

Pengaruh Ajaran Tri Pantangan, Sikap, dan Pemberian *Reward* terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing*

Aurelia Susanto^{1*}, Yulita Setiawanta², Enny Susilowati Mardjono³, Hermawan Triono⁴

¹⁻⁴ Universitas Dian Nuswantoro, Indonesia

Alamat: Jl. Imam Bonjol No.207, Pendrikan Kidul, Kec. Semarang Tengah, Kota Semarang, Jawa Tengah 50131

Korespondensi penulis: aureliasusanto9@gmail.com

Abstract. *This study aims to see whether there is an influence of the Tri Pantangan teachings, attitudes, and provision of rewards on the intention to do whistleblowing. The population in this study were accounting students at Dian Nuswantoro University Semarang. The sample was taken using purposive sampling technique, with 101 students selected as research respondents. Data were collected through questionnaires as a data collection method. To analyze the data, this study used multiple linear regression analysis assisted by SPSS 25. The results showed that the tri abstinence teachings and attitudes affect the intention of whistleblowing, while the provision of rewards showed no effect on the intention of whistleblowing.*

Keywords: *Tri Pantangan Teachings, Attitude, Giving Reward, Intention To Do Whistleblowing*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk melihat adakah pengaruh ajaran tri pantangan, sikap, serta pemberian *reward* terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa akuntansi Universitas Dian Nuswantoro Semarang. Sampel diambil menggunakan teknik *purposive sampling*, dengan 101 mahasiswa dipilih sebagai responden penelitian. Data dikumpulkan melalui kuesioner sebagai metode pengumpulan data. Untuk menganalisis data, penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang dibantu dengan SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ajaran tri pantangan dan sikap berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*, sementara pemberian *reward* tidak menunjukkan pengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

Kata kunci: Ajaran Tri Pantangan, Sikap, Pemberian *Reward*, Niat Melakukan *Whistleblowing*.

1. LATAR BELAKANG

Kasus kecurangan merupakan kasus yang sering terjadi di seluruh dunia, begitu pula di Indonesia. Tindak kecurangan sering menjadi pokok masalah dalam kehidupan sehari-hari. Menurut *Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE), kecurangan didefinisikan sebagai penyalahgunaan wewenang untuk memperoleh keuntungan individu dengan secara sengaja menyalahgunakan kekayaan atau aset perusahaan untuk kepentingan pribadi. Terdapat berbagai jenis penipuan, diantaranya adalah korupsi, pencucian dan penggelapan uang, pencurian data, penyimpangan aset dan lain sebagainya. Di Indonesia sendiri, contoh nyata dari perilaku menyimpang ini ialah Korupsi Asabri yang menyebabkan kerugian bagi negara hingga 22,78 Triliun (Maharani & Meiliana, 2021). Hal ini merupakan salah satu contoh kecil dari apa yang terjadi akhir-akhir ini.

Selain pada instansi pemerintah maupun perusahaan, *fraud* juga terjadi dalam lingkungan perguruan tinggi, seperti penipuan data penelitian, penggelapan dana dan anggaran, serta penipuan beasiswa. Kecurangan ini bisa dilakukan oleh mahasiswa, karyawan, dosen

maupun pihak yang memiliki jabatan di perguruan tinggi. Para pelaku kecurangan cenderung bertindak seenaknya, terutama jika pelanggaran yang mereka lakukan tidak menimbulkan rasa takut atau membuat mereka kehilangan semangat (Raihan et al., 2024). Di Indonesia terdapat berbagai kasus *fraud* dalam lingkungan akademik, kecurangan yang dilakukan oleh Rektor Universitas Udayana contohnya, dimana melakukan korupsi uang sumbangan pengembangan institusi (SPI) milik mahasiswa baru seleksi jalur mandiri tahun akademik 2018/2019 - 2022/2023 (Aristiani & Ariani, 2024). Sementara itu *fraud* yang sering dilakukan oleh mahasiswa adalah menyontek, plagiasi, memalsukan data, serta menggantikan kedudukan orang lain dalam akademik (W et al., 2021).

Kasus kecurangan yang kerap dilakukan mahasiswa di perguruan tinggi Universitas Dian Nuswantoro adalah mencontek. Hal ini terlihat dari sanksi yang diberikan oleh pihak kampus berupa pernyataan pelanggaran dalam berita acara tertulis oleh pelapor, kemudian hasil ujian mahasiswa yang mencontek tersebut akan dipajang dalam mading fakultas. Sanksi ini tertuang dalam Peraturan Akademik Universitas Dian Nuswantoro Pasal 53 tentang Pelanggaran Kode Etik Akademik. Sanksi dilaksanakan agar tidak menjadi budaya pelanggaran dalam perguruan tinggi. Peristiwa serupa juga terjadi di Universitas Muhammadiyah Palembang (UMP), dimana mahasiswi UMP terbukti melakukan plagiasi skripsi milik mahasiswi Universitas Sriwijaya (UNSRI). Sanksi yang diberikan adalah pembatalan hasil ujian skripsi dan *skorsing* selama 1 semester (Tasmalinda, 2024). Kasus ini terungkap karena pelapor yakni mahasiswi UNSRI yang skripsinya di plagiasi berhasil mengungkapkan kecurangan tersebut di media sosial dan pihak kampus. Kecurangan dapat diminimalisir, tapi tidak bisa diberantas sepenuhnya (Wahyudi et al., 2019).

