

FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI NIAT MAHASISWA AKUNTANSI UNTUK MELAKUKAN WHISTLEBLOWING

Nabilah Apta Prabasa^{1*}, Fajar Syaiful Akbar²

*Email : nabilahputri137@gmail.com

Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

Abstract. *The study aims to test, analyze and prove about all the factor that influence the intention of accounting students to take whistleblowing behavior. In addition, this research is expected to prevent or reduce cheating that occurs in the college environment. The factors tested in this study include attitudes towards behavior, subjective norms, perceived behavioral control, rewards, and personal costs. This research was conducted using quantitative methods. The population of university student in this study is 258 accounting students at STIE Perbanas Surabaya. The sampling method is probability sampling. The research sample consisted of 75 students. The questionnaire technique used to collect the required data. The data research method of this study is multiple linear analysis using SPSS. The final results of this research indicate that perceived behavioral control, subjective norms, and Attitudes toward behavior had a positive effect to the student that have intention to do a whistleblowing. However, personal cost has a negative effect on the intention of accounting students to take whistleblowing. Meanwhile, reward has no effect on the intention of accounting students to take whistleblowing.*

Keywords: *Subjective Norms, Perceived Behavioral Control, Personal Cost, Reward, Attitudes Toward Behavior, Whistleblowing*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji, menganalisis dan membuktikan faktor yang mempengaruhi niat mahasiswa akuntansi untuk melakukan perilaku *whistleblowing*, selain itu dengan penelitian ini diharapkan kecurangan yang terjadi di lingkungan perguruan tinggi dapat dicegah atau berkurang. Faktor yang diuji pada penelitian ini meliputi sikap terhadap perilaku, norma subjektif, persepsi kontrol perilaku, *reward*, dan *personal cost*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Jumlah populasi mahasiswa yang ikut serta dalam penelitian ini adalah 258 mahasiswa akuntansi STIE Perbanas Surabaya. Teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling*. Sebanyak 75 mahasiswa diambil sebagai sampel penelitian. Kuesioner digunakan sebagai teknik pengambilan data. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian ini yaitu persepsi kontrol perilaku, norma subjektif, dan sikap terhadap perilaku mempunyai pengaruh positif pada niat mahasiswa untuk melakukan *whistleblowing*. Namun, *personal cost* berpengaruh negatif terhadap niat mahasiswa untuk menjalankan *whistleblowing*. Selain itu, *reward* tidak mempunyai pengaruh akan niat mahasiswa akuntansi melakukan tindakan *whistleblowing*.

Kata kunci: *Norma Subjektif, Persepsi Kontrol Perilaku, Personal Cost, Reward, Sikap Terhadap Perilaku, Whistleblowing*

Pendahuluan

Fraud adalah kecurangan berupa perilaku yang menyimpang dari hukum secara disengaja untuk memenuhi sebuah tujuan, oleh seseorang dari luar organisasi maupun dari dalam organisasi (Karyono, 2013:4). Kecurangan (*fraud*) merupakan pelanggaran etika, kontrak, dan regulasi yang paling serius. Penyebab individu melakukan kecurangan adalah karena adanya peluang, tekanan dan pembenaran atas apa yang telah dilakukan (Nurharjanti, 2017). Kecurangan dapat menimbulkan dampak yang merugikan baik pada pelaku maupun organisasi tempat pelaku bekerja. Dampak merugikan yang dapat terjadi antara lain yaitu, hancurnya reputasi organisasi, kerugian organisasi dan keuangan negara, serta rusaknya moral karyawan.

Tindakan kecurangan dapat terjadi di berbagai macam situasi dan tempat, seperti di lingkungan pendidikan yaitu lingkungan sekolah atau perguruan tinggi. Perguruan tinggi merupakan lingkungan dimana individu satu dengan individu lainnya berinteraksi (Nurharjanti, 2017). Perguruan tinggi merupakan tempat calon pekerja, tidak terkecuali calon akuntan menempuh pendidikan sebelum masuk ke dunia kerja. Kecurangan yang terjadi pada dunia akademik di lingkungan perguruan tinggi merupakan cikal bakal dari kecurangan di dunia kerja. Litbang Media Group melakukan sebuah survey yang memaparkan bahwa sebagian besar mahasiswa telah melakukan tindak kecurangan yaitu salah satunya adalah menyontek (Wandayu, dkk., 2019).

Kecurangan yang dilakukan oleh mahasiswa dapat berupa menyontek, plagiat, menyuap, menggantikan kedudukan orang lain dalam kegiatan akademik, dan lain sebagainya. Terdapat beberapa alasan mahasiswa melakukan kecurangan. Alasan pertama adalah mahasiswa tertekan untuk berhasil lulus tepat waktu dan mendapat nilai Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) yang tinggi (Fransiska and Utami, 2019). Alasan kedua, karena ada kesempatan, kesempatan yang tinggi untuk melakukan kecurangan merupakan dorongan terbesar mahasiswa untuk melakukan tindakan pelanggaran. Alasan ketiga adalah adanya keyakinan etis mahasiswa, yaitu mereka berkeyakinan bahwa kecurangan dalam bidang akademik adalah hal yang etis untuk dilakukan (Wandayu, dkk., 2019).

