningkatkan keberlanjutan organisasi					
5	Melaporkan pelanggaran adalah cara untuk melatih hati nurani					
6	Melaporkan pelanggaran memungkinkan karyawan menjadi agen moral					
7	Melaporkan pelanggaran adalah alat manajemen untuk melindungi organisasi					

B. Religiusitas

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya mengambil pelajaran dari kitab suci untuk digunakan dalam sehari-hari saya					
2	Saya mengajak orang lain untuk berdoa atau beribadah bersama					
3	Saya memberikan sumbangan atau sedekah					
4	Saya mencari waktu untuk membaca kitab suci, meskipun dalam keadaan sibuk					
5	Saya aktif dalam kegiatan keagamaan					
6	Saya telah mulai menabung untuk donasi keagamaan sejak usia muda					
7	Saya selalu mencari kesempatan untuk berdonasi setiap tahun					
8	Setiap tahun, saya menyisihkan dana untuk amal					
9	Saya melaksanakan ibadah dan doa sesuai dengan ajaran agama saya					

C. Personal cost

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Apabila saya melaporkan kecurangan (fraud) yang terjadi di instansi tempat saya bekerja, saya mungkin akan dipecat					
2	Apabila saya melaporkan kecurangan (fraud) yang terjadi di instansi tempat saya					

	bekerja, saya mungkin akan dikucilkan oleh rekan-rekan kerja					
3	Apabila saya melaporkan kecurangan (fraud) yang terjadi di instansi tempat saya bekerja, mungkin prospek karir seperti kenaikan pangkat akan ditunda atau tidak akan memperoleh promosi jabatan					
4	Apabila saya melaporkan kecurangan (fraud) yang terjadi di instansi tempat saya bekerja, saya mungkin akan mendapat pembalasan					
5	Apabila saya melaporkan kecurangan (fraud) yang terjadi di instansi tempat saya bekerja, maka saya dan keluarga akan terancam keselamatannya					

D. Reward

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Resiko kesulitan tugas dan tanggung jawab saya di kampus sebanding dengan penghargaan atau apresiasi yang saya terima					
2	Jika saya melaporkan kecurangan akademik maka saya akan dipandang sebagai mahasiswa berprestasi					
3	Jika saya melaporkan kecurangan akademik maka saya akan dianggap sebagai mahasiswa yang memiliki etika					
4	Jika saya melaporkan kecurangan akademik, maka kampus akan memberikan penghargaan pada saya					

E. Niat whistleblowing

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
	Jika Anda menemukan kesalahan di tempat kerja, seberapa keras Anda akan berusaha untuk melakukan hal berikut					

1	Saya akan melaporkannya kepada orang yang tepat di dalam organisasi					
3	Saya akan memberi tahu manajemen tingkat atas tentang hal itu					
4	Saya akan memberi tahu atasan saya tentang hal itu					
5	Saya akan melaporkannya kepada pejabat etika atau komite disiplin					
6	Saya akan melaporkannya kepada otoritas yang tepat di luar organisasi					
7	Saya akan menggunakan saluran pelaporan di luar organisasi					
8	Saya akan memberikan informasi kepada agen luar					
9	Saya akan memberi tahu publik tentang hal itu					

