

## Pengaruh Faktor Individual Dan Situasional Terhadap Niat Mahasiswa Melakukan Whistleblowing: Studi Pada Mahasiswa Diploma III Akuntansi

**Yanto Darmawan**

Politeknik Yayasan Keluarga Pahlawan Negara

[yantosoedharmono@gmail.com](mailto:yantosoedharmono@gmail.com)

**Dwi Haryono Wiratno**

Politeknik Yayasan Keluarga Pahlawan Negara

[dwharyono@aaykpn.ac.id](mailto:dwharyono@aaykpn.ac.id)

**Rahimah**

Politeknik Yayasan Keluarga Pahlawan Negara

[rahimah@aaykpn.ac.id](mailto:rahimah@aaykpn.ac.id)\*

\*corresponding author

**Abstrak** Pembelajaran daring menimbulkan risiko mahasiswa melakukan kecurangan akademik karena tidak adanya pengawasan langsung perguruan tinggi dalam proses kegiatan tersebut. Mekanisme *whistleblowing* dianggap sebagai salah satu cara efektif dalam pencegahan dan pendeteksian kecurangan. Penelitian ini mencari jawaban apakah mahasiswa memiliki niat melakukan *whistleblowing*? Kemudian faktor apa saja yang mendorong mahasiswa melakukan *whistleblowing*? Faktor pendorong niat mahasiswa melakukan *whistleblowing* dianalisis berdasarkan faktor individual dan faktor situasional. Penelitian ini melibatkan 5 (lima) variabel independen yaitu sikap terhadap *whistleblowing*, norma subyektif, personal cost, pemberian *reward*, dan *by stander effect*. Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu niat melakukan *whistleblowing*. Responden penelitian sebanyak 81 (delapan puluh satu) orang. Kesimpulan penelitian ini adalah sikap terhadap *whistleblowing* dan *by stander effect* tidak berpengaruh terhadap niat mahasiswa untuk melakukan *whistleblowing*, sedangkan norma subjektif dan pemberian *reward* berpengaruh positif terhadap niat mahasiswa untuk menjadi seorang *whistleblower*. Selain itu *personal cost* yang besar akan memperkecil niat mahasiswa untuk melakukan *whistleblowing*.

**Kata Kunci** *Whistleblowing*, *Personal Cost*, *Pemberian Reward*, Pembelajaran Daring, *Norma Subyektif*, *By Stander Effect*

### I. PENDAHULUAN

Selama masa pandemi covid-19 perguruan tinggi terpaksa melakukan pembelajaran daring sebagai respon kebijakan pemerintah untuk mengurangi penyebaran virus covid-19 dengan cara meminimalkan kerumunan orang termasuk kerumunan dalam bentuk kegiatan tatap muka kuliah. Pembelajaran daring memunculkan risiko mahasiswa melakukan kecurangan akademik antara lain kecurangan dalam mengerjakan tugas

maupun ujian karena tidak adanya pengawasan langsung perguruan tinggi dalam proses kegiatan tersebut.

Pada aspek pendeteksian kecurangan, mekanisme *whistleblowing* dianggap sebagai salah satu cara efektif dalam pencegahan dan pendeteksian kecurangan (Bagustianto & Nurkholis, 2014; Harahap et al., 2020). Melalui mekanisme ini diharapkan mahasiswa dapat bertindak sebagai *whistleblower* untuk mengungkap terjadinya kecurangan akademik. Untuk itu perlu diteliti apakah mahasiswa memiliki niat melakukan *whistleblowing*? Faktor apa saja yang mendorong mahasiswa melakukan *whistleblowing*? Mengetahui faktor-faktor pendorong niat mahasiswa melakukan *whistleblowing* tetap relevan pada masa mendatang karena perguruan tinggi dimungkinkan melakukan pembelajaran daring, campuran antara pembelajaran daring dan luring serta pembelajaran jarak jauh.