Upaya yang diyakini dapat mengurangi kecurangan atau *fraud* adalah dengan menerapkan sistem *whistleblowing*. Berdasarkan data hasil survei fraud Indonesia di tahun 2019, metode *whistleblower* sistem memperoleh persentase paling tinggi yaitu 22,6%. Hal tersebut membuktikan bahwa sistem *whistleblower* masih dinilai sebagai sarana pencegahan *fraud* yang cukup efektif (*Association of Certified Fraud Examiners*, 2019). *Whistleblowing* adalah suatu perilaku pengungkapan kecurangan yang dilakukan oleh individu atau kelompok. Pihak yang melakukan *whistleblowing* disebut dengan *whistleblower*. Pihak yang disebut sebagai *whistleblower* adalah karyawan, mantan karyawan, atau anggota lembaga atau organisasi yang melapor bahwa ada tindakan yang tidak benar kepada pihak yang berwenang (Tilton, 2018).

Tujuan penelitian ini adalah menguji, menganalisis, dan membuktikan semua faktor yang berpengaruh terhadap niat mahasiswa untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Mahasiswa akuntansi STIE Perbanas Surabaya angkatan 2017 adalah objek pada penelitian ini. Pengambilan tempat didasarkan pada hasil penelitian pendahuluan pada tabel 1 yang menunjukkan bahwa masih ada rasa ragu untuk melakukan *whistleblowing* yang diakibatkan oleh rasa takut dan tidak ingin menimbulkan masalah.

Tabel 1. Hasil Penelitian Pendahuluan

No.	Item Pertanyaan	Persentase Jawaban	
		Setuju	Tidak Setuju
1.	Pentingnya kehadiran <i>whistleblower</i>	93%	7%
2.	Adanya tindakan yang diambil oleh STIE Perbanas terhadap kecurangan	100%	0%
3.	Adanya rasa takut untuk melakukan <i>whistleblowing</i>	80%	20%

Sumber : data diolah (2021)

Dari tabel 1 kita dapat melihat hasil bahwa mahasiswa akuntansi memiliki kesadaran akan pentingnya kehadiran pelapor kecurangan (*whistleblower*) dengan persentase 93%. Pihak STIE Perbanas Surabaya telah mengambil tindakan apabila terjadi kecurangan. Tindakan tersebut berupa sanksi yang telah tertulis di buku pedoman mahasiswa. Keraguan mahasiswa dalam melakukan *whistleblowing* menyebabkan keinginan untuk melakukan tindakan *whistleblowing* rendah, hal tersebut menurut hasil dari penelitian pendahuluan pada poin 3 dengan persentase 80%. Keraguan tersebut disebabkan oleh adanya rasa takut dan tidak ingin menimbulkan masalah.

Penelitian pendahuluan menunjukkan bahwa pengungkapan perilaku kecurangan dapat dilakukan oleh mahasiswa dengan didukung oleh niat. Niat merupakan hal yang memengaruhi seseorang untuk melakukan perbuatan tertentu ataupun tidak. Berlandaskan “*Theory of Planned Behavior*”, suatu perilaku didasari oleh tiga faktor yang mempengaruhi minat seseorang dalam menjalankan suatu kegiatan. Tiga faktor itu merupakan sikap terhadap perilaku “*attitude toward behaviour*”, norma subjektif “*subjective norms*” dan persepsi kontrol perilaku “*perceived behavioral control*” (Ajzen, 1991). Teori lain yang berhubungan dengan *whistleblowing* adalah *Prosocial Organizational Behavior Theory*. Teori tersebut menjelaskan mengenai Perilaku atau tindakan yang dilakukan untuk meningkatkan kesejahteraan individu, kelompok, atau organisasi, dimana yang melakukan tindakan tersebut adalah anggota dari organisasi itu sendiri (Brief dan Motowidlo, 1986). Memberikan *reward* dan melindungi *whistleblower* dari risiko pembalasan (*personal cost*) merupakan salah satu contoh perilaku meningkatkan kesejahteraan.

Sikap terhadap perilaku menunjuk pada seberapa jauh seorang individu mengevaluasi atau memberi suatu nilai mengenai menguntungkan atau tidaknya suatu perilaku (Ajzen, 1991). Semakin tinggi keyakinan individu mengenai keuntungan yang akan didapatkan pada suatu perilaku akan semakin tinggi juga keinginan untuk melakukan perilaku tersebut. Hal ini sesuai dengan Damayanthi, Sujana, dan Herawati (2017), yang berpendapat bahwa sikap terhadap perilaku mempunyai dampak yang positif dan signifikan pada niat untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. penelitian yang telah dilakukan oleh Djamal, Pikir, dan Wardani (2019), juga berpendapat bahwa sikap terhadap perilaku mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada tindakan *whistleblowing*. Adapun hipotesisnya sebagai berikut :

H₁ : Sikap terhadap perilaku berpengaruh positif terhadap niat mahasiswa akuntansi melakukan *whistleblowing*