2	3	1	5	3	5	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	1	4	4	1	5	3	2	1	1	3	1	2	1	5
1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	3	1	1	1	0	1	3	2	2	2	2	4	2	1	1	1	1	2
1	1	2	2	2	3	2	1	1	1	1	1	2	3	2	1	0	3	3	3	2	3	4	4	4	5	3	4	3	3
1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	1	0	5	3	3	4	4	3	5	5	4	3	3	3	3
2	1	1	2	2	2	1	2	2	3	4	3	3	2	3	1	1	2	3	1	1	3	2	2	3	2	1	2	1	3
2	2	2	3	2	3	2	1	3	1	3	3	2	2	1	1	0	3	2	4	4	4	2	3	2	3	2	3	4	3
1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	0	3	3	3	2	2	1	5	4	5	1	1	1	1
2	1	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	1	0	4	4	4	4	5	3	2	2	2	1	1	1	2
2	2	3	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	3	2	3	3	2	3	3	2	2	4	2	2	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	3	2	1	3	2	4	3	2	1	0	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	1	1	1
1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	3	2	1	0	3	4	4	3	3	1	4	3	4	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	2	3	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	0	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	0	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5
4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	5	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	0	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	4	4	3	2	1	0	3	3	3	3	4	2	3	3	4	2	2	2	2
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	1	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4
1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	4	1	3	1	5	2	3	1	3	2	2
1	1	1	1	1	2	2	1	3	2	3	2	4	2	2	1	0	3	3	3	4	3	2	3	3	4	1	3	2	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3	4	4	4	2	0	4	4	4	4	5	2	2	2	2	1	2	2	2
1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	3	3	3	4	2	2	1	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2
1	2	3	4	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	0	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	1	1	1
3	1	3	4	1	2	3	1	2	2	3	3	3	4	4	1	0	1	1	2	1	1	3	4	3	4	1	1	1	1
5	5	4	4	5	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	5	0	3	4	2	3	2	2	2	3	2	5	5	5	4
1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	1	0	5	5	5	5	5	3	3	3	3	1	3	3	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	3	4	5	3	5	3	2	3	5
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1
1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1
4	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	0	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	0	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2
3	1	2	3	2	3	3	1	1	1	2	1	3	3	3	1	1	3	4	2	3	2	2	3	2	2	1	2	1	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1

1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	2	2	3	3	3	1	0	5	3	5	4	5	1	3	1	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	0	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2
1	1	5	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	3	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3
1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	4	3	2	0	2	1	5	2	3	5	3	1	3	1	1	1	1
4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	1	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4
1	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	1	0	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	2
2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	0	4	2	2	2	4	2	4	2	5	2	2	2	2
2	1	2	1	3	3	4	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	4	4	4	4	5	2	4	2	5	2	2	2	4
2	2	2	4	4	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	1	3	3	4	3	2	3	4	3	5	2	3	2	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	0	4	3	3	3	3	2	2	2	3	1	1	1	1
1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	3	3	2	1	1	0	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2
1	1	1	1	1	3	1	2	3	3	3	3	3	4	3	1	1	1	1	1	1	5	2	5	5	5	1	1	1	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	4	3	2	1	0	3	1	3	2	2	3	4	3	4	2	2	2	2
5	5	3	3	4	3	5	3	4	4	3	3	3	4	4	5	0	5	5	4	3	5	4	5	3	3	2	1	1	1
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	0	5	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2
1	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	1	2	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	4	3	3
1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	4	4	4	3	4	2	1	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	0	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
1	1	3	1	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	2	3	1	1	2	2	2	2
1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	0	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
5	3	3	5	4	3	5	4	5	5	3	5	5	5	3	5	1	5	5	4	3	3	3	5	5	5	5	3	4	5
1	1	1	2	3	1	1	2	2	2	2	4	3	2	2	1	0	3	2	4	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2
5	5	4	5	5	3	3	5	3	5	4	3	4	5	5	5	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	5	5	5	5	5	1	2	1	2	1	1	1	1
1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	1	0	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2
1	1	3	1	1	1	4	3	2	3	3	2	4	3	2	1	0	4	1	2	1	3	2	4	2	4	1	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	1	0	4	3	3	2	2	2	3	2	3	1	2	2	2
1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	3	2	1	2	1	1	1	4	3	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1
1	3	2	3	2	1	1	4	4	2	5	5	5	5	3	3	0	2	2	3	2	3	1	3	3	3	1	1	3	1
1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2	3	3	1	2	1	0	4	1	5	1	5	1	5	1	5	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	3	2	2	1	1	5	3	5	1	3	2	3	2	4	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	0	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2
2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	2	4	5	1	3	3