Fenomena-fenomena seperti inilah yang mendorong dilakukannya sistem *whistleblowing*. Pentingnya *whistleblowing* untuk mengidentifikasi dan mengungkap pelanggaran dalam suatu perusahaan telah diakui oleh berbagai regulator internasional (Putri, 2016). Sebagai calon akuntan, mahasiswa akuntansi perlu memiliki integritas yang salah satunya adalah bertindak jujur dan menghindari kecurangan serta mengambil tindakan untuk melaporkan kecurangan tersebut dengan sistem *whistleblowing*.

Penting bagi mahasiswa akuntansi untuk memahami aspek-aspek yang dapat menjadi pengaruh dalam niat melakukan *whistleblowing*. Aspek kesatu yang dirasa mempengaruhi intensi mahasiswa melakukan *whistleblowing* adalah pemahaman ajaran tri pantangan. Ajaran tersebut terdiri dari tiga larangan, yakni penyalahgunaan keuangan, penyalahgunaan kekuasaan, serta penyalahgunaan kesusilaan yang diajarkan oleh Bapak Pendidikan Indonesia, Ki Hajar Dewantara (Trisharsiwi et al., 2020). Menurut penelitian yang dilakukan oleh

Wardani & Farin (2023) mengenai intensi melakukan *whistleblowing* kecurangan akademik, menyatakan bahwa ajaran tri pantangan memiliki pengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.

Aspek kedua yang dirasa mempunyai dampak intensi untuk melakukan *whistleblowing* adalah perilaku atau sikap. Terdapat dua faktor yang mampu mempengaruhinya, yaitu faktor individu dan situasional. Sikap merupakan contoh faktor individual tersebut (Safira & Ilmi, 2020). Sikap dipengaruhi oleh persepsi seseorang terhadap konsekuensi yang mungkin terjadi setelah melapor. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pebriyani & Septiari (2022) menemukan bahwa sikap mempunyai pengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*, sementara menurut Mustafa et al. (2022) mengutarakan sebaliknya.

Aspek ketiga yang dirasa mampu mempengaruhi niat seseorang melakukan *whistleblowing* ialah pemberian *reward*. Memberikan *reward* dapat mendorong karyawan untuk melakukan *whistleblowing*. *Reward* dapat berupa hadiah materil atau nonmateril (Wahyuningsih, 2016). Pada penelitian terdahulu, Darmawan et al. (2024), Azzahrah & Hadinata (2021), dan Usman & Rura (2021), menemukan pemberian *reward* memiliki dampak terhadap intensi melaksanakan *whistleblowing*. Hal tersebut bertentangan dengan pendapat Pebriyani & Septiari (2022) dan Prabasa & Akbar (2021) bahwa *reward* tidak mempunyai dampak signifikan.

Penelitian ini mereplikasi karya milik Dewi Kusuma Wardani dan Rini Agustina dengan judul yang sama pada tahun 2024. Berdasarkan penjelasan di atas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh ajaran tri pantangan, sikap, serta pemberian *reward* terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

2. KAJIAN TEORITIS

A. *Theory of Planned Behavior* (TPB)

Theory of Planned Behavior atau TPB ialah penyempurnaan dan pengembangan dari *Theory of Reasoned Action* (TRA) yang dibahas oleh Icek Ajzen serta Martin Fishbein. Teori ini menjelaskan dasar mempelajari sikap terhadap perilaku, sehingga intensi untuk berperilaku adalah faktor terpenting yang memengaruhi perilaku seseorang (Achmat, 2010). Ketika seseorang mempunyai persepsi positif, keyakinan bahwa suatu perilaku dapat diterima oleh lingkungannya, dan keyakinan bahwa mereka memiliki pengendalian diri, mereka akan lebih termotivasi untuk melakukan suatu perilaku. Menurut Ajzen (1991), semakin banyak orang yang merasakan banyak hal-hal bersifat mendukung dan sedikit hal-hal penghalang untuk dapat

melakukan suatu perbuatan, memiliki lebih banyak kontrol atas perbuatan tersebut dan sebaliknya.

Pebrina et al. (2021) menemukan jika kepercayaan perilaku (*behavior beliefs*), kepercayaan normatif (*normatif beliefs*), dan kepercayaan kontrol (*control beliefs*) adalah tiga komponen kepercayaan penggunaan yang menentukan perhatian keperilakuan adopsi teknologi TPB. Tindakan *whistleblowing* bergantung pada keinginan pelapor untuk memutuskan untuk melaporkan atau tidak. Teori ini telah berkembang menjadi salah satu teori yang mendukung aksi *whistleblowing* (Usman & Rura, 2021). TPB mampu menjelaskan dengan baik mengenai perilaku yang membutuhkan perencanaan, seperti tindakan pelaporan pelanggaran yang direncanakan.