Faktor individual sebagai pendorong niat mahasiswa melakukan *whistleblowing* dapat dijelaskan menggunakan konstruk-konstruk dalam *Theory Of Planned Behavior* (TPB) yaitu sikap terhadap perilaku dan norma subjektif. Faktor individual telah digunakan sebagai kerangka hipotesis pada beberapa penelitian yang mengkaji *whistleblowing* dalam konteks yang berbeda antara lain untuk konteks karyawan ((Mustafida, 2020), untuk konteks pegawai pemerintah daerah (Antoh & Sholihin, 2021), untuk konteks mahasiswa akuntansi oleh Handika & Sudaryanti (2017), Prabasa & Akbar (2021), Owusu et al. (2020) dan Wuryaningsih & Dzulhasni (2022).

Penelitian ini berbeda dengan penelitian mereka, pertama karena penelitian ini mengkhususkan konteks *whistleblowing* yang dilakukan mahasiswa pada situasi pembelajaran daring sementara penelitian mereka pada konteks selain pembelajaran daring. Perbedaan kedua adalah penelitian ini menambahkan faktor-faktor situasional yaitu *personal cost*, pemberian *reward*, dan *by stander effect*, sementara penelitian mereka mengkaji faktor-faktor individual saja. Berdasarkan penjelasan tersebut maka penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi faktor-faktor penentu mahasiswa melakukan *whistleblowing* dalam konteks pembelajaran daring. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pengelola perguruan tinggi dalam mendesain pengendalian pada perkuliahan daring.

## II. LANDASAN TEORI

### A. Kecurangan Akademik

Kecurangan akademik bisa didefinisikan sebagai plagiarisme, pemalsuan bukti, data, atau hasil, pemaksaan bukti atau data yang relevan, penyimpangan sumber-sumber yang keliru, pencurian ide atau penyimpangan yang disengaja dari karya penelitian atau data orang lain (Nurharjanti, 2017). Bentuk kecurangan akademik beragam bentuknya antara lain menggunakan catatan untuk mengerjakan tes tanpa izin pengawas, menyalin hasil pekerjaan siswa lain saat ujian berlangsung, melakukan kecurangan untuk mengetahui apa yang akan diujikan dalam ujian, menyalin pekerjaan siswa lain saat ujian berlangsung, membantu orang lain untuk melakukan kecurangan pada saat ujian, menyalin pekerjaan orang lain dan mengakuinya sebagai hasil pekerjaan sendiri, memalsukan referensi, meminta orang lain mengerjakan tugas, menerima bantuan saat mengerjakan tugas individu di saat hal tersebut tidak diizinkan, mengerjakan tugas dengan bantuan orang lain, dan menyalin kalimat orang lain tanpa mencantumkan nama penulisnya. Kecurangan akademik dapat dilakukan mahasiswa atas dasar usahanya sendiri maupun kerjasama dengan temannya, antara lain berupa menggunakan ide orang lain tanpa mencantumkan sumbernya, menyalin hasil karya ilmiah orang lain, menyontek pada saat ujian, memanfaatkan teknologi sebagai media dalam melakukan kecurangan, dan memalsukan data laporan (Qudsyi et al., 2018).

## B. Whistleblowing

*Whistleblowing* adalah suatu tindakan pengungkapan oleh anggota organisasi tentang praktik ilegal, tidak bermoral dalam sebuah organisasi. Individu yang melaporkan kecurangan atau melakukan tindakan *whistleblowing* disebut *whistleblower* (Usman & Rura, 2021). Keberadaan sistem *whistleblowing* dalam organisasi menunjukkan tata kelola yang baik. Namun demikian, penerapan *whistleblowing* tidaklah mudah karena individu yang tidak bersedia melaporkan kecurangan yang terjadi walaupun mengetahuinya.

## C. Faktor Individual dan Faktor Situasional

### 1. Sikap terhadap Perilaku

Sikap terhadap perilaku (*attitude toward behavior*) merupakan persepsi seseorang untuk merespon secara menguntungkan atau tidak menguntungkan terhadap benda, orang, institusi atau kejadian (Ajzen, 2020). Sikap merupakan hasil evaluasi keyakinan atau perasaan positif atau negatif dari seseorang jika melakukan suatu perilaku. Sikap akan mempengaruhi niat perilaku namun sikap tidak menentukan perilaku secara langsung, melainkan melalui kombinasi dengan norma subjektif dan persepsi kendali perilaku (Ajzen, 2020). Penelitian terdahulu menghasilkan kesimpulan bahwa sikap berpengaruh positif terhadap niat mahasiswa untuk melakukan *whistleblowing* (Indahsari, 2018; Owusu et al., 2020; Prabasa & Akbar, 2021; Wuryaningsih & Dzulhasni, 2022). Semakin besar persepsi mahasiswa bahwa *whistleblowing* merupakan hal yang positif maka akan semakin besar niat mereka untuk melakukannya. Berdasarkan penjelasan di atas maka dirumuskan hipotesis berikut ini:

**H<sub>1</sub>: Sikap terhadap *whistleblowing* berpengaruh positif terhadap niat mahasiswa untuk melakukan *whistleblowing***

### 2. Norma Subjektif

Norma subjektif merupakan persepsi seseorang tentang adanya tekanan sosial pada dirinya untuk menunjukkan atau tidak menunjukkan perilaku. Norma subjektif dipengaruhi oleh keyakinan adanya pihak lain (*referant*) yang akan mendukung ataupun tidak mendukung seseorang berperilaku dan motivasi untuk memenuhi harapan keinginan atau harapan pihak referan (*motivation to comply*). Menurut TPB, niat seseorang untuk berperilaku didorong oleh dorongan dari pihak lain selain dirinya dan keinginan untuk memenuhi harapan pihak lain (Ajzen, 2020). Penelitian terdahulu menghasilkan kesimpulan bahwa norma subjektif berpengaruh positif terhadap niat mahasiswa untuk melakukan *whistleblowing* (Handika & Sudaryanti, 2017; Indahsari, 2018; Owusu et al., 2020). Semakin besar persepsi seseorang tentang adanya dukungan pihak lain agar melakukan *whistleblowing* maka akan semakin besar pula niat mahasiswa untuk melakukan *whistleblowing*. Pada konteks penelitian ini, adanya dukungan dosen, teman, orang tua akan memengaruhi niat mahasiswa untuk melakukan *whistleblowing*. Berdasarkan penjelasan di atas maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>2</sub>: Norma subjektif berpengaruh positif terhadap niat mahasiswa untuk melakukan *whistleblowing*.**

### 3. Personal Cost

*Personal cost* berkaitan dengan persepsi seseorang terhadap risiko-risiko yang akan dialami apabila dirinya melakukan tindakan *whistleblowing* (Lestari & Yaya, 2017). *Personal cost* dapat mengakibatkan minat individu berkurang untuk melaporkan kecurangan atau pelanggaran (Usman & Rura, 2021). Jika *personal cost* kecil, maka individu dalam organisasi akan melakukan pengungkapan adanya kecurangan dalam organisasinya (Wahyuningsih

et al., 2022). *Personal cost* merupakan salah satu alasan seseorang enggan melaporkan adanya kecurangan. Semakin besar *personal cost* maka minat seseorang untuk melakukan *whistleblowing* akan semakin berkurang (Bagustianto & Nurkholis, 2014). Penelitian menunjukkan hasil bahwa *personal cost* berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing* (Wahyuningsih et al., 2022) dan berpengaruh negatif terhadap niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing* (Indriani et al., 2019; Lestari & Yaya, 2017). Dalam konteks penelitian ini, *personal cost* dapat berupa risiko dimusuhi oleh mahasiswa lain, dibenci bahkan balas dendam hingga tindakan fisik dari teman kuliah terhadap pelaku *whistleblower*. Semakin kecil *personal cost* maka semakin tinggi niat mahasiswa untuk melakukan *whistleblowing*. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesa sebagai berikut:

**H<sub>3</sub>: *Personal cost* berpengaruh negatif terhadap niat melakukan *whistleblowing***

#### 4. Pemberian *Reward*

Pemberian *reward* kepada seseorang dapat membantu dalam mengungkapkan kecurangan yang terjadi dalam suatu perusahaan ataupun organisasi. Seseorang termotivasi untuk melakukan perilaku tertentu karena dikaitkan dengan adanya penghargaan atas perilaku tersebut. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pemberian *reward* berpengaruh positif terhadap niat mahasiswa melakukan *whistleblowing* (Febianti et al., 2020; Usman & Rura, 2021). Dalam konteks penelitian ini, mahasiswa akan berniat melakukan *whistleblowing* apabila dirinya memperoleh penghargaan atas tindakan *whistleblowing* yang dilakukannya.