2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	1	0	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3
5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	3	2	3	5	1	5	4	4	3	3	3	2	3	5	4	4	4	4
2	3	3	1	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	2	1	1	3	2	3	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2
1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	3	3	3	1	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	3	2	3	2	3	4	4	2	3	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	1	0	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
1	1	1	1	2	3	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	0	3	2	4	2	2	1	3	3	5	2	3	2	2
2	2	1	3	2	2	3	1	1	1	2	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	1	2	2	1	1	1	2	1
1	1	2	1	3	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	3	4	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1
1	1	3	2	3	2	2	3	1	1	1	1	1	1	2	3	1	4	3	4	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1
2	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	4	1	2	2	2	1	1	1	1
1	2	3	3	4	2	2	3	2	2	3	2	3	1	1	3	0	1	2	2	3	3	3	2	1	3	1	3	2	1
2	1	1	3	2	1	1	3	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	3	2	1	2	1	2	2	2	1	2
1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1
2	3	1	2	3	3	1	2	1	2	2	2	2	3	3	1	1	5	4	3	3	3	4	2	2	1	1	2	1	1
1	1	1	1	3	2	1	3	1	1	4	3	4	2	1	1	0	3	2	3	4	3	4	4	2	3	1	1	1	1
1	3	3	3	3	2	3	1	3	3	2	1	3	2	3	2	1	3	5	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	4
2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	0	3	2	3	4	4	3	2	3	2	2	2	1	3
1	2	1	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	1	1	0	3	4	3	2	4	3	2	2	3	1	1	1	1
1	1	1	3	1	2	2	1	3	2	4	3	2	1	1	1	0	1	1	3	2	1	1	2	2	2	1	2	3	1
1	2	3	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	3	3	2	0	3	2	2	1	2	1	3	2	2	1	2	3	2
1	3	2	1	2	1	2	2	2	1	4	4	3	3	1	1	0	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	2
2	1	2	3	2	3	1	2	3	3	3	4	2	2	2	2	1	3	3	3	3	3	2	3	3	2	1	2	2	2
3	3	2	3	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	4	5	1	2	2	1	1	1	1	1
2	3	1	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	0	4	3	3	4	5	2	3	2	3	1	1	1	1
2	2	2	1	2	2	2	1	1	3	4	2	2	3	2	2	0	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	0	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2
3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2	1	1	1	0	1	2	3	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1
1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	3	1	2	2	2	2	0	3	3	2	3	3	2	1	3	2	1	2	2	2
1	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	0	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3
3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	0	4	4	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	0	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2
2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	1	2	1	2	2	0	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2
1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2
2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	0	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3

3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	0	3	4	4	3	4	3	2	2	3	3	2	3	3
2	2	1	1	2	2	3	2	2	3	4	3	2	2	3	2	1	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2
2	1	2	1	2	2	1	3	2	2	3	2	1	2	2	3	1	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	2	2
1	2	1	1	2	2	2	2	3	2	1	1	2	2	1	2	0	2	2	2	3	4	2	2	3	2	2	2	2	3

LAMPIRAN 3: Output SMART PLS 4

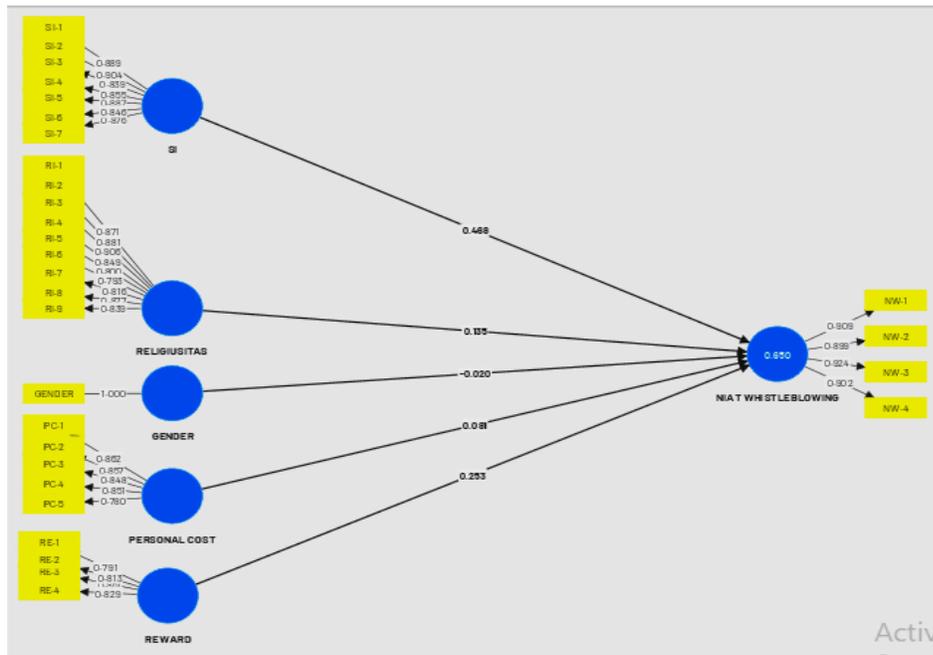
Uji Statistik Deskriptif

Hasil Uji Deskriptif Variabel

	N	Mean	Minimal	Maksimal	Std. Deviasi
Niat whistleblowing	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
Personal cost	150	14.080	5	25	5.690
Reward	150	10.220	4	20	4.426
Valid n	150				