B. Teori Altruisme

Menurut Myers (2012) Altruisme adalah perilaku individu atau kelompok yang bertujuan membantu orang lain yang membutuhkan tanpa mengharapkan imbalan, dilakukan dengan sukarela, serta didasari oleh rasa empati dan norma-norma kebaikan. Tindakan ini ditunjukkan melalui berbagi (*sharing*), bekerja sama (*cooperating*), bersikap jujur (*honesty*), dan memberi pertolongan (*helping*). *Whistleblowing* sering dipandang sebagai tindakan yang didasari oleh kepedulian terhadap kebaikan bersama (*public interest*) atau keadilan sosial, yang merupakan inti dari altruisme. Individu yang altruistik akan lebih cenderung mengabaikan risiko pribadi demi melaporkan pelanggaran yang berbahaya bagi orang lain atau organisasi.

Dalam lingkup perguruan tinggi, mahasiswa berhasil melaporkan tindakan kecurangan sehingga mereka akan diberi imbalan oleh pihak perguruan tinggi maupun pihak yang bersangkutan. Dengan adanya *reward* yang dapat berupa insentif, penghargaan, serta perlindungan hukum, hal ini akan meningkatkan niat kesukarelaan mahasiswa untuk melapor cenderung menjadi lebih tinggi.

C. Whistleblowing

Near & Miceli (1985) menemukan bahwa *whistleblowing* adalah sistem pengungkapan oleh anggota organisasi, baik mantan anggota maupun anggota saat ini perihal praktik ilegal, tidak sah, atau tidak bermoral yang berada di bawah genggaman atasan mereka, kepada pihak yang memiliki kemampuan mengambil tindakan. Individu atau kelompok yang melaporkan kecurangan disebut *whistleblower* (Setyowati, 2021). Namun, karena ada beberapa risiko, banyak orang yang tidak berani menjadi *whistleblower* (Hapsari, 2020). *Whistleblowing* dapat berasal dari dalam atau dari luar. *Whistleblowing* dari dalam melaporkan kepada pimpinan, dan *whistleblowing* dari luar melaporkan tindakan yang membahayakan kepada masyarakat dan

media masa (Fatmawati, 2015). *Whistleblowing* dianggap bermanfaat dalam mencegah kecurangan.

D. Ajaran Tri Pantangan

Trisharsiwi et al. (2020) membeberkan bahwa Tri Pantangan merupakan salah satu ajaran tamansiswa yang berasal dari Ki Hajar Dewantara yaitu mengacu pada tiga pantangan diantaranya adalah penyalahgunaan kekuasaan, keuangan, dan kesusilaan. Pantang menyalahgunakan kekuasaan berarti bahwa orang yang berkuasa tidak boleh menyalahgunakan kedudukan mereka untuk berperilaku tidak adil. Pantang menyalahgunakan keuangan berarti bahwa mereka tidak boleh menggunakan uang untuk kepentingan pribadi, seperti penyuapan dan korupsi. Pantang yang terakhir, larangan menyalahgunakan kesusilaan berarti mereka yang mempunyai budi mulia harus memiliki pedoman hidup yang ketat, salah satunya adalah kesusilaan (Wijayanti, 2018).

E. Sikap

Menurut Khommalludzin & Saputro (2020), sikap adalah keadaan emosional yang membentuk keputusan mereka untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Sikap memiliki dampak terhadap terjadinya *whistleblowing* dari sejauh mana keyakinan seseorang tentang bagaimana konsekuensi yang akan didapatkan setelah melakukan pelaporan dan secara subjektif mengevaluasi konsekuensi tersebut. Jika ada yang beranggapan bahwa *whistleblowing* memiliki konsekuensi yang positif, berarti ada juga yang menilai bahwa *whistleblowing* memiliki dampak yang positif. Ini berarti bahwa *whistleblowing* memiliki dampak yang positif (Near & Miceli, 1985). Variabel ini cocok dengan komentar Mahyarni (2013), yang mengatakan keinginan berperilaku seseorang mencakup tiga komponen yaitu norma subjektif (*subjective norm*), sikap (*attitude*), dan kontrol terhadap perilaku yang dirasakan. Dengan demikian, sikap memiliki dampak untuk melaksanakan *whistleblowing*.

F. Pemberian Reward

Menurut Kawulur et al., (2018) *reward* adalah hadiah yang diberikan kepada seseorang sebagai pengakuan atas tindakan mereka. *Reward* dapat membantu mengungkapkan kecurangan dalam perusahaan atau organisasi. Salah satu cara untuk mengurangi risiko negatif dan melindungi manajer dari tindakan *whistleblowing* adalah dengan membuat sistem *reward*, seperti uang tunai atau kontrak kerja jangka panjang untuk mereka yang melaporkan atau mengungkapkan pelanggaran (Azzahrah & Hadinata, 2021). Dalam penelitian ini, *reward* dimaksudkan untuk membuat seseorang lebih termotivasi untuk melaporkan pelanggaran. Semakin besar imbalan yang diberikan, seseorang lebih cenderung bersemangat untuk

melakukan tindakan. Secara empiris terdapat hubungan positif antara variabel pemberian *reward* dengan niat melakukan *whistleblowing*.