Norma subjektif merupakan tekanan secara sosial yang mempengaruhi seseorang untuk melakukan atau tidaknya suatu tindakan, sehingga lingkungan sekitar juga ikut berpengaruh (Tornikoski, Erno dan Maalaoui, 2019). Secara umum, seseorang memiliki

niatan untuk melakukan suatu perilaku ketika mereka mengevaluasinya secara positif serta ketika seseorang tersebut percaya bahwa orang lain membenarkan perilaku tersebut (Ajzen, 1985). Hal ini didukung oleh Damayanthi, Sujana, dan Herawati (2017), yang berpendapat bahwa norma subjektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat melakukan tindakan *whistleblowing*. Penelitian yang telah dilakukan oleh Djamal, Pikir, dan Wardani (2019), juga menyatakan bahwa norma subjektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Adapun hipotesisnya sebagai berikut :

H₂ : Norma subjektif berpengaruh positif terhadap niat mahasiswa akuntansi melakukan *whistleblowing*.

Persepsi kontrol perilaku mengarah kepada tingkat kesulitan seseorang dalam menjalankan suatu perilaku serta antisipasi terhadap rintangan dan hambatan (Ajzen, 1991). Semakin tinggi persepsi kontrol perilaku maka makin tinggi juga keinginan seseorang menjalankan suatu perilaku. Hal ini didukung oleh Damayanthi, Sujana, dan Herawati (2017), yang berpendapat bahwa persepsi kontrol perilaku mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif pada niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Berbeda dengan penelitian dari Djamal, Pikir, dan Wardani (2019), menyatakan bahwa persepsi kontrol perilaku tidak mempunyai pengaruh terhadap niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Adapun hipotesisnya sebagai berikut :

H₃ : Persepsi kontrol perilaku berpengaruh positif terhadap niat mahasiswa akuntansi melakukan *whistleblowing*.

Penghargaan atau *reward* merupakan hadiah yang diberikan kepada pegawai yang mendapatkan prestasi tertentu dan prestasi tersebut bermanfaat bagi perusahaan atau organisasi. Penghargaan diberikan dengan tujuan meningkatkan semangat, motivasi, dan komitmen pegawai. Pemberian penghargaan atau *reward* dapat mempengaruhi pegawai lain untuk melakukan kebaikan juga, sehingga akan terjadi persaingan yang positif diantara para pegawai (Busro, 2018:315). Penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Putri (2020) juga mendukung bahwa memberikan *reward* akan sangat berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Marantika, Yuniarta, dan Anantawikrama (2017) mempunyai pendapat yang berbeda, yaitu menyatakan bahwa pemberian *reward* tidak berpengaruh terhadap niat PNS untuk melakukan *whistleblowing* Adapun hipotesisnya sebagai berikut :

H₄ : Penghargaan berpengaruh positif terhadap niat mahasiswa akuntansi melakukan *whistleblowing*.

Personal cost adalah pengertian dari sudut pandang seseorang terhadap pembalasan dendam atau sanksi dari para anggota organisasi (Hariyani dan Putra, 2018). *Personal Cost* yang diterima oleh anggota organisasi dapat berupa ketidaknyamanan, risiko ancaman, dan masalah lainnya. *Personal cost* dapat mengurangi niat untuk melakukan *whistleblowing* atau pelaporan kecurangan (Reshie, Agustin, dan Helmayunita, 2020). Makin rendahnya *personal cost* akan semakin tinggi juga keinginan untuk melakukan suatu perilaku, karena individu sudah tidak takut akan risiko yang akan diperoleh dari perilaku tersebut.

Pernyataan ini didukung oleh Bernawati dan Napitupulu (2018), yang berpendapat bahwa *personal cost* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap intensi *whistleblowing*. Kajian yang telah dilakukan oleh Hanif, Rheny, dan Odiatma (2017), berpendapat sama yaitu *personal cost* mempunyai pengaruh pada niat melakukan *whistleblowing*. Adapun hipotesisnya sebagai berikut:

H₅ : *Personal cost* berpengaruh positif terhadap niat mahasiswa akuntansi melakukan *whistleblowing*.

Metode Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sebanyak 258 mahasiswa akuntansi STIE Perbanas Surabaya angkatan 2017 digunakan sebagai populasi dalam penelitian ini. Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling* atau pemungutan sampel yang random tanpa melihat strata (Sugiyono, 2016: 120). Penentuan jumlah sampel dihitung dengan menggunakan rumus slovin sehingga didapatkan sampel sebanyak 75 mahasiswa.

Pada penelitian ini digunakan sumber data primer. Data primer merupakan data – data yang diambil langsung dari objek penelitian. Kuesioner digunakan sebagai Teknik pengambilan data dalam penelitian ini. Kuesioner adalah sebuah cara pengambilan data dengan memberikan beberapa pertanyaan maupun pernyataan pada responden yang merujuk pada variabel dalam penelitian (Sugiyono, 2016: 199).

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda yang diolah menggunakan program pengolahan data statistik, yaitu *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS). Pengujian yang dilakukan meliputi uji validitas, uji reliabilitas. Uji asumsi klasik, meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas, serta uji hipotesis yang meliputi uji f, uji t, dan uji koefisien determinasi.