Hasil Uji outer model

Gambar 4.1 Hasil Uji PLS Algorithm



1. Uji Convergent Validity

Hasil Uji *Outer Loading*

	GENDE R	NIAT WHISTLEBL OWING	PERSONAL COST	RELIGIUSI TAS	REWAR D	SIKA P
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				

2. Hasil Uji Discriminant Validity

	GENDE R	NIAT WHISTLEBL OWING	PERSONAL COST	RELIGIUSI TAS	REWAR D	SIKA P
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
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

Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE)

	Average variance extracted (AVE)
NIAT WHISTLEBLOWING	0.825
PERSONAL COST	0.706
RELIGIUSITAS	0.720
REWARD	0.679
SIKAP	0.759

3. Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliability

	Cronbach's alpha	Composite reliability
Niat whistleblowing	0.929	0.950
Personal cost	0.896	0.923
Religiusitas	0.951	0.959
Reward	0.845	0.894
Sikap	0.947	0.956

Hasil Uji Inner Model

1. Hasil Uji R-Square

Hasil Uji R-Square

	R-square
NIAT WHISTLEBLOWING	0.650

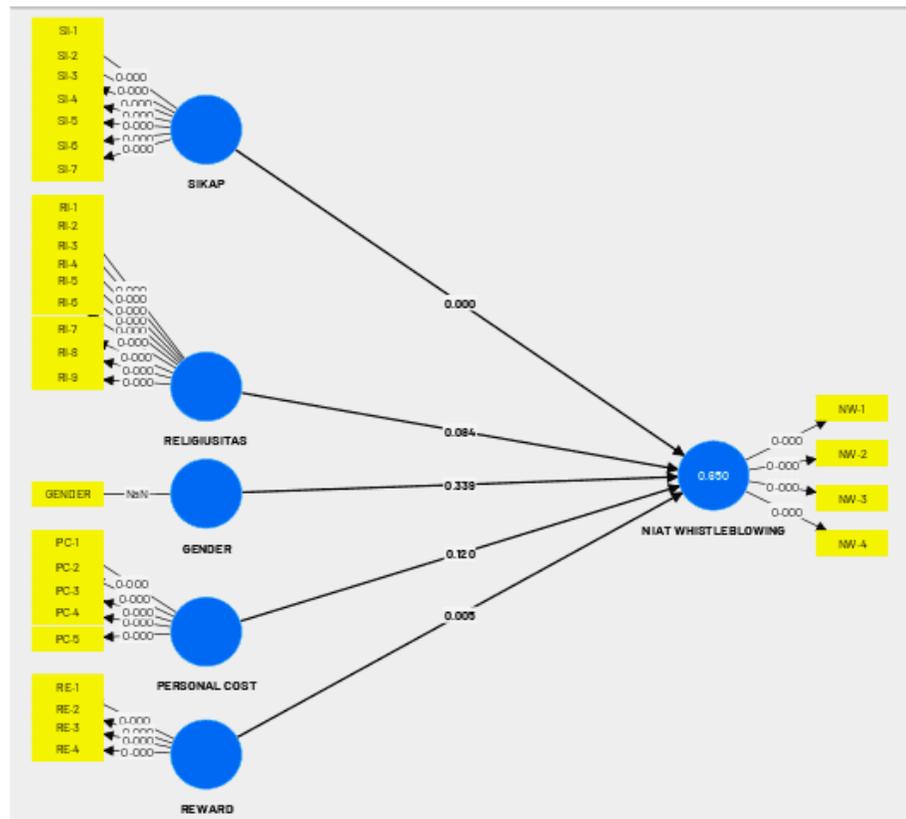
2. Hasil Uji Q-Square

Hasil Uji Q-Square

	Q ² predict
NIAT WHISTLEBLOWING	0.610

Uji Hipotesis

Hasil Uji Bootstrapping



Hasil Pat Coefisien

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
GENDER-> NIAT WHISTLEBLOWING	-0.020	-0.019	0.048	0.414	0.339
PERSONAL COST-> NIAT WHISTLEBLOWING	0.081	0.085	0.069	1.174	0.120
RELIGIUSITAS-> NIAT WHISTLEBLOWING	0.135	0.140	0.098	1.379	0.084
REWARD-> NIAT WHISTLEBLOWING	0.253	0.251	0.098	2.585	0.005
SIKAP-> NIAT WHISTLEBLOWING	0.468	0.465	0.090	5.171	0.000

