



Intensi *Whistleblowing* Mahasiswa Akuntansi STIE Studi Ekonomi Modern : Teori *Planned Behavior*

Warsito¹, Sukemi Kamto Sudibyo²

¹STIE Studi Ekonomi Modern (STIE STEKOM)

²Universitas Sains dan Teknologi Komputer

Alamat: Jl. Diponegoro No.69, Dusun I, Wirogunan, Kec. Kartasura, Kabupaten Sukoharjo, Jawa Tengah 57166

Email: sitow175@gmail.com^{1*}, sukemi@stekom.ac.id²

Korespondensi: sitow175@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the influence of attitudes, subjective norms, perceived behavioral control, and retaliation on whistleblowing intentions among accounting students at STIE STEKOM. Data were collected through questionnaires to 80 respondents, then analyzed using IBM SPSS Statistics. The validity test showed that all question items had a Corrected Item Total Correlation value greater than r table (0.182), thus declared valid. The reliability test produced a Cronbach's Alpha value of 0.877 for all variables, indicating a reliable instrument. The classical assumption test included multicollinearity (tolerance > 0.10, VIF < 10), heteroscedasticity (Sig. > 0.05), and normality (Sig. K-S = 0.245 > 0.05) which met the requirements. The results of the regression analysis showed that attitudes, perceived behavioral control, and retaliation had a significant positive effect on whistleblowing intentions, while subjective norms had a negative effect. The F test proved that the independent variables simultaneously had a significant effect on whistleblowing intentions. The coefficient of determination (Adjusted R^2) of 56.6% indicates that the model is able to explain variation in whistleblowing intentions, while the remaining 43.4% is influenced by other factors. This finding confirms the importance of individual and environmental factors in driving whistleblowing behavior.*

Keywords: *attitudes, subjective norms, perceived behavioral control, retaliation, whistleblowing intentions.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sikap, norma subjektif, persepsi kontrol perilaku, dan retaliasi terhadap intensi whistleblowing pada mahasiswa akuntansi STIE STEKOM. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner kepada 80 responden, kemudian dianalisis menggunakan IBM SPSS Statistics. Uji validitas menunjukkan seluruh item pertanyaan memiliki nilai *Corrected Item Total Correlation* lebih besar dari r tabel (0,182), sehingga dinyatakan valid. Uji reliabilitas menghasilkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,877 pada seluruh variabel, menunjukkan instrumen reliabel. Uji asumsi klasik meliputi multikolinearitas (tolerance > 0,10, VIF < 10), heteroskedastisitas (Sig. > 0,05), dan normalitas (Sig. K-S = 0,245 > 0,05) yang memenuhi syarat. Hasil analisis regresi menunjukkan sikap, persepsi kontrol perilaku, dan retaliasi berpengaruh positif signifikan terhadap intensi whistleblowing, sedangkan norma subjektif berpengaruh negatif. Uji F membuktikan variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap intensi whistleblowing. Koefisien determinasi (*Adjusted R^2*) sebesar 56,6% menunjukkan bahwa model mampu menjelaskan variasi intensi whistleblowing, sedangkan sisanya 43,4% dipengaruhi faktor lain. Temuan ini menegaskan pentingnya faktor individu dan lingkungan dalam mendorong perilaku whistleblowing.

Kata Kunci: sikap, norma subjektif, persepsi kontrol perilaku, retaliasi, intensi whistleblowing.

LATAR BELAKANG

Kecurangan dalam dunia bisnis bukanlah fenomena baru, bahkan telah menjadi isu global yang berulang. Kasus Enron dan Worldcom menjadi contoh klasik yang masih dikenang hingga kini karena rekayasa laporan keuangan yang menyebabkan runtuhnya perusahaan besar serta meruntuhkan kepercayaan publik terhadap praktik akuntansi (Alleyne

et al., 2017). Fenomena serupa juga terjadi di Indonesia, misalnya kasus laporan keuangan PT Garuda Indonesia tahun 2019 yang disinyalir tidak sesuai standar akuntansi (CNBC, 2019). Tidak lama berselang, publik dikejutkan oleh kasus Jiwasraya tahun 2020, di mana rekayasa laporan keuangan berlangsung selama hampir satu dekade. Fakta-fakta tersebut menegaskan pentingnya mekanisme pencegahan dan deteksi kecurangan yang lebih efektif.

Meskipun audit selama ini berfungsi sebagai instrumen utama dalam mendeteksi kecurangan, keterbatasan tetap muncul karena auditor seringkali hanya bergantung pada informasi yang diberikan manajemen, yang tidak jarang telah terdistorsi (Sarikhani & Ebrahimi, 2021). Oleh sebab itu, diperlukan mekanisme tambahan yang mampu bekerja lebih masif. Sejumlah penelitian menyebutkan bahwa whistleblowing merupakan salah satu cara paling efektif untuk mengungkap praktik kecurangan (Owusu et al., 2020; Alleyne et al., 2017).