G. Perumusan Hipotesis

1) Ajaran Tri Pantangan dan Niat Melakukan *Whistleblowing*

Ajaran Tri Pantangan membentuk dan mendorong seseorang bertindak benar dengan cara mengendalikan diri serta mematuhi norma dan aturan yang ada. Seseorang yang memahami Tri Pantangan cenderung berperilaku positif, seperti menghindari penyalahgunaan kekuasaan dengan menutup-nutupi dan membenarkan tindakan negatif orang lain (Wardani & Farin, 2023). Mahasiswa dengan pemahaman yang tinggi mengenai Tri Pantangan akan memiliki niat yang lebih rendah untuk melaksanakan hal yang bersifat negatif, termasuk tindakan kecurangan. Semakin dalam memahami ajaran ini, semakin pula mereka menyadari bahwa kecurangan melanggar prinsip Tri Pantangan. Oleh karena itu, pemahaman ini dapat berdampak pada niat mereka untuk melakukan *whistleblowing* terhadap kecurangan. Variabel ini cocok dengan *Theory of Planned Behavior*, bahwa adanya keyakinan pengendalian diri memiliki dampak untuk melaksanakan *whistleblowing*. Dalam TPB, Ajaran Tri Pantangan dapat mempengaruhi sikap seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing* (Wardani & Agustina, 2024). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wardani & Farin (2023) mengatakan bahwa Ajaran Tri Pantangan memiliki pengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*

H1: Ajaran Tri Pantangan berpengaruh terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing*

2) Sikap dan Niat Melakukan *Whistleblowing*

Sikap terhadap *whistleblowing* adalah pandangan perilaku tersebut mempunyai efek positif, seperti menjaga organisasi, membasmis korupsi, menciptakan efek jera, membangun budaya jujur, serta mengharapkan nama baik dan pengakuan (Alwi & Helmayunita, 2020). Sikap terbentuk dari keyakinan yang kuat mengenai suatu perilaku dalam upaya mencapai hasil positif atau negatif, yang akan diikuti oleh proses pertimbangan terhadap perilaku itu. Apabila suatu perilaku bersifat positif, maka seseorang akan memiliki niat untuk melaksanakan tindakan yang dipikirkan tersebut, seperti menjadi *whistleblower*. Variabel ini sejalan dengan *Theory of Planned Behavior* yang menyatakan bahwa keyakinan akan adanya konsekuensi dari suatu perilaku turut membentuk sikap seseorang terhadap perilaku tersebut (Angrayni et al., 2021). TPB turut menjelaskan jika kepercayaan perilaku (*behavior beliefs*) adalah salah satu determinan yang cocok dengan variabel sikap. Oleh karena itu, sikap dapat berdampak pada niat mereka untuk melakukan *whistleblowing*. Temuan ini didukung oleh penelitian Raynetha & Hendrawati (2022), Pebriyani & Septiari (2022), Lingga & Darmawati (2023), Anggraini

(2023) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh antara sikap dan niat melakukan *whistleblowing*.

H2: Sikap berpengaruh terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing*

3) Pemberian *Reward* dan Niat Melakukan *Whistleblowing*

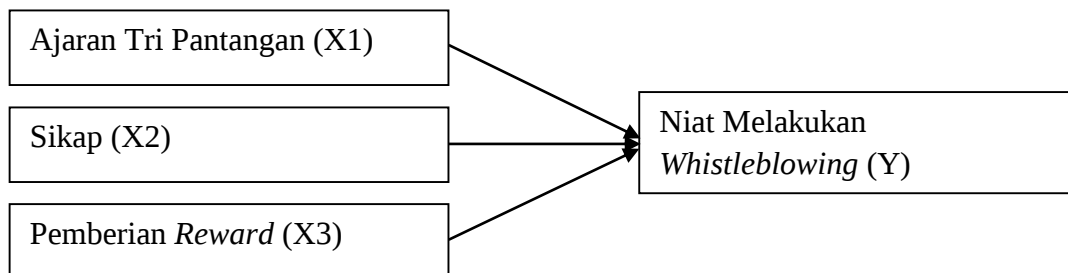
Seseorang cenderung berperilaku jika ia meyakini bahwa tindakan tersebut akan membuahkan hasil yang positif (menguntungkan), dibandingkan tindakan yang berpotensi membuahkan hasil negatif (tidak menguntungkan). Hasil yang positif untuk menghasilkan keuntungan tersebut adalah dengan pemberian *reward* setelah menjadi *whistleblower*. Adanya *reward* bagi pelapor meningkatkan motivasi mereka untuk melaporkan pelanggaran atau kecurangan demi mendapatkan keuntungan (Azzahrah & Hadinata, 2021). Dalam Teori Altruisme, *reward* dapat membantu mengurangi beban psikologis atau risiko finansial yang dihadapi *whistleblower*, sehingga mempermudah mereka untuk bertindak atas dasar niat altruistik. Meskipun altruisme adalah tindakan tanpa pamrih, individu tetap menghadapi risiko atau kerugian pribadi saat melakukan *whistleblowing* (misalnya, pembalasan dari organisasi). *Reward* dapat dianggap sebagai bentuk pengakuan atau kompensasi atas risiko tersebut, tanpa mengurangi aspek altruistik dari tindakan tersebut. Sehingga bisa disimpulkan terdapat hubungan pemberian *reward* terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Hubungan antara kedua temuan ini turut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Azzahrah & Hadinata (2021), Usman & Rura (2021), dan Darmawan et al. (2024)

H3: Pemberian *Reward* berpengaruh terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing*

Melalui proses tersebut, karyawan diberikan pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan kinerja pekerjaannya, sehingga diharapkan dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaannya dengan sebaik - baiknya. (Abdul Aziz Sholeh et.al. 2024 :82).