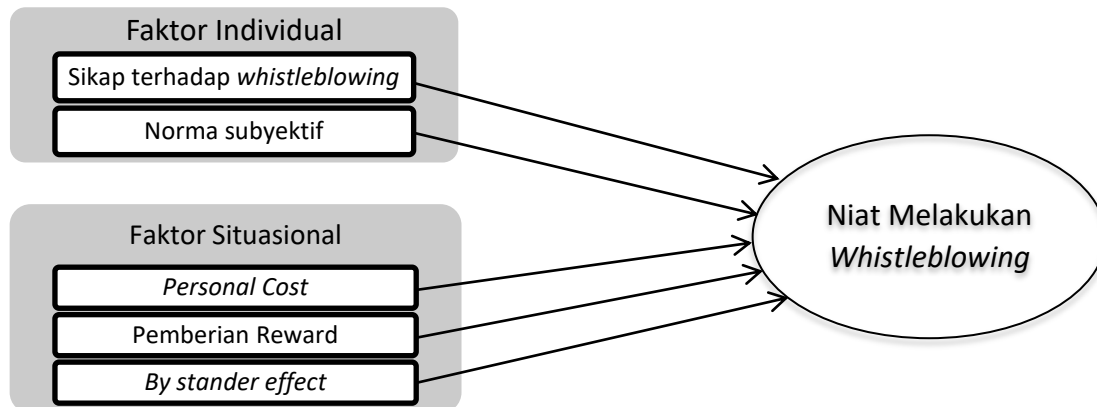
**H<sub>4</sub>: Pemberian *reward* berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing***

#### 5. *By stander Effect*

*By stander effect* merupakan fenomena situasional bahwa pada situasi darurat tertentu ketika keberadaan orang lain semakin banyak, maka semakin kecil kemungkinan orang lain akan membantu seseorang yang sedang dalam situasi darurat. Seseorang yang merasa dirinya sebagai *by stander* akan berpikiran bahwa kewajiban dirinya untuk terlibat dalam suatu urusan akan lebih rendah dibanding *by stander* yang lain (Asiah & Setyorini, 2017). Pada konteks *whistleblowing*, seseorang cenderung enggan melaporkan adanya kecurangan ketika dirinya mengetahui ada orang lain yang juga telah mengetahuinya (Gao et al., 2015). Seorang *by stander* tidak merasa bertanggung jawab atas kecurangan karena mereka berpikir ada orang lain yang akan menangani kecurangan tersebut (Wakhidah & Mutmainah, 2021). Penelitian terdahulu menghasilkan kesimpulan bahwa seseorang yang berada dalam situasi *by stander effect* memiliki kemungkinan kecil untuk melakukan *whistleblowing* (Gao et al., 2015). *By stander effect* berpengaruh negatif terhadap niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing* (Christyawan & Hapsari, 2021). Semakin tinggi fenomena *by stander* terjadi, semakin rendah niat seseorang mahasiswa untuk melakukan *whistleblowing*. Sebaliknya semakin rendah *by stander effect* maka semakin tinggi niat mahasiswa melakukan *whistleblowing*. Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>5</sub>: *By stander effect* berpengaruh negatif terhadap niat melakukan *whistleblowing***

Berdasarkan pengembangan hipotesis di atas maka dapat dibuat model penelitian sebagaimana terlihat pada gambar 1.



Gambar 1: Model Penelitian

Sumber: Data Penelitian, 2023

### III. METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Responden

Populasi penelitian merupakan mahasiswa Politeknik YKPN yang mengikuti perkuliahan daring pada semester genap tahun akademik 2021/2022. Responden diseleksi berdasarkan pernyataan mata kuliah yang pernah diikuti secara daring. Bagi responden yang menjawab tidak pernah akan dikeluarkan dari responden penelitian.