Whistleblowing dapat dipahami sebagai tindakan individu dalam mengungkapkan praktik menyimpang yang terjadi di dalam organisasi, baik kepada pihak internal maupun eksternal, misalnya regulator atau media (Chiason et al., 2020). Proses ini diawali dari adanya saksi atas tindakan ilegal atau tidak etis, kemudian individu tersebut membuat keputusan untuk melaporkannya atau tidak (Lee & Xiao, 2018). Dengan kata lain, whistleblowing berangkat dari komitmen pribadi untuk menyampaikan informasi penting yang dapat mencegah kerugian organisasi maupun publik (Owusu et al., 2020).

Namun, keputusan untuk melakukan whistleblowing tidak selalu mudah karena adanya risiko retaliasi atau balas dendam dari pelaku kecurangan. Retaliasi dapat berbentuk pengucilan sosial, intimidasi, ancaman, hingga kekerasan fisik yang tidak jarang juga menysasar keluarga whistleblower (Oka, 2019). Ancaman ini menimbulkan rasa takut yang besar sehingga mengurangi keberanian individu untuk melapor. Dengan demikian, faktor retaliasi menjadi salah satu variabel penting dalam memahami niat seseorang melakukan whistleblowing.

Dalam konteks organisasi, akuntan memiliki peran strategis karena mereka berada di garis depan dalam perencanaan, pengendalian, dan pelaporan keuangan (Chiason et al., 2020). Akses akuntan terhadap informasi akuntansi menjadikan mereka pihak yang paling potensial untuk mendeteksi adanya praktik kecurangan (Lee & Xiao, 2018). Oleh karena itu, mendorong akuntan agar berani menggunakan pengetahuannya melalui mekanisme whistleblowing menjadi langkah penting dalam menjaga integritas organisasi (Sarikhani & Ebrahimi, 2021).

Secara teoritis, kecenderungan individu untuk berperilaku, termasuk melakukan whistleblowing, dapat dijelaskan melalui Theory of Planned Behavior (TPB). Menurut Ajzen (1991 dalam Owusu et al., 2020), perilaku seseorang dipengaruhi oleh intensi, yaitu motivasi yang mencerminkan seberapa kuat keinginan individu untuk bertindak. Intensi ini terbentuk melalui tiga faktor utama: sikap terhadap perilaku (*attitude toward the behavior*), norma subjektif (*subjective norm*), serta persepsi kontrol perilaku (*perceived behavioral control*). Model ini memungkinkan kita menelaah faktor kognitif yang membentuk niat whistleblowing (Lee et al., 2021).

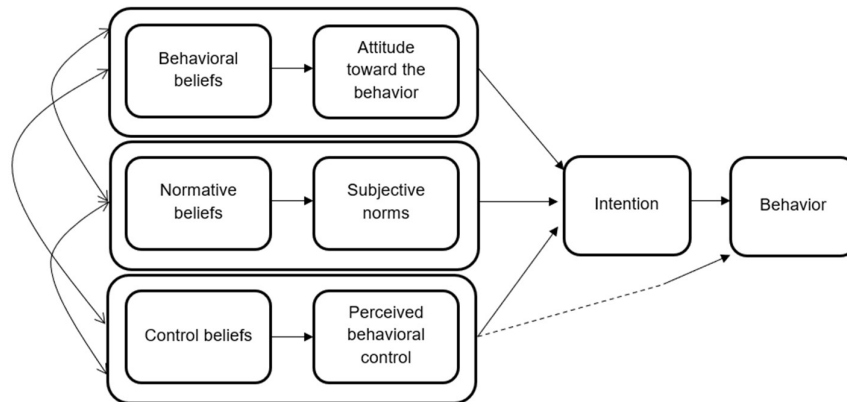
Bila dikaitkan dengan TPB, keberanian seseorang untuk melaporkan tindakan menyimpang sangat bergantung pada bagaimana ia memandang whistleblowing (sikap), dukungan sosial yang diterima (norma subjektif), serta keyakinan akan kemampuannya dalam menghadapi risiko (kontrol perilaku). Penelitian terdahulu membuktikan bahwa ketiga faktor dalam TPB berpengaruh positif terhadap niat whistleblowing (Latan et al., 2019; Owusu et al., 2020; Sarikhani & Ebrahimi, 2021).

Berangkat dari kerangka tersebut, penelitian ini berfokus pada pengujian faktor-faktor TPB dalam memengaruhi intensi whistleblowing pada mahasiswa akuntansi. Mahasiswa dipandang penting sebagai subjek penelitian karena mereka merupakan calon akuntan profesional yang kelak akan menghadapi dilema etis di dunia kerja. Melalui penelitian berjudul "*Intensi Whistleblowing Mahasiswa Akuntansi STIE Studi Ekonomi Modern: Teori Planned Behavior*", diharapkan dapat meningkatkan kesadaran etika mahasiswa sekaligus memperkaya literatur terkait whistleblowing dalam konteks pendidikan akuntansi.