3. METODE PENELITIAN

A. Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka pikir penelitian

Objek penelitian ini ialah ajaran tri pantangan, sikap, dan pemberian *reward* terhadap intensi melakukan *whistleblowing* pada mahasiswa akuntansi Universitas Dian Nuswantoro Semarang. Lokasi penelitian dilakukan di gedung FEB Universitas Dian Nuswantoro Semarang dengan menggunakan data primer.

Data dikumpulkan secara pribadi oleh peneliti dengan menggunakan kuesioner sebagai teknik pengambilan data. Kuesioner digunakan dengan menyajikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan kepada responden mengenai variabel penelitian (Sugiyono, 2016). Kuesioner ini menggunakan bantuan skala likert dimana poin sangat tidak setuju diberi skor satu, sedangkan poin sangat setuju diberi skor lima.

Populasi terdiri dari mahasiswa program studi akuntansi yang masih terdaftar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro dan memenuhi kriteria yaitu sudah menempuh dan lulus Mata Kuliah Laboratorium Pengauditan. Populasi mahasiswa akuntansi dipilih karena mereka akan menjadi akuntan atau auditor di masa yang akan datang, jadi penting bagi mereka untuk menjadi *whistleblower* sejak dini (Wijayanti, 2018). Metode pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dimana sampel dipilih berdasarkan kriteria tertentu, sehingga diperoleh sampel sebanyak 101 mahasiswa. Data yang diperoleh akan diolah menggunakan *software* SPSS 25 dengan melakukan uji analisis regresi linear berganda.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas

Hasil uji validitas dari masing-masing indikator menunjukkan bahwa seluruh pernyataan memiliki nilai *pearson correlation* r hitung $> r$ tabel dan nilai sign $< 0,05$ yang menandakan bahwa pernyataan tersebut valid dan layak digunakan, kecuali pada butir pernyataan X1.4 dimana menunjukkan *pearson correlation* r hitung $< r$ tabel ($-0,087 < 0,1646$) dan nilai sign sebesar 0,387 ($0,387 > 0,05$) sehingga pernyataan X1.4 tidak valid. Oleh karena itu, butir pernyataan tersebut diputuskan untuk di-*drop* dari analisis selanjutnya.

B. Uji Realibilitas

Hasil uji realibilitas menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* yang didapat lebih besar dari 0,6. Nilai *Cronbach Alpha* variabel Ajaran Tri Pantangan adalah $0,754 > 0,6$. Nilai *Cronbach Alpha* variabel Sikap adalah $0,718 > 0,6$. Nilai *Cronbach Alpha* variabel Ajaran Tri pantangan adalah $0,621 > 0,6$. Maka dapat dikatakan tiap-tiap variabel dianggap reliabel dan dapat diandalkan.

C. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 1. Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	101
<i>Test Statistic</i>	0,085
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,07

Sumber: Data diolah (2024)

Tabel 1 dengan uji *Kolmogorof Smirnov Test* diatas menampilkan bahwa nilai *Kolmogorof Smirnov Z* sebesar 0,085 dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,07 yang tandanya lebih besar dari 0,05 ($0,07 > 0,05$), maka dari itu disimpulkan data berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

<i>Independent Variable</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
Ajaran Tri Pantangan	0,831	1,203
Sikap	0,832	1,202
Pemberian <i>Reward</i>	0,932	1,072

Sumber: Data diolah (2024)

Hasil uji multikolinearitas pada tabel diatas menampilkan tiap-tiap variabel menunjukan nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai *VIF* < 10 . Oleh sebab itu bisa dikatakan bahwa tidak terdapat multikolinearitas pada seluruh variabel penelitian ini.

3) Uji Heterokedastisitas

Tabel 3. Uji Heterokedastisitas

<i>Independent Variable</i>	<i>T statistics</i>	<i>Sig.</i>
Ajaran Tri Pantangan	-0,458	0,648
Sikap	-0,255	0,799
Pemberian <i>Reward</i>	0,902	0,369

Sumber: Data diolah (2024)

Hasil uji heterokedastisitas dengan metode Glejser pada tabel diatas menampilkan tiap-tiap variabel mempunyai nilai sig. $> 0,05$, oleh sebab itu bisa disimpulkan bahwa data bebas heterokedastisitas dalam model regresi.

4) Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Analisis Regresi Linear Berganda

<i>Independent Variable</i>	<i>Dependent Variable</i>	<i>Unstandarized Coefficients B</i>
Konstanta	Niat Melakukan <i>Whistleblowing</i>	4,494
Ajaran Tri Pantangan	Niat Melakukan <i>Whistleblowing</i>	0,276
Sikap	Niat Melakukan <i>Whistleblowing</i>	0,638
Pemberian <i>Reward</i>	Niat Melakukan <i>Whistleblowing</i>	-0,029

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai konstanta sebesar 4,494. Ajaran tri pantangan terhadap niat melakukan *whistleblowing* sebesar 0,276. Sikap terhadap niat melakukan *whistleblowing* sebesar 0,638. Pemberian *reward* terhadap niat melakukan *whistleblowing* sebesar -0,029. Jika dibentuk persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut: $Y = 4,494 + 0,276 X_1 + 0,638 X_2 - 0,029 X_3$. Artinya nilai koefisien dalam persamaan menunjukkan bahwa ketika variabel ajaran tri pantangan, sikap, pemberian *reward* bernilai tetap/konstan maka variabel niat melakukan *whistleblowing* adalah sebesar 4,494. Ketika variabel ajaran tri pantangan mengalami peningkatan 1 satuan, niat melakukan *whistleblowing* juga mengalami peningkatan sebesar 0, 276. Ketika variabel sikap mengalami peningkatan 1 satuan, niat melakukan *whistleblowing* juga mengalami peningkatan sebesar 0,638. Ketika variabel pemberian *reward* mengalami peningkatan 1 satuan, niat melakukan *whistleblowing* mengalami penurunan sebesar 0,029.

5) Uji F

Tabel 5. Uji F

<i>Dependent Variable</i>	<i>F Statistics</i>	<i>Sig.</i>
Niat Melakukan <i>Whistleblowing</i>	12,288	0,000

Sumber: Data diolah (2024)

Hasil uji F menampakan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($12,288 > 2,7$) dan nilai signifikan $< 0,05$ ($0,00 < 0,05$), oleh sebab itu dapat dikatakan bahwa variabel ajaran tri pantangan, sikap, dan pemberian *reward* secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

6) Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,525	0,275	0,253	2,861

Sumber: Data diolah (2024)

Hasil uji koefisien determinasi menampakan nilai koefisien *Adjusted R Square* sebesar 0,253 yang berarti variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen sebesar 25,3% sementara sisanya, yaitu 74,7%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

7) Uji t

Tabel 7. Uji t

<i>Independent Variable</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
Ajaran Tri Pantangan	2,345	0,021
Sikap	4,238	0,000
Pemberian <i>Reward</i>	-0,198	0,843

Sumber: Data diolah (2024)

Hasil uji t menampakan adanya pengaruh antara variabel ajaran tri pantangan terhadap niat melakukan *whistleblowing*, dilihat dari nilai sign $< 0,05$ ($0,021 < 0,05$) dan nilai t hitung $> t$ tabel ($2,345 > 1,98472$). Hasil uji t menampakan adanya pengaruh antara variabel sikap terhadap niat melakukan *whistleblowing*, dilihat dari nilai sign $< 0,05$ ($0,00 < 0,05$) dan nilai t hitung $> t$ tabel ($4,238 > 1,98472$). Hasil uji t menampakan tidak adanya pengaruh antara variabel pemberian *reward* terhadap niat melakukan *whistleblowing*, dilihat dari nilai sign $> 0,05$ ($0,843 > 0,05$) dan nilai t hitung $< t$ tabel ($-0,198 < 1,98472$).

D. Pengaruh Ajaran Tri Pantangan terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing*

Pengujian uji t menghasilkan ajaran tri pantangan memiliki pengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*, dengan demikian bisa disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menuturkan ajaran tri pantangan berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing* diterima. Melalui hasil tersebut, mahasiswa akuntansi sudah memahami inti ajaran tri pantangan sehingga menciptakan kerangka etika yang kuat dalam diri mahasiswa tersebut. Ajaran ini menanamkan kesadaran moral dan komitmen terhadap kebenaran, sehingga mahasiswa yang menjalani prinsip ini cenderung untuk mengambil tindakan melaporkan pelanggaran (*whistleblowing*).

Sejalan dengan teori yang mendukung hipotesis, menurut TPB ketika seseorang mempunyai persepsi positif, keyakinan bahwa suatu perilaku dapat diterima oleh lingkungannya, dan keyakinan bahwa mereka memiliki pengendalian diri, mereka akan lebih termotivasi untuk melakukan suatu perilaku. Begitu pula dengan adanya pemahaman ajaran tri pantangan yang membentuk sikap positif terhadap perilaku *whistleblowing*. Individu yang memegang teguh nilai-nilai tri pantangan memiliki pandangan bahwa melaporkan pelanggaran adalah tindakan yang benar, bermoral, dan sesuai dengan prinsip etika, sehingga ajaran tri pantangan meningkatkan niat mereka untuk melaporkan kecurangan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian milik Wardani & Farin (2023) dan Wardani & Agustina (2024).