Variabel dalam penelitian ini meliputi variabel terikat dan variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah niat melakukan whistleblowing. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah sikap terhadap perilaku, norma subjektif, persepsi kontrol perilaku, *reward*, dan *personal cost*.

Sikap terhadap perilaku adalah pengertian dari sudut pandang seseorang terhadap menguntungkan atau tidaknya suatu perilaku untuk dilakukan. Sikap terhadap perilaku diukur menggunakan skala likert. Responden diminta mengisi kuesioner. Pertanyaan yang disajikan dalam kuesioner tersebut didasarkan pada indikator yang bersumber dari Khanifah, dkk. (2017) yaitu, anggapan jika *whistleblowing* adalah suatu hal yang positif (a), anggapan jika *whistleblowing* suatu perilaku yang mempunyai etika (b), kebanggaan sebagai *whistleblower* (c), anggapan jika *whistleblower* adalah perilaku positif (d).

Norma subjektif merupakan persepsi individu terhadap suatu perilaku yang sudah terpengaruhi orang lain atau lingkungan. Norma subjektif diukur menggunakan skala likert, dimana responden diminta mengisi kuesioner. Pertanyaan yang disajikan dalam kuesioner tersebut merupakan pertanyaan yang didasarkan pada indikator yang bersumber dari Khanifah, dkk. (2017) yaitu, pandangan orang – orang yang menurut mahasiswa penting jika melakukan *whistleblowing*. (a), tanggapan keluarga terhadap perilaku *whistleblowing* (b), lingkungan sekitar mahasiswa terhadap perilaku *whistleblowing* (c).

Persepsi kontrol perilaku merupakan kepercayaan seseorang akan suatu tingkat kesulitan yang akan diterima terhadap suatu perilaku. Persepsi kontrol perilaku diukur menggunakan skala likert dimana responden diharapkan untuk mengisi kuesioner. Pertanyaan – pertanyaan yang disajikan didalam kuesioner tersebut merupakan pertanyaan yang didasarkan pada indikator yang diadopsi dari Khanifah, dkk. (2017) yaitu, persepsi kemungkinan seseorang menjadi *whistleblower* (a), tinggi rendahnya kontrol diri mahasiswa untuk menjadi *whistleblower* (b), niat mahasiswa melakukan *whistleblowing* tanpa memikirkan pendapat orang lain (c) pilihan mahasiswa itu sendiri untuk menjadi *whistleblower* (d), tinggi rendahnya tanggung jawab mahasiswa terhadap dirinya sendiri (e), seberapa handalnya mahasiswa mempengaruhi orang lain (f), mudahnya bagi mahasiswa bercerita tentang suatu kejadian yang pernah terjadi (g), tinggi rendahnya kontrol mahasiswa terhadap pemilihan jalan hidup (h), seberapa jauh mahasiswa bisa mengontrol pendapatnya (i), tinggi rendahnya kontrol mahasiswa melakukan hal yang benar (j).

Reward atau penghargaan merupakan hadiah yang diberikan kepada individu atas pencapaian yang memberi keuntungan pada suatu perusahaan atau organisasi. *Reward* diukur menggunakan skala likert, dimana responden diminta untuk mengisi kuesioner. Pertanyaan yang disajikan dalam kuesioner tersebut merupakan pertanyaan yang didasarkan pada indikator yang diadopsi dari Prabu & Wijayanti (2016) yaitu, penghargaan ekstrinsik langsung (imbalan berupa uang) (a), penghargaan ekstrinsik tidak langsung berupa keuntungan dan nilai (b), penghargaan intrinsik berupa jaminan keamanan dan kerahasiaan (c).

Personal cost merupakan sudut pandang seseorang terhadap pembalasan dendam atau sanksi dari para anggota organisasi. *Personal cost* diukur menggunakan skala likert, dimana responden diminta untuk mengisi kuesioner. Pertanyaan yang disajikan dalam kuesioner tersebut merupakan pertanyaan yang didasarkan pada indikator yang dikembangkan dari Refaoni (2019) yaitu, ketakutan akan retalisasi (ancaman) (a), konsekuensi positif dan negatif atas perilaku (b), kebersediaan diri untuk berkomitmen (c).

Suatu keinginan atau hasrat untuk melakukan sesuatu dari dalam diri sendiri bisa disebut juga dengan niat. Dalam penelitian ini, niat dari mahasiswa akuntansi untuk melakukan tindakan *whistleblowing* merupakan variabel yang dipengaruhi. Niat melakukan *whistleblowing* diukur dalam skala likert 1 sampai 5 poin dimana Responden diminta untuk mengisi kuesioner. Pertanyaan dalam kuesioner tersebut didasarkan pada indikator yang bersumber dari Khanifah, dkk. (2017) keinginan mahasiswa menjadi *whistleblower* (a), rencana seorang mahasiswa untuk menjadi *whistleblower* (b), usaha untuk menjadi *whistleblower* (c).

Hasil dan Pembahasan

Pada penelitian ini, diketahui jumlah kuesioner yang disebar sebanyak 75 kuesioner dan kuesioner yang dapat diolah sebanyak 75 kuesioner (100%). Jadi dalam penelitian ini, semua kuesioner dikembalikan dan dapat dianalisis.