LAMPIRAN 4: Biodata Peneliti

BIODATA PENELITIAN

Nama peneliti : Ardika Rizal Zulmi
Tempat, Tanggal lahir : Malang, 4 Desember 2001
Alamat : RT 04 RW 03 Kel. Arjosari, Kec.
Blimbing, Kota Malang
Telepon/Hp : 087745283710
E-mail : ardikazulmi9@gmail.com

Riwayat pendidikan

SD : Mi Nurul Ulum Arjosari
SMP : MTS Almaarif Singosari
SMA : MA Almaarif Singosari
S1 : Universitas Islam Negeri Maulana Malik
Ibrahim Malang

LAMPIRAN 5: Bukti Konsultasi

3/4/25, 11:13 PM



Print Jurnal Bimbingan Skripsi

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : 210502110151
Nama : Ardika Rizal Zulmi
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Akuntansi
Dosen Pembimbing : Wuryaningstih, M.Sc
Judul Skripsi : Pengaruh Sikap, Religiusitas, Gender, *Personal Cost*, Dan *Reward* Terhadap Niat *Whistleblowing* (Studi Pada Mahasiswa Akuntansi Di Kota Malang)

JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	13 Agustus 2024	Untuk pertemuan pertama melakukan diskusi bersama dosen pembimbing	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
2	20 Agustus 2024	Untuk pertemuan kedua Konsul mengenai refrensi jurnal/ penelitian terdahulu	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
3	3 September 2024	Untuk pertemuan 3 Konsul mengenai bab 1 dan 2	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
4	17 September 2024	Untuk pertemuan ke empat Konsul dan revisi bab 1 2 untuk memberikan mendeley setiap ada kutipan jurnal,menambahkan hasil penelitian terdahulu di latar belakang	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
5	24 September 2024	Untuk pertemuan ke lima Konsul mengenai bab 1 2&3 dan merevisi adanya penulisan kutipan yang salah, menambahkan gap penelitian di latar belakang, dan menambahkan perfektif agama di bab 2 mencari tafsir di kitab yang mashur	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
6	1 Oktober 2024	Untuk pertemuan ke enam melakukan Konsul bab 1 2&3 dan merevisi mengenai menambahkan novelty di latar belakang, menambahkan hasil penelitian terdahulu di hipotesis bab 2, memperbaiki definisi variabel operasional dan menambahkan persamaan dan perbedaan di bagian setelah penelitian terdahulu	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
7	8 Oktober 2024	Untuk pertemuan ke tuju Konsul bab 1 2&3 menambahkan teori di bagian hipotesis variabel reward dan dosen pembimbing ACC untuk maju daftar seminar proposal skripsi bulan Oktober	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi

3/4/25, 11:13 PM

Print Jurnal Bimbingan Skripsi

8	3 Februari 2025	Konsultasi mengenai submit jurnal	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi
9	3 Februari 2025	Revisi mengenai bab 4 dan di bagian hipotesis	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi
10	26 Februari 2025	Mengkonfirmasi publish jurnal dan keluar fon	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi

Malang, 26 Februari 2025
Dosen Pembimbing



Wuryaningstih, M.Sc

LAMPIRAN 6: Surat Keterangan Bebas Plagiasi

3/5/25, 12:57 AM

Print Bebas Plagiarisme



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rohmatulloh Salis, M.Pd
NIP : 198409302023211006
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Ardika Rizal Zulmi
NIM : 210502110151
Konsentrasi : Akuntansi Manajemen
Judul Skripsi : **Pengaruh Sikap, Religiusitas, Gender, Personal Cost, Dan Reward Terhadap Niat Whistleblowing (Studi pada Mahasiswa Akuntansi di Kota Malang)**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
21%	20%	6%	5%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 5 Maret 2025

UP2M



Rohmatulloh Salis, M.Pd