E. Pengaruh Sikap terhadap Niat Melakukan Whistleblowing

Uji t menghasilkan sikap memiliki pengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*, dengan demikian bisa disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang menuturkan sikap berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing* diterima. Berdasarkan hasil analisis, didapatkan kesimpulan mahasiswa akuntansi percaya bahwa *whistleblowing* akan memberikan dampak positif, seperti memperbaiki sistem atau menghentikan pelanggaran, sehingga mereka akan lebih cenderung memiliki niat untuk melakukannya. Sikap dipengaruhi oleh keyakinan mengenai konsekuensi dari suatu tindakan. Hal ini sejalan dengan TPB yang menyatakan bahwa keyakinan akan adanya konsekuensi dari suatu perilaku turut membentuk sikap seseorang terhadap perilaku tersebut.

TPB menjelaskan bahwa sikap yang positif terhadap suatu perilaku meningkatkan niat untuk melakukannya. Dalam konteks *whistleblowing*, individu yang percaya bahwa tindakan tersebut membawa manfaat lebih besar dibandingkan risiko akan lebih terdorong untuk melaporkan pelanggaran. Mahasiswa akuntansi meyakini bahwa dampak positif dari *whistleblowing* membentuk niat dan motivasi mereka untuk bertindak, dengan demikian sikap memiliki pengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian milik Anggraini (2023), Lingga & Darmawati (2023), Prabasa & Akbar (2021).

F. Pengaruh Pemberian Reward terhadap Niat Melakukan Whistleblowing

Pengujian uji t menghasilkan pemberian *reward* tidak memiliki pengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*, sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis ketiga yang berbunyi pemberian *reward* berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing* ditolak. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pebriyani & Septiari (2022) dan Prabasa & Akbar (2021).

Melalui hasil penelitian yang sudah dilakukan, mayoritas mahasiswa akuntansi menunjukkan sikap yang cenderung menolak pemberian *reward*. Temuan ini mengindikasikan bahwa penghargaan atau *reward* bukanlah faktor yang memengaruhi niat mahasiswa untuk melakukan *whistleblowing*. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh pandangan mereka bahwa pemberian *reward* justru dapat mendatangkan lebih banyak kerugian bagi diri sendiri (kekhawatiran yang timbul akibat potensi konsekuensi negatif dari *whistleblowing*, seperti intimidasi dan pengucilan). Ketakutan akan pembalasan sering kali lebih besar daripada daya tarik *reward* yang diberikan. Dengan demikian *reward* bukanlah tujuan utama mahasiswa dalam mengambil keputusan untuk melaporkan pelanggaran. Dengan demikian *reward* tidak memiliki pengaruh terhadap niat mahasiswa akuntansi untuk melakukan *whistleblowing*. Memilih merupakan bagian dari suatu upaya pemecahan sekaligus sebagai bagian dari proses pengambilan keputusan. Oleh karena itu dibutuhkan keputusan pembelian yang tepat (Kristiawati Indriana et.al. 2019 : 28).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang sudah dikemukakan diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa ajaran tri pantangan dan sikap memiliki pengaruh terhadap niat mahasiswa akuntansi untuk melakukan *whistleblowing*. Sementara pemberian *reward* bukanlah faktor yang mempengaruhi niat melakukan *whistleblowing*.

Penelitian ini menyadari keterbatasan seperti nilai koefisien determinasi hanya sebesar 25,3% yang menunjukkan bahwa masih ada variabel lain yang dapat mempengaruhi hasil. Saran untuk penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lainnya yang dirasa mampu mempengaruhi niat melakukan *whistleblowing*.

DAFTAR REFERENSI

- Achmat, Z. (2010). Theory of planned behavior, masihkah relevan? Jurnal Universitas Sumatera Utara, 23(2), 1–20.
- Alwi, H., & Helmayunita, N. (2020). Pengaruh sikap, personal cost of reporting, dan tingkat keseriusan kecurangan terhadap intention whistleblowing pada pemerintah daerah. Jurnal Eksplorasi Akuntansi, 2(1), 2445–2465. <http://jea.ppj.unp.ac.id/index.php/jea/issue/view/20>
- Anggraini, D. R. (2023). Factors that affect accounting students on intention to do whistleblowing. Asian Journal of Research Economics and Finance, 1(1), 10–24. <https://e-journal.acitya.or.id/index.php/AJREF/>