KAJIAN TEORITIS

Theory of Planned Behavior (TPB)

Theory Reasoned Action (TRA) atau teori perilaku sosial yang di kemukakan oleh Fishbein dan Ajzen (1975) dalam (Owusu et.al., 2020) menjelaskan tentang sebuah niat yang berubah menjadi perilaku yang di dasari oleh dua faktor penentu, yaitu sikap dan norma subjektif. *Theory of reasoned action* hanya dapat menjelaskan perilaku sosial yang berada dalam kontrol individu secara disadari, yaitu seseorang hanya dapat memutuskan pada kemauan untuk melakukan atau tidak melakukan suatu perilaku, dan *theory of reasoned action* belum dapat menjelaskan tingkah laku yang tidak sepenuhnya berada di bawah kontrol seseorang, karena terdapat faktor lain yang menghambat atau memfasilitasi realisasi niat ke dalam tingkah laku (Ulumuddin, 2017).



Gambar 1 Model *Theory of Planned Behaviour (TPB)*

Sumber : Ajzen (1991) dan Zakaria et.al., (2018)

Whistleblowing System

Whistleblowing system dipahami sebagai mekanisme pelaporan terhadap tindakan pelanggaran hukum, perilaku tidak etis, atau perbuatan yang dapat merugikan organisasi maupun pemangku kepentingan (Samendawai dkk., 2019:71; Komite Nasional Kebijakan Governance, 2018:3). Menurut Srividya dan Shelly (2020), whistleblowing merupakan tindakan memperingatkan pihak berwenang maupun masyarakat tentang potensi bahaya yang mengancam. Pada praktiknya, pengungkapan ini biasanya dilakukan secara rahasia, baik oleh karyawan maupun pimpinan. Dengan demikian, whistleblowing system dapat disimpulkan sebagai instrumen penting dalam mendeteksi kecurangan dan menjaga integritas organisasi.. Di dalam Pedoman *Whistleblowing System* yang di terbitkan Owusu (2020), *whistleblowing system* terdiri dari 3 indikator, yaitu :

1. Aspek structural, aspek struktural merupakan aspek yang berisikan elemen-elemen infrastruktur *whistleblowing system*. Aspek ini berisikan 4 elemen, yaitu :
 - a. Pernyataan Komitmen. Perusahaan perlu menegaskan komitmen seluruh karyawan untuk mendukung pelaksanaan *Whistleblowing system*. Komitmen ini dapat dituangkan secara terpisah maupun menjadi bagian dari perjanjian kerja atau pedoman etika perusahaan, sebagai wujud kesiapan karyawan melaporkan pelanggaran yang ditemui.
 - b. Kebijakan Perlindungan Pelapor. Penting adanya kebijakan perlindungan pelapor (*whistleblower protection policy*) yang menyatakan bahwa perusahaan menjamin keamanan pelapor beritikad baik, sesuai peraturan dan praktik terbaik. Kebijakan ini bertujuan mendorong keberanian melapor serta memastikan keselamatan pelapor maupun keluarganya.

- c. Struktur Pengelolaan. Pengelolaan *Whistleblowing system* perlu diwadahi dalam unit khusus di bawah tanggung jawab direksi dan komite audit. Unit ini harus independen dari kegiatan operasional, memiliki akses langsung ke pimpinan tertinggi, serta terdiri dari sub-unit perlindungan pelapor dan sub-unit investigasi. Penunjukan petugas dilakukan secara profesional agar hasilnya objektif dan bebas dari kepentingan pribadi.
 - d. Sumber Daya Pendukung. Keberhasilan *Whistleblowing system* memerlukan dukungan sumber daya yang memadai, baik dari segi jumlah dan kualitas personel pengelola maupun sarana komunikasi yang efektif sebagai media pelaporan pelanggaran.
2. Aspek operasional, Aspek operasional *Whistleblowing system* berkaitan dengan mekanisme dan prosedur pelaporan pelanggaran. Perusahaan perlu menyediakan saluran khusus, seperti email aman, kotak pos, atau telepon khusus yang hanya dapat diakses petugas terkait. Informasi mengenai saluran tersebut beserta alur penanganannya harus disosialisasikan secara meluas kepada seluruh karyawan. Jika pelanggaran melibatkan petugas pelaporan, laporan dapat langsung disampaikan kepada direktur utama. Kerahasiaan dan perlindungan pelapor menjadi hal penting, disertai jaminan bebas sanksi administratif bagi pelapor beritikad baik. Selanjutnya, unit pelaksana segera melakukan investigasi untuk memastikan laporan layak ditindaklanjuti.
 3. Aspek Perawatan. Aspek perawatan merupakan aspek yang memastikan bahwa *Whistleblowing system* ini dapat berkelanjutan dan meningkat efektivitasnya. Perusahaan harus melakukan pelatihan dan pendidikan kepada seluruh karyawan, termasuk petugas unit *Whistleblowing system*. Selain itu, perusahaan juga harus melakukan komunikasi secara berkala dengan karyawan mengenai hasil dari penerapan *Whistleblowing system*. Pemberian insentif atau penghargaan oleh perusahaan kepada para pelapor pelanggaran dapat mendorong karyawan lainnya yang menyaksikan, tetapi tidak melaporkan menjadi tertarik untuk melaporkan adanya pelanggaran. Penerapan *Whistleblowing system* perlu dilakukan pemantauan secara berkala efektivitasnya. Hal ini untuk memastikan sistem tersebut memenuhi sasaran yang telah ditetapkan pada awal perencanaan program dan juga memastikan bahwa pencapaian tersebut sesuai dengan tuntutan bisnis perusahaan. Pemantau penerapan *Whistleblowing system* adalah dewan direksi, dewan komisaris, komite audit atau satuan pengawasan internal.