Pengujian validitas instrumen dilakukan dengan menggunakan teknik *Korelasi Pearson (Product Moment)*. Hasil uji validitas menunjukkan semua indikator pada variabel dinyatakan valid atau mampu mengukur variabel tersebut, sehingga dapat dipergunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini. Hasil uji reliabilitas juga menunjukkan bahwa semua variabel dianggap reliabel dengan nilai cronbach's alpha diatas 0.70.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

	Niat Whistleblowing
Kolmogrov-Smirnov Z	0.083
Signifikansi	0.200

Sumber : Data diolah (2021)

Berlandaskan pada tabel 2, uji normalitas yang dilakukan menggunakan SPSS menghasilkan nilai uji statistik *kolmogrov-smirnov* sebesar 0,083 dengan signifikansi sebesar 0,200. Dengan ini, data yang ada didalam penelitian ini mempunyai distribusi yang normal karena nilai signifikansi $0,200 > 0,05$.

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

<i>Independent Variable</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
Sikap Terhadap Perilaku	0.500	2.000
Norma Subjektif	0.406	2.460
Persepsi Kontrol Perilaku	0.531	1.882
Reward	0.906	1.104
Personal Cost	0.855	1.170

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 3, variabel sikap terhadap perilaku menghasilkan nilai VIF 2,000 dan nilai *tolerance* sebesar 0,500. Variabel norma subjektif menghasilkan nilai VIF 2,460 dengan nilai *tolerance* 0,406. Variabel persepsi kontrol perilaku menghasilkan nilai 1,882 dengan nilai *tolerance* 0,531. Variabel *reward* menghasilkan nilai VIF 1,104 dengan nilai *tolerance* 0,906. Variabel personal cost menghasilkan nilai VIF 1,170 dengan nilai *tolerance* 0,855. Maka uji multikolinearitas yang sudah dilakukan menunjukkan nilai *tolerance* > 0.10 atau nilai VIF < 10, sehingga multikolinearitas tidak terjadi.

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas

<i>Independent Variable</i>	<i>T Statistics</i>	<i>Sig.</i>
Sikap Terhadap Perilaku (X ₁)	0.938	0.351
Norma Subjektif (X ₂)	-0.847	0.400
Persepsi Kontrol Perilaku (X ₃)	-0.029	0.977
Reward (X ₄)	-0.189	0.851
Personal Cost (X ₅)	0.849	0.399

Sumber : Data diolah (2021)

Pada penelitian ini uji heteroskedastiditas di uji menggunakan SPSS dengan teknik Glejser Test. Berdasarkan tabel 4 menunjukkan semua variabel menghasilkan nilai signifikansi > 0,05, dengan begitu datanya dapat dibidang homogen atau tidak terdapat heteroskedastisitas.

Tabel 5. Analisis Regresi Linier Berganda

<i>Independent Variable</i>	<i>Dependent Variable</i>	<i>Coefficients</i>
Konstanta	Niat (Y)	1.652
Sikap Terhadap Perilaku (X ₁)	Niat (Y)	0.175
Norma Subjektif (X ₂)	Niat (Y)	0.203
Persepsi Kontrol Perilaku (X ₃)	Niat (Y)	0.163
Reward (X ₄)	Niat (Y)	-0.017
Personal Cost (X ₅)	Niat (Y)	-0.090

Sumber : Data diolah (2021)

Sesuai dengan hasil regresi linier berganda pada tabel 5 diperoleh persamaa $Y = 1.652 + 0.175 X_1 + 0.203 X_2 + 0.163 X_3 - 0.017 X_4 - 0.090 X_5$. Menurut persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai konstanta sebesar 1.652 menandakan jika variabel bebas yaitu sikap terhadap perilaku, norma subjektif, persepsi kontrol perilaku, penghargaan, dan personal cost bernilai konstan, maka besar pengukuran niat melakukan *whistleblowing* adalah sebesar 1.652. Variabel sikap terhadap perilaku sebesar 0.175

mengindikasikan bahwa apabila variabel sikap terhadap perilaku ditingkatkan maka cenderung dapat juga meningkatkan niat melakukan *whistleblowing* sebesar 0,175. Variabel norma subjektif sebesar 0.203 mengindikasikan bahwa apabila variabel norma subjektif semakin tinggi, maka cenderung dapat meningkatkan niat melakukan *whistleblowing* sebesar 0.203. Variabel persepsi kontrol perilaku sebesar 0.163 mengindikasikan bahwa apabila variabel persepsi kontrol perilaku semakin tinggi, maka cenderung dapat meningkatkan niat melakukan *whistleblowing* sebesar 0.163. Variabel *reward* sebesar -0.017 mengindikasikan bahwa apabila variabel *reward* semakin tinggi, maka cenderung dapat menurunkan niat melakukan *whistleblowing* sebesar -0.017. Variabel *personal cost* sebesar -0.090 mengindikasikan bahwa apabila variabel *personal cost* semakin tinggi, maka cenderung dapat menurunkan niat melakukan *whistleblowing* sebesar -0.090.