- Angrayni, S., M. R. Y., Minovia, A. F., & Rifa, D. (2021). Pengaruh sikap, norma subyektif dan komitmen organisasi terhadap niat untuk melakukan whistleblowing. *CURRENT: Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis Terkini*, 2(1).
- Aristiani, D. M. D., & Ariani, N. W. S. (2024, February 23). Perjalanan kasus dugaan korupsi SPI eks rektor Unud antara. *Detik.com*.
- Aziz Sholeh, A., et al. (2024). Kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Insolent Raya di Surabaya. *Journal of Management and Creative Business*, 2(1), 82–96.
- Azzahrah, M., & Hadinata, S. (2021). Peran reward dan komitmen organisasi terhadap niat whistleblowing: Sebuah studi eksperimen. *Akurasi: Jurnal Studi Akuntansi dan Keuangan*, 4(1), 11–30. <https://doi.org/10.29303/akurasi.v4i1.56>
- Darmawan, Y., Wiratno, D. H., & Rahimah, R. (2024). Pengaruh faktor individual dan situasional terhadap niat mahasiswa melakukan whistleblowing: Studi pada mahasiswa D-III akuntansi. *Jesya*, 7(1), 738–749. <https://doi.org/10.36778/jesya.v7i1.1432>
- Hapsari, D. I. (2020). Corporate governance, whistle blowing policy dan earnings management pada perusahaan jasa di Indonesia. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 4(2), 237–247.
- Jzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211.
- Khommalludzin, A., & Saputro, E. P. (2020). Penerapan perilaku whistleblowing berdasarkan faktor theory of planned behavior pada guru dan karyawan SMK Muhammadiyah 6 Gemolong Sragen [Tesis tidak diterbitkan]. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Lingga, A. T., & Darmawati, D. (2023). Pengaruh sikap, norma subjektif, persepsi kontrol perilaku, dan insentif finansial terhadap intensi melakukan whistleblowing. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 3(1), 953–964. <https://doi.org/10.25105/jet.v3i1.15598>
- Maharani, T., & Meiliana, D. (2021, May 31). Ketua BPK: Kerugian negara dalam kasus korupsi Asabri Rp 22,78 triliun. *Kompas.com*.
- Mahyarni. (2013). Theory of reasoned action dan theory of planned behavior: Sebuah kajian historis tentang perilaku. *Jurnal El-Riyasah*, 4(1), 13–23.
- Mustafa, R. M., et al. (2022). Factors influencing the whistleblowing system in the government of Jakarta Capital Special Region, Indonesia. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 5(5). <https://doi.org/10.47191/jefms/v5-i5-25>
- Myers, D. G. (2012). Psikologi sosial (Jilid 2). Salemba Humanika.
- Near, J. P., & Miceli, M. P. (1985). Organizational dissidence: The case of whistle-blowing. *Journal of Business Ethics*, 4, 1–16.

- Pebrina, E. T., et al. (2021). Adopsi e-commerce oleh UMKM di Banten: Analisis pengaruh theory of planned behavior. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(6), 4426–4438. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i6.1484>
- Pebriyani, D., & Septiari, D. (2022). Factors affecting whistleblowing intentions of accounting students. *PICEEBA-8 2021 Proceedings*, 77–80.
- Prabasa, N. A., & Akbar, F. S. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi niat mahasiswa akuntansi untuk melakukan whistleblowing. *Seminar Nasional Akuntansi dan Call for Paper*, 1(1), 430–441.
- Putri, C. M. (2016). Pengaruh jalur pelaporan dan tingkat religiusitas terhadap niat seseorang melakukan whistleblowing. *Journal of Accounting and Investment*, 17(1), 42–52. <https://doi.org/10.18196/jai.2016.0043>
- Raihan, M. R., et al. (2024). Impact of whistleblowing system between the Vousinas fraud hexagon theory and financial statement fraud. *MAKSIMUM*, 14(1), 114–135. <https://doi.org/10.26714/mki.14.1.2024.114-135>
- Ramdhan, N. Z. A. D. N., Tetteng, B., & Mansyur, A. Y. (2023). Pengaruh religiusitas terhadap attitude toward behavior mengenai intensi whistleblowing pada karyawan di Makassar. *PESHUM: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora*, 3(1), 284–291.
- Raynetha, T., & Hendrawati, E. (2022). Pengaruh sikap, persepsi kendali, dan komitmen organisasi terhadap niat melakukan whistleblowing. *Al-Mal: Jurnal Akuntansi dan Keuangan Islam*, 3(2). <http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/al-mal/index>
- Referensi Buku dan Sumber Berita:
- Safira, E., & Ilmi, M. B. (2020). Pengaruh sikap, persepsi kontrol perilaku, tanggung jawab pribadi dan keseriusan yang dirasakan terhadap niat whistleblowing. *Reviu Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 83–98.
- Setyowati, I. (2021). Persepsi mahasiswa akuntansi tentang niat untuk melakukan tindakan whistleblowing [Tesis tidak diterbitkan]. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sugiyono. (2016). Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, R&D (Ed. ke-21). Alfabeta.
- Tasmalinda. (2024, June 6). Terbukti plagiat skripsi, mahasiswi UMP batal wisuda dan diskorsing. *Suara.com*.
- Trisharsiwi, H., et al. (2020). Ketamansiswaan. Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa.
- Usman, H., & Rura, Y. (2021). Pengaruh personal cost dan pemberian reward terhadap tindakan whistleblowing. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 10(1).
- Wahyudi, S., Achmad, T., & Pamungkas, I. D. (2019). Whistleblowing system and fraud early warning system on village fund fraud: The Indonesian experience.

International Journal of Financial Research, 10(6), 211–217.
<https://doi.org/10.5430/ijfr.v10n6p211>

Wahyuningsih, W. (2016). Pengaruh pemberian reward, komitmen organisasi, gender dan masa kerja terhadap whistleblowing. *Jurnal Akuntansi*, 4(...).