#### B. Variabel Penelitian dan Pengukuran

Penelitian ini melibatkan 5 (lima) variabel independen yaitu sikap terhadap *whistleblowing*, norma subjektif, *personal cost*, pemberian *reward*, dan *by stander effect*. Sikap terhadap *whistleblowing* diukur menggunakan 5 (lima) indikator yang dikembangkan dari Prabasa & Akbar (2021) dan Suryono & Chariri (2016) yaitu persepsi bahwa *whistleblowing* adalah suatu hal yang positif, *whistleblowing* merupakan suatu perilaku yang mempunyai etika, kebanggaan sebagai *whistleblower*, persepsi bahwa *whistleblower* adalah perilaku positif. Norma subyektif diukur menggunakan 4 pertanyaan yang dikembangkan dari Suryono & Chariri (2016) yaitu dukungan orang tua, dukungan dosen, dukungan kampus, dukungan teman kuliah. *Personal cost* diukur menggunakan 7 (tujuh) indikator pernyataan yang dikembangkan dari Indriani et al. (2019) yaitu *personal cost* dalam bentuk dibenci serta dijauhi teman kuliah. Pemberian *reward* diukur menggunakan 4 (empat) indikator yang dikembangkan dari (Widyanto & Sulistiyowati, 2020). *By stander effect* diukur menggunakan 5 (lima) pertanyaan yang dikembangkan dari Christyawan & Hapsari (2021). Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu niat melakukan *whistleblowing* yang diukur menggunakan 5 (lima) pertanyaan yang dikembangkan dari Prabasa & Akbar (2021) yaitu niat melaporkan kecurangan kepada pejabat kampus dan niat melaporkan kepada dosen.

#### C. Pengumpulan dan Analisis Data

Pengumpulan data menggunakan kuesioner *Google Form* dilakukan pada periode 1 Oktober hingga 17 Oktober 2023. Kuesioner terdiri dari dua bagian yaitu bagian pertama berisi pertanyaan terkait data demografi responden dan bagian kedua berisi pertanyaan terkait variabel penelitian menggunakan skala linkert 4 (1-4) mulai dari tidak setuju – kurang setuju – agak setuju – setuju. Seluruh pertanyaan berjumlah 30 (tiga puluh) pertanyaan. Kuesioner penelitian dibagikan peneliti kepada mahasiswa yang diatur

validasi hanya dapat diisi seorang mahasiswa sebanyak satu kali berdasarkan email terdaftar. Jawaban kuesioner kemudian diolah menggunakan program pengolah angka, hasilnya kemudian diimpor ke aplikasi SmartPLS 4.0 untuk dilakukan analisis data. Analisis data menggunakan pendekatan *Structural Equation Modelling - Partial Least Square* (SEM-PLS). Hasil analisis data akan menunjukkan nilai-nilai validitas, reliabilitas, pengujian struktural dan pengujian hipotesis.

#### IV. HASIL PENELITIAN

##### A. Statistik Deskriptif Responden

Responden yang mengisi kuesioner penelitian berjumlah 87 (delapan puluh tujuh) orang. Dari seluruh responden tersebut yang tidak pernah mengikuti perkuliahan secara daring ada 6 (enam) orang. Tabel 1 memperlihatkan statistik data sebanyak 81 (delapan puluh satu) responden. Mayoritas responden dengan gender perempuan (88%) dan mayoritas merupakan mahasiswa tahun kedua dan ketiga sebanyak 89%.

**Tabel 1: Data Responden**

Keterangan		n	%
Gender	Laki-laki	11	14%
	Perempuan	70	86%
Angkatan	2019	9	11%
	2020	38	47%
	2021	34	42%

Sumber: Olah Data Kuesioner, 2023

##### B. Statistik Jawaban Responden

Tabel 2 memperlihatkan ringkasan deskripsi jawaban atas item-item pertanyaan yang berasal dari 81 (delapan puluh satu) responden setelah indikator-indikator yang tidak memenuhi syarat validitas dan reliabilitas dibuang. Rata-rata jawaban responden mayoritas cenderung di atas 3 (tiga) yang artinya cenderung ke arah setuju terhadap tiap butir indikator pertanyaan, kecuali pada konstruk *personal cost* dan *by stander effect* yang cenderung di bawah 3 (tiga) yang berarti responden cenderung ke arah tidak setuju dengan pernyataan-pernyataan pada indikator tersebut.

**Tabel 2: Rata-rata dan Deviasi Standar Jawaban Responden**

Kode	Indikator	Rata-rata	Deviasi Standar
SIKAP3	Saya bangga