Tabel 6. Hasil Adjusted R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.850 ^a	.723	.703	1.13787

Sumber : Data diolah (2021)

Sesuai dengan tabel 6, Koefisien determinasi (adjusted R square) menunjukkan nilai 0.703. Dengan ini terbukti jika variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen sebanyak 70,3%. lalu sisanya sebanyak 29,7% adalah bagian dari faktor – faktor lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Tabel 7. Hasil Uji F

<i>Dependent Variable</i>	<i>F Statistics</i>	<i>Sig</i>
Niat Whistleblowing (Y)	35.952	0,000

Sumber : Data diolah (2021)

Pada hasil analisis di tabel 7 menunjukkan sebesar 35.952 dengan signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $35,952 > 2,348$ atau nilai $sig. < 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$. Dari hasil diatas dapat menunjukkan jika variabel bebas mempunyai pengaruh bersama – sama atau simultan terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

Tabel 8. Hasil Uji t

<i>Independent Variable</i>	t	Sig
Sikap Terhadap Perilaku (X ₁)	2.753	0.008
Norma Subjektif (X ₂)	2.811	0.006
Persepsi Kontrol Perilaku (X ₃)	5.153	0.000
Reward (X ₄)	-0.412	0.682
Personal Cost (X ₅)	-2.649	0.010

Sumber : data diolah (2021)

Hasil uji t menunjukkan sikap terhadap perilaku (X₁) terhadap niat melakukan *whistleblowing* menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 2,753 dan signifikansi sebanyak 0,008. Dari pengujian tersebut menunjukkan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ (1,667) atau signifikansi $\leq 0,05$ Kesimpulan dari hasil pengujian ini adalah bahwa terdapat pengaruh positif secara parsial sikap terhadap perilaku terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Hasil uji t menunjukkan variabel norma subjektif (X₂) terhadap niat untuk melakukan

whistleblowing menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 2,811 dan signifikansi sebesar 0,006. Dari pengujian tersebut menunjukkan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ (1,667) atau signifikansi $\leq 0,05$. Kesimpulan dari hasil pengujian ini adalah terdapat pengaruh positif secara parsial norma subjektif terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

Hasil uji t menunjukkan variabel persepsi kontrol perilaku (X_3) terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 5,153 dan signifikansi sebesar 0,000. Hasil pengujian ini memaparkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (1,667) atau signifikansi $\leq 0,05$ dengan ini, menunjukkan terdapat pengaruh positif secara parsial antara persepsi kontrol perilaku terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Hasil uji t menunjukkan variabel *reward* (X_4) terhadap niat melakukan *whistleblowing* menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar -0,142 dan signifikansi sebanyak 0,682. Pengujian tersebut memberikan hasil $t_{hitung} < t_{tabel}$ (1,667) atau signifikansi $\geq 0,05$, artinya tidak terdapat pengaruh positif secara parsial antara *reward* terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Hasil uji t menunjukkan variabel *personal cost* (X_5) terhadap niat melakukan *whistleblowing* menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar -2.649 dan signifikansi sebanyak 0,010. Pengujian tersebut memberi hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ (1,667) atau signifikansi $\leq 0,05$, hal ini berarti terdapat pengaruh negatif secara parsial antar persepsi kontrol perilaku terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

Penelitian ini menunjukkan hasil yaitu sikap terhadap perilaku berpengaruh positif terhadap niat mahasiswa akuntansi melakukan *whistleblowing*. Hal tersebut dapat dilihat pada hasil nilai t_{hitung} sebesar 2.753 dengan signifikansi 0.008. Maka dari itu, hipotesis yang pertama diterima. Hasil hipotesis ini sesuai dengan penelitian Damayanti, Sujana, dan Herawati (2017) dan Djamal, Pikir, dan Wardani (2019), menyatakan jika sikap terhadap perilaku berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Sikap terhadap perilaku merupakan penilaian individu terhadap menguntungkan atau tidaknya suatu perilaku. Semakin mahasiswa menganggap perilaku *whistleblowing* merupakan perilaku yang positif dan menguntungkan, maka mahasiswa akan cenderung melakukan *whistleblowing*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa norma subjektif berpengaruh positif terhadap niat mahasiswa akuntansi melakukan *whistleblowing*. Hasil dari nilai t_{hitung} sebesar 2.811 dengan signifikansi 0.006. Dengan demikian, hipotesis kedua pada penelitian ini diterima. Hasil hipotesis ini sesuai dengan penelitian Damayanti, Sujana, dan Herawati (2017) dan Djamal, Pikir, dan Wardani (2019), yang menyatakan bahwa norma subjektif memiliki pengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Norma subjektif merupakan penilaian individu terhadap suatu perilaku berdasarkan penilaian orang lain. Dukungan yang berasal dari lingkungan sekitar mahasiswa sangat berpengaruh terhadap pola pikir mahasiswa. Apabila dukungan mengenai cara pandang positif dari *whistleblowing* semakin meningkat, maka mahasiswa akan cenderung untuk melakukan tindakan *whistleblowing* tersebut.