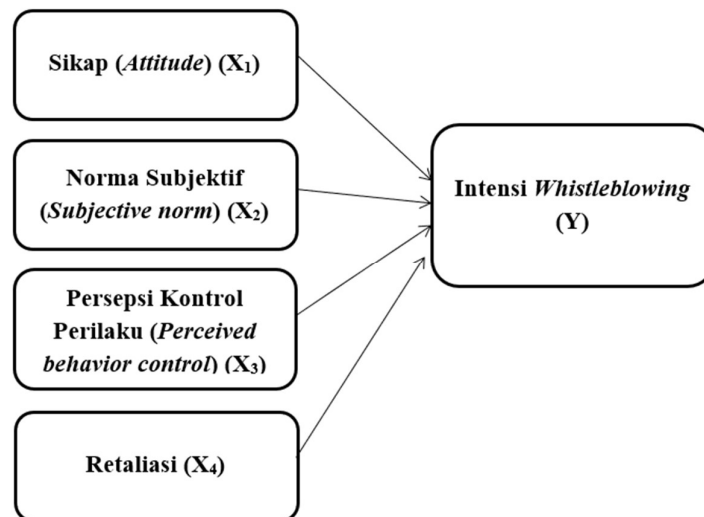
Retaliasi

Retaliasi atau pembalasan adalah suatu gangguan yang terjadi pada seseorang karena seseorang tersebut melakukan tindakan penentangan, membuat pengaduan, bersaksi, berpartisipasi pada proses pengadilan atau hukum. Adanya pembalasan dapat juga berarti adanya tindakan intimidasi, gangguan, ancaman, dan diskriminatif terhadap orang lain (Efendi, 2019). Menurut Mesmer dan Viswesvaran (2020) retaliasi merupakan sebuah bentuk paksaan atau konsekuensi untuk para *whistleblower* agar tetap menutup mulut ketika mengetahui sebuah kecurangan pada suatu organisasi. Menurut Liyanarachchi dan Newdick (2019) ketika seseorang memutuskan untuk melakukan *whistleblowing* dipengaruhi oleh ciri-ciri kepribadian individu, lingkungan yang mengelilingi individu, dan takut akan pembalasan. Menurut Efendi (2019) indikator retaliasi adalah sebagai berikut :

1. Resiko
2. Ketakutan
3. Pembalasan

Kerangka Berfikir

Kerangka berpikir digunakan untuk mengarahkan suatu penelitian agar dapat berjalan di lingkup yang sudah ditentukan. Kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2 : Kerangka Berpikir

Dari gambar diatas dapat dijelaskan bahwa variabel dependen adalah variabel yang dapat dipengaruhi variabel lain. Variabel dependen sendiri disini adalah Intensi *Whistleblowing* (Y). Sedangkan variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi

variabel lain, dalam hal ini variabel independen disini adalah Sikap (X_1), Norma Subjektif (X_2), Persepsi Kontrol Perilaku (X_3) dan Retaliasi (X_4).

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini yaitu :

H1: Sikap Mahasiswa Akuntansi STIE Studi Ekonomi Modern berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*.

H2: Norma Subjektif Mahasiswa Akuntansi STIE Studi Ekonomi Modern berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*.

H3: Persepsi Kontrol Perilaku Mahasiswa Akuntansi STIE Studi Ekonomi Modern berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*.

H4: Retaliasi Mahasiswa Akuntansi STIE Studi Ekonomi Modern berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*

METODE PENELITIAN

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampling

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 100 orang Mahasiswa Akuntansi STIE Studi Ekonomi Modern STEKOM.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang diteliti dan dianggap mampu mewakili dari keseluruhan populasi yang diteliti (Sugiyono, 2019). Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 100 orang Mahasiswa Akuntansi STIE Studi Ekonomi Modern STEKOM.

Mengenai seberapa banyak jumlah sample yang dianggap mampu mewakili populasi, pengusul melakukan perhitungan dengan menggunakan rumus slovin sebagai berikut :

n = Ukuran Sample

N =Ukuran Populasi

e = Toleransi Kesalahan (margin *error*) 5%

$$n = \frac{N}{1 + N.e^2}$$

Hasil perhitungan matematika berdasarkan jumlah populasi 100 responden :

Sampel : $100 / (1 + (100 \times 5\%^2))$

Untuk menghitung ubahlah 5% menjadi angka desimal sehingga margin *error* yaitu 0,05.

Sampel : $100 / (1 + (100 \times 0,05^2))$

Sampel : $100 / (1 + (100 \times 0,0025))$

Sampel : $100 / (1 + 0,25)$

Sampel : $100 / 1,25$

Sampel : 80 (80 Responden)

Jadi jika di bulatkan maka ukuran sampel minimal dari 100 responden dengan margin *error* 5% yaitu 80 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden merupakan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Responden dalam penelitian ini memiliki karakteristik-karakteristik penelitian terdiri dari :

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

JENIS KELAMIN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI LAKI	28	33,5	33,5	33,5
	PEREMPUAN	52	66,5	66,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Sumber : Data primer yang di olah SPSS 2025

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.1 diatas, dapat di ketahui jenis kelamin responden yang di ambil sebagai responden, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah perempuan, yaitu sebanyak 52 orang, sedangkan sisanya adalah responden laki-laki sebagai 28 orang.