Hasil penelitian ini menunjukkan persepsi kontrol perilaku mempunyai pengaruh positif terhadap niat mahasiswa akuntansi melakukan *whistleblowing*. Hasil dari nilai t_{hitung} sebesar 5.153 dengan signifikansi 0.000. Dengan ini, hipotesis ketiga dari penelitian ini diterima. Hasil hipotesis sesuai dengan kajian yang dilakukan oleh Damayanti, Sujana, dan Herawati (2017) dan Djamal, Pikir, dan Wardani (2019), yang menyatakan jika persepsi kontrol perilaku mempunyai pengaruh positif pada niat melakukan *whistleblowing*. Persepsi kontrol perilaku dipengaruhi oleh keyakinan individu terhadap kesulitan atau kemudahan dari suatu perilaku. Mahasiswa menganggap perilaku *whistleblowing* adalah sesuatu yang mudah untuk dilakukan, maka mahasiswa akan cenderung untuk melakukan *whistleblowing*.

Hasil penelitian ini membuktikan *reward* tidak berpengaruh pada niat mahasiswa

akuntansi untuk melakukan *whistleblowing*. hasil dari nilai t_{hitung} sebesar -0.412 dengan signifikansi 0.682. Dengan ini, hipotesis keempat dari penelitian ini tidak diterima. Hasil hipotesis ini sesuai dengan kajian Marantika, Yuniarta, dan Anantawikrama (2017), yaitu pemberian *reward* tidak mempunyai pengaruh pada niat mahasiswa untuk melakukan *whistleblowing*. Namun, hasil hipotesis tidak selaras dengan Sari dan Putri (2020), menyatakan pemberian *reward* berdampak pada niat melakukan *whistleblowing*.

Reward diberikan dengan tujuan meningkatkan semangat, motivasi, dan komitmen pegawai. Pemberian penghargaan atau *reward* dapat mempengaruhi pegawai lain untuk melakukan kebaikan juga (Busro, 2018:315). Namun, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada responden, Sebagian besar mahasiswa bersikap cenderung kearah menolak terhadap pemberian *reward*. Hal tersebut menunjukkan bahwa mendapatkan penghargaan atau *reward* bukan hal yang mempengaruhi mahasiswa untuk memiliki niatan melakukan *whistleblowing*. Hal tersebut kemungkinan besar dikarenakan mereka menganggap pemberian *reward* akan lebih banyak menyebabkan kerugian untuk dirinya sendiri serta mendapatkan *reward* bukan merupakan tujuan utama mahasiswa untuk melakukan *whistleblowing*.

Hasil penelitian ini menunjukan jika *personal cost* mempunyai pengaruh negatif terhadap niat mahasiswa akuntansi melakukan *whistleblowing*. Hasil dari nilai t_{hitung} sebesar - 2.649 signifikansi 0.010, maka nilai signifikansi ≤ 0.05 . Dengan begitu, hipotesis kelima dari penelitian ini tidak diterima. Hasil dari penelitian ini bertentangan dengan kajian Bernawati dan Napitupulu (2018), yang menyatakan jika *personal cost* mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap intensi *whistleblowing*. Hasil dari penelitian ini menghasilkan kesimpulan jika *personal cost* berdampak negatif dan signifikan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Apabila *personal cost* berpengaruh negatif maka artinya semakin kecil *personal cost* akan makin tinggi keinginan untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. sehingga, sebagian besar mahasiswa tidak terpengaruh akan risiko ancaman yang akan didapat setelah melakukan *whistleblowing*, maka dengan begitu mahasiswa akan cenderung untuk melakukan *whistleblowing*. Keberanian mahasiswa terhadap risiko ancaman yang akan didapat tidak terlepas dari kepercayaan mahasiswa terhadap pihak universitas yang akan melindungi pelapor.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa sikap terhadap perilaku berpengaruh positif terhadap niat mahasiswa akuntansi melakukan *whistleblowing*. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa menganggap *whistleblowing* merupakan suatu perilaku yang positif dan menguntungkan, sehingga mahasiswa cenderung akan melakukan perilaku tersebut.

Norma subjektif berpengaruh positif terhadap niat mahasiswa akuntansi melakukan *whistleblowing*. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan yang diberikan dari lingkungan sekitar mempengaruhi mahasiswa untuk berpikir bahwa *whistleblowing* merupakan perilaku yang positif. Persepsi kontrol perilaku berpengaruh positif terhadap niat mahasiswa akuntansi melakukan *whistleblowing*. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa memiliki keyakinan bahwa *whistleblowing* bukan merupakan perilaku yang sulit atau mereka yakin dapat melalui kesulitan tersebut.

Reward tidak berpengaruh terhadap niat mahasiswa akuntansi melakukan *whistleblowing*. Hal ini menunjukkan bahwa mendapatkan penghargaan bukan merupakan tujuan utama mahasiswa untuk memiliki niat melakukan *whistleblowing*. *Personal cost* berpengaruh negatif terhadap niat mahasiswa akuntansi melakukan *whistleblowing*. Semakin kecil *personal cost* semakin tinggi niat untuk melakukan

whistleblowing. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi atau pihak universitas sudah memberikan kebijakan yang baik untuk melindungi *whistleblower* sehingga mahasiswa tidak merasa terancam untuk melakukan *whistleblowing*.