Adapun data mengenai tingkat semester responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2 Tingkat Semester Responden

SEMESTER					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SATU	5	6,5	6,5	6,5
	TIGA	3	3,5	3,5	10,0
	LIMA	7	6,5	6,5	16,5
	TUJUH	65	83,5	83,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Sumber : Data primer yang di olah SPSS 2025

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.2 diatas, dapat di ketahui Semester responden yang di ambil sebagai responden, yang menunjukkan bahwa responden mahasiswa akuntansi STIE STEKOM yang bersemester tujuh yaitu 65 Orang, lima yaitu 7 Orang, tiga yaitu 3 Orang, dan satu yaitu 5 Orang.

Adapun data mengenai umur responden karyawan PT. Ciptajaya Kreasindo Utama adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3 Umur Responden

UMUR					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 TAHUN	75	97,0	97,0	97,0
	30-40 TAHUN	4	1,5	1,5	98,5
	> 40 TAHUN	1	1,5	1,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Sumber : Data primer yang di olah SPSS 2025

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.3 diatas, dapat di ketahui umur responden mahasiswa akuntansi STIE STEKOM yang di ambil sebagai responden, yang menunjukan bahwa mayoritas umur responden adalah 17-30 tahun, yaitu sebanyak 75 orang, responden dengan umur 30-40 tahun yaitu sebanyak 4 orang, sedangkan sisanya adalah responden dengan umur >40 tahun yaitu 1 orang.

Uji Validitas

Tingkat validitas di lakukan uji signifikansi dengan membandingkan r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Untuk *degree of freedom* (df) = n-k dalam hal ini adalah jumlah sampel dan k jumlah konstruk. Pada kasus ini besarnya df dapat di hitung $df = 80$ dengan α 0,05 di dapat 0,182, jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif, maka butir pertanyaan tersebut di katakan valid. Adapun hasil pengujian validitas dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item Pertanyaan	Corrected Item Pertanyaan Total Correlation	r Tabel	Keterangan
Sikap (X1)	Q1	0,635	0,182	Valid
	Q2	0,234	0,182	Valid
	Q3	0,435	0,182	Valid
	Q4	0,334	0,182	Valid
	Q5	0,455	0,182	Valid
Norma subjektif (X2)	Q1	0,665	0,182	Valid
	Q2	0,256	0,182	Valid
	Q3	0,299	0,182	Valid
	Q4	0,365	0,182	Valid
	Q5	0,256	0,182	Valid
Persepsi kontrol perilaku (X3)	Q1	0,754	0,182	Valid
	Q2	0,199	0,182	Valid
	Q3	0,346	0,182	Valid
	Q4	0,453	0,182	Valid
	Q5	0,246	0,182	Valid
Retaliasi (X4)	Q1	0,513	0,182	Valid

Intensi whistleblowing (Y)	Q2	0,545	0,182	Valid
	Q3	0,256	0,182	Valid
	Q4	0,634	0,182	Valid
	Q5	0,563	0,182	Valid
	Q1	0,346	0,182	Valid
	Q2	0,654	0,182	Valid
	Q3	0,255	0,182	Valid
	Q4	0,246	0,182	Valid
	Q5	0,264	0,182	Valid

Sumber Data : Output SPSS di olah 2025

Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas instrumen, penulis menggunakan analisis dengan software IBM SPSS Statistics. Adapun hasil pengujian reliabilitas dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reability Coeffisients	Alpha	Keterangan
Sikap (X1)	5 item	0,877	Reliabel
Norma subjektif (X2)	5 item	0,877	Reliabel
Persepsi kontrol perilaku (X3)	5 item	0,877	Reliabel
Retaliasi (X4)	5 item	0,877	Reliabel
Intensi whistleblowing (Y)	5 item	0,877	Reliabel

Sumber Data : Output SPSS di olah 2025

Dari keterangan tabel 4.5 diatas dapat di ketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *cronbach alpha* > 0,877. Dengan demikian variabel (Sikap (X1), Norma subjektif (X2), Persepsi kontrol perilaku (X3), Retaliasi (X4) dan Intensi whistleblowing (Y)) dapat di katakan reliabel.

Uji Multikolineritas

Untuk menguji multikolineritas, penulis menggunakan analisis dengan software IBM SPSS Statistics. Adapun hasil pengujian multikolineritas dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Sikap	,868	1,301
	Norma subjektif	,768	1,302
	Persepsi kontrol perilaku	,998	1,002
	Retaliasi	,838	1,212

a. Dependent Variable: Intensi whistleblowing

Sumber Data : Output SPSS di olah 2025

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, pada multikolineritas nilai *tolerance* > 0,10, dan nilai VIF < 10,0 maka artinya hasil uji tidak terjadi multikolineritas.

Uji Heteroskedastisitas

Untuk menguji heteroskedastisitas, penulis menggunakan analisis dengan software IBM SPSS Statistics. Adapun hasil pengujian heteroskedastisitas dapat di lihat pada tabel berikut :

Tabel 4.7 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations			
			AbsRes
Spearman's rho	AbsRes	Correlation Coefficient	1,000
		Sig. (2-tailed)	,594
		N	80
	Sikap	Correlation Coefficient	,042
		Sig. (2-tailed)	,343
		N	80
	Norma subjektif	Correlation Coefficient	,137
		Sig. (2-tailed)	,342
		N	80
	Persepsi kontrol perilaku	Correlation Coefficient	,186
		Sig. (2-tailed)	,295
		N	80
	Retaliasi	Correlation Coefficient	,342
		Sig. (2-tailed)	,355
		N	80
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Sumber Data : Output SPSS di olah 2025

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, di ketahui nilai signifikansi atau Sig. (2-tailed) variabel Sikap (X1) sebesar 0,343, variabel Norma subjektif (X2) sebesar 0,342, variabel Persepsi kontrol perilaku (X3) sebesar 0,295 dan variabel Retaliasi (X4) sebesar 0,355. Karena nilai keempat variabel independen (X) > 0,05, maka dapat di simpulkan tidak terdapat masalah atau gejala heteroskedastisitas, artinya model regresi yang di gunakan untuk penelitian ini layak untuk di lakukan.

Uji Normalitas

Uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*. Adapun hasil pengujian normalitas dapat di lihat pada tabel berikut :

Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		1,75644723
Most Extreme Differences	Absolute		,074
	Positive		,077
	Negative		-,077
Test Statistic			,077
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			,245 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		,281
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,269

	Upper Bound	,293
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.		

Sumber Data : Output SPSS di olah 2025

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, pada uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan bahwa residual data yang di dapat tersebut mengikuti distribusi normal, berdasarkan hasil output dari SPSS menunjukkan nilai *Kolmogorov-Smirnov* signifikan pada $0,245 > 0,05$. Dengan demikian residual data berdistribusi normal dan telah memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menguji analisis regresi linier berganda, penulis menggunakan analisis dengan software IBM SPSS Statistics. Adapun hasil pengujian analisis regresi linier berganda dapat di lihat pada tabel berikut :

Tabel 4.9 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,758	3,728		1,544	,129
	Sikap	,205	,095	,303	2,473	,017
	Norma subjektif	-,123	,151	-,261	-2,133	,038
	Persepsi kontrol perilaku	,863	,200	,464	4,323	,025
	Retaliasi	,543	,200	,464	4,323	,025

a. Dependent Variable: Intensi whistleblowing

Sumber Data : Output SPSS di olah 2025

$$Y = 8,758 + 0,205 X_1 - 0,123 X_2 + 0,863 X_3 + 0,543 X_4$$

Adapun penjelasan adalah sebagai berikut :

- Nilai koefisien konstanta sebesar 8,578 dengan nilai positif, yang artinya besar nilai regresi Intensi whistleblowing menunjukkan hasil positif.
- Nilai koefisien regresi Sikap sebesar 0,205 artinya setiap peningkatan terhadap Sikap sebesar 1% berdampak pada peningkatan Intensi whistleblowing akuntansi STIE STEKOM sebesar 0,205. Dengan asumsi variabel lain tetap.
- Nilai koefisien regresi Norma subjektif sebesar -0,123 artinya arah pengaruh Norma subjektif berlawanan dengan Intensi whistleblowing. Setiap peningkatan terhadap Norma subjektif 1% dapat menurunkan Intensi whistleblowing akuntansi STIE STEKOM sebesar -0,123. Dengan asumsi variabel lain tetap.
- Nilai koefisien regresi Persepsi kontrol perilaku sebesar 0,863 artinya setiap peningkatan terhadap Persepsi kontrol perilaku sebesar 1% berdampak pada

- peningkatan Intensi whistleblowing akuntansi STIE STEKOM sebesar 0,863. Dengan asumsi variabel lain tetap.
- e. Nilai koefisien regresi Retaliasi sebesar 0,543 artinya setiap peningkatan terhadap Retaliasi sebesar 1% berdampak pada peningkatan Intensi whistleblowing akuntansi STIE STEKOM sebesar 0,543. Dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji T

Untuk menguji Uji t, penulis menggunakan analisis dengan software IBM SPSS Statistics. Adapun hasil pengujian Uji t dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,758	3,728		1,544	,129
	Sikap	,205	,095	,303	2,473	,017
	Norma subjektif	-,123	,151	-,261	-2,133	,038
	Persepsi kontrol perilaku	,863	,200	,464	4,323	,025
	Retaliasi	,543	,200	,464	4,323	,025

a. Dependent Variable: Intensi whistleblowing

Sumber Data : Output SPSS di olah 2025

Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial adalah sebagai berikut :