Saran untuk penelitian ini yaitu objek penelitian terbatas hanya mahasiswa akuntansi pada satu universitas saja, sehingga belum dapat mencerminkan karakteristik dari mahasiswa akuntansi. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan universitas lain sehingga jumlah populasi dan sampel akan bertambah, maka akan didapatkan hasil yang berbeda dan lebih akurat dalam mewakili jawaban dari responden. Serta penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan ataupun memperbarui faktor yang berpengaruh terhadap niat seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

Daftar Pustaka

- Association of Certified Fraud Examiners. 2019. "Survei Fraud Indonesia." *Association of Certified Fraud Examiners (ACFE) Indonesia Chapter*.
- Ajzen, Icek. 1985. "From Intentions to Actions: A Theory of Planned Behavior." *Action Control* 11–39.
- Ajzen, Icek. 1991. "The Theory of Planned Behavior." *Organizational Behavior And Human Decision Processes* 50(2):179–211.
- Bernawati, Y., & Napitupulu, Giovani. 2018. "The Effect of Organizational, Individual, and Demographic Factors On The Whistleblowing Intention." *Journal of Accounting and Strategic Finance* 1(1):1–12.
- Brief, A. P. & Motowidlo, S. J. 1986. "Prosocial Organizational Behaviors." *The Academy of Management Review* 11(4):710–25.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori - Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Damayanthi, K., Sujana, E., & Herawati, N. 2017. "Pengaruh Norma Subyektif, Sikap Pada Perilaku, Persepsi Kontrol Perilaku Terhadap Niat Melakukan Pengungkapan Kecurangan (Whistleblowing) (Studi Empiris Pada Mahasiswa Akuntansi Program S1 Dan Program D3 Universitas Pendidikan Ganesha)." *E-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha* 8(2).
- Djamal, V., Pikir, T., & Wardani, P. 2019. "The Influence Of The Characteristic Of Whistleblower To Whistleblowing Intentions." *Journal of Accounting and Strategic Finance* 2(1):56–69.
- Fransiska, Iga, S., & Helianti, U. 2019. "Perilaku Kecurangan Akademik Mahasiswa: Perspektif Fraud Diamond Theory." *Jurnal Akuntansi Aktual* 6(2):316–23.
- Hanif, R., & Odiatma, F. 2017. "Pengaruh Personal Cost Reporting, Status Wrong Doer Dan Tingkat Keseriusan Kesalahan Terhadap Whistleblowing Intention." *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Bisnis* 10(1):11–20.
- Hariyani, E., & Putra, A. 2018. "Pengaruh Komitmen Profesional, Lingkungan Etika, Intensitas Moral, Personal Cost Terhadap Intensi Untuk Melakukan Whistleblowing Internal (Studi Empiris Pada Opd Kabupaten Bengkalis)." *Jurnal Akuntansi, Keuangan Dan Bisnis* 11(2):17–26.
- Karyono. 2013. *Forensic Fraud*. edited by D. Hardjono. Yogyakarta: ANDI.
- Khanifah, Muhammad, C.A., & Ernawati, B.A. 2017. "Pengaruh Attitude Toward Behaviour, Subjective Norm, Perceived Behavioral Control Pada Intention Whistleblowing." *Jurnal Akses* 12(24):147–58.
- Marantika, V., Yuniarta, G., & Anantawikrama. 2017. "Pengaruh Sikap, Budaya Ewuh Pekewuh, Komitmen Organisasi Dan Pemberian Reward Terhadap Niat Pegawai Negeri Sipil Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing (Studi Empiris SKPD

- Kabupaten Buleleng.” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi* 8(2).
- Nurharjanti, Nashirotn. 2017. “Persepsi Mahasiswa Dalam Mengurangi Fraud Akademik : Whistleblowing Sistem.” *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis* 17(1):1–12.
- Prabu, A.S., & Dewie, T. W. 2016. “Pengaruh Penghargaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya).” *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan* 5(2):104.
- Refaoni, Dkk. 2019. “Faktor -Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing.” *Jurnal Eksplorasi Akuntansi* 1(4):1633–49.
- Reshie, N., Silfia, A. H., & Helmayunita. 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):3029–49.
- Sari, D. & Putri, A. 2020. “Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Niat Untuk Melakukan Whistleblowing : Studi Empiris Pada RSUD Arifin Achmad Pekanbaru.” *Jurnal Ekonomi, Pendidikan Dan Akuntansi* 8(2).
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D*.
- Tilton, Clare. 2018. “Women and Whistleblowing: Exploring Gender Effects in Policy Design.” *Columbia Journal of Gender and Law* 35(2):338–68.
- Tornikoski, E., & Maalaoui, A. 2019. “Critical Reflections – The Theory of Planned Behaviour: An Interview with Icek Ajzen with Implications for Entrepreneurship Research.” *International Small Business Journal: Researching Entrepreneurship* 1–15.
- Wandayu, R., Dkk. 2019. “Faktor Keperilakuan Dan Perilaku Kecurangan Akademik: Peran Niat Sebagai Variabel Mediasi.” *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan Indonesia* 4.