1. Nilai t hitung variabel Sikap (X1) sebesar 2,473 < nilai T tabel 1,990 dan nilai sig yaitu 0,017 < 0,05 maka Ha di terima dan H0 di tolak, artinya variabel Sikap berpengaruh terhadap Intensi whistleblowing.
2. Nilai t hitung variabel Norma subjektif (X2) sebesar -2,133 < nilai T tabel 1,990 dan nilai sig yaitu 0,02 < 0,05 maka H0 di terima dan Ha di tolak, artinya variabel Norma subjektif tidak berpengaruh terhadap Intensi whistleblowing.
3. Nilai T hitung variabel Persepsi kontrol perilaku (X3) sebesar 3,657 > nilai T tabel 1,990 dan nilai sig 0,032 < 0,05 maka Ha di terima dan H0 di tolak, artinya variabel Persepsi kontrol perilaku berpengaruh terhadap Intensi whistleblowing.
4. Nilai T hitung variabel Retaliasi (X4) sebesar 4,323 > nilai T tabel 1,990 dan nilai sig 0,025 < 0,05 maka Ha di terima dan H0 di tolak, artinya variabel Persepsi kontrol perilaku berpengaruh terhadap Intensi whistleblowing.

Uji F

Untuk menguji Uji F, penulis menggunakan analisis dengan software IBM SPSS Statistics. Adapun hasil pengujian Uji F dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	134,110	3	44,703	9,603	<,001 ^b
	Residual	151,170	77	3,286		
	Total	285,280	80			
a. Dependent Variable: Intensi whistleblowing						
b. Predictors: (Constant), Sikap, Norma subjektif, Persepsi kontrol perilaku, Retaliasi						

Sumber Data : Output SPSS di olah 2025

Berdasarkan tabel 4.11 nilai F hitung sebesar 9,603 > nilai F tabel yaitu 3,960 dan nilai sig. Yaitu 0,01 < 0,05, maka H₀ di tolak dan H_a di terima, artinya variabel Sikap, Norma subjektif, Persepsi kontrol perilaku, dan retaliasi berpengaruh signifikan terhadap Intensi whistleblowing.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Untuk menguji Uji Koefisien Determinasi (R²), penulis menggunakan analisis dengan software IBM SPSS Statistics. Adapun hasil pengujian Uji Koefisien Determinasi (R²) dapat di lihat pada tabel berikut :

Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,686 ^a	,470	,566	1,81282
a. Predictors: (Constant), Sikap, Norma subjektif, Persepsi kontrol perilaku, Kepuasan pelanggan				

Sumber Data : Output SPSS di olah 2025

Dapat di lihat gambar tabel 4.12 diatas ini, dapat di lihat dari bahwa nilai *adjusted* R² adalah sebesar 0,566 atau 56,6% mengindikasikan bahwa variabel Sikap, Norma subjektif, Persepsi kontrol perilaku, dan retaliasi berpengaruh simultan sebesar 56,6%, sementara sisanya sebesar 43,4 % di pengaruhi oleh faktor variabel lainnya.

Pembahasan

Pada penelitian ini, hasil analisis data menggunakan software SPSS yang menunjukan semua variabel telah memenuhi syarat uji Analisa data. Pembahasan dari hasil pengujian kelima hipotesis penelitian di bahas pada poin-poin berikut:

Pengaruh Sikap terhadap Intensi whistleblowing akuntansi STIE STEKOM

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat di simpulkan bahwa variabel Sikap (X1) mempunyai nilai 0,205 dengan tanda (+). Hasil menunjukan bahwa Sikap mengalami peningkatan artinya ada peningkatan terhadap Intensi whistleblowing. Sehingga Sikap berpengaruh signifikan terhadap Intensi whistleblowing akuntansi STIE STEKOM.

Pengaruh Norma subjektif terhadap Intensi whistleblowing akuntansi STIE STEKOM

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat di simpulkan bahwa variabel Norma subjektif (X2) mempunyai nilai 0,123 dengan tanda (-). Hasil menunjukan bahwa Norma subjektif mengalami penurunan sehingga Intensi whistleblowing mengalami penurunan sehingga H_0 di tolak H_0 di terima. Artinya Norma subjektif berpengaruh negatif terhadap Intensi whistleblowing akuntansi STIE STEKOM.

Pengaruh Persepsi kontrol perilaku terhadap intensi whistleblowing akuntansi STIE STEKOM

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat di simpulkan bahwa variabel Persepsi kontrol perilaku (X3) mempunyai nilai 0,863 dengan tanda (+). Hasil menunjukan bahwa Persepsi kontrol perilaku mengalami peningkatan artinya ada peningkatan terhadap Intensi whistleblowing. Sehingga Persepsi kontrol perilaku berpengaruh signifikan terhadap Intensi whistleblowing akuntansi STIE STEKOM.

Pengaruh Retaliasi terhadap Intensi whistleblowing akuntansi STIE STEKOM

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat di simpulkan bahwa variabel Persepsi kontrol perilaku (X3) mempunyai nilai 0,543 dengan tanda (+). Hasil menunjukan bahwa Persepsi kontrol perilaku mengalami peningkatan artinya ada peningkatan terhadap Intensi whistleblowing. Sehingga Persepsi kontrol perilaku berpengaruh signifikan terhadap Intensi whistleblowing akuntansi STIE STEKOM.

Pengaruh Sikap, Norma subjektif, Persepsi kontrol perilaku, dan Retaliasi Secara Bersama Terhadap Intensi whistleblowing akuntansi STIE STEKOM

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat di simpulkan bahwa variabel Sikap (X1), variabel Norma subjektif (X2), variabel Persepsi kontrol perilaku (X3) dan variabel Retaliasi (X4) dan mempunyai nilai $\text{sig } 0,01 < 0,05$. Hasil menunjukan bahwa Sikap, Norma subjektif, dan Retaliasi berpengaruh signifikan terhadap Intensi whistleblowing akuntansi STIE STEKOM.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sikap, norma subjektif, persepsi kontrol perilaku, dan retaliasi terhadap intensi whistleblowing pada mahasiswa akuntansi STIE STEKOM. Responden penelitian berjumlah 80 orang, mayoritas perempuan, berusia 20–30 tahun, serta sebagian besar berada di semester tujuh. Kondisi ini menunjukkan bahwa mereka merupakan mahasiswa tingkat akhir yang diasumsikan memiliki pengetahuan dan pengalaman akademik cukup terkait etika serta akuntabilitas. Instrumen penelitian telah melalui uji validitas dan reliabilitas dengan hasil sangat baik, serta memenuhi uji asumsi klasik yang menegaskan tidak adanya multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan distribusi residual yang menyimpang. Hasil analisis regresi mengungkap bahwa sikap, persepsi kontrol perilaku, dan retaliasi berpengaruh positif signifikan terhadap intensi whistleblowing, sedangkan norma subjektif justru berdampak negatif. Secara simultan, keempat variabel terbukti berpengaruh signifikan dengan nilai determinasi 56,6%, yang berarti model cukup kuat menjelaskan variasi niat mahasiswa dalam melakukan whistleblowing.

SARAN

Berdasarkan hasil temuan penelitian, terdapat beberapa saran yang dapat disampaikan. Pertama, institusi pendidikan tinggi, khususnya program studi akuntansi, diharapkan dapat terus memperkuat integrasi nilai-nilai etika dan keberanian moral dalam kurikulum pembelajaran. Hal ini penting untuk membentuk sikap positif mahasiswa terhadap pentingnya whistleblowing sebagai upaya menjaga integritas dan akuntabilitas.

Kedua, mahasiswa sebagai agen perubahan dituntut untuk memiliki keberanian dalam menghadapi tekanan sosial, serta mampu mempertahankan nilai-nilai kebenaran meskipun dihadapkan pada norma sosial yang bertentangan. Kemampuan ini perlu ditumbuhkan melalui pembelajaran kontekstual, diskusi kasus nyata, serta pelatihan keterampilan komunikasi etis.

Ketiga, bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas ruang lingkup penelitian baik secara geografis maupun demografis, serta mempertimbangkan penambahan variabel lain seperti dukungan institusional, budaya organisasi, atau faktor kepribadian individu guna memperkaya pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi intensi whistleblowing.

DAFTAR REFERENSI

Ajzen, I. (2020). The theory of planned behavior : Frequently asked questions. Human behavior and emerging Technologies. *Journal of Accounting* , 314-314.

- Alleyne, P. C.-S. (2017). Perceptions, predictors and consequences of whistleblowing among accounting employees in Barbados. *Meditari Accountancy Research*, 241-267.
- Chiasson, M. G. (2020). Blowing the whistle: Accountants in industry. *CPA Journal*, 24-27.
- CNBC. (2019, September 22). *Whistleblower Dugaan Korupsi Sarinah Mengadu ke Jaksa Agung*. Diambil kembali dari CNBC Indonesia: <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20150922183821-12->
- Governance, K. N. (2018). *Prinsip dasar pedoman good corporate governance perbankan Indonesia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Latan, H. C. (2019). Whistleblowing Triangle': Framework and Empirical Evidence. *Journal of Business Ethics*, 189-204.
- Lee, G. &. (2018). Whistleblowing on accounting-related misconduct: A synthesis of the literature. *Journal of Accounting Literature*, 22-46.
- Lee, H. K. (2021). A Psychological Process of Bureaucratic Whistleblowing: Applying the Theory of Planned Behavior. *American Review of Public Administration*, 374-392.
- Liyanarachchi, G. d. (2019). Niat membocorkan pelanggaran akuntan: dampak pembalasan, usia, dan jenis kelamin. *Australian Accounting Review*, 167-182.
- Mesmer-Magnus, J. d. (2020). Whistleblowing dalam organisasi: pemeriksaan korelasi niat, tindakan, dan pembalasan whistleblowing. *Jurnal Etika Bisnis*, 277-297.
- Oka. (2019). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Niat Mahasiswa Terhadap Tindakan Whistleblowing. *Jurnal Ekonomi*, 13-25.
- Owusu, G. B. (2020). Whistleblowing intentions of accounting students an application of the theory of planned behavior. *Journal of Financial Crime*, 341-355.
- Sarikhani, M. &. (2021). Whistleblowing by accountants: an integration of the fraud pentagon and the extended theory of planned behavior. *Meditari Accountancy Research*, 211-225.
- Srividya, S. a. (2020). Whistleblowing Protection – a watchdog for the organization. *International Journal of Social Science and Interdisciplinary Research*, 122-135.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Ulumuddin. (2017). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Niat untuk Melakukan Whistleblowing Internal. *Ekonomi Dan Bisnis. Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 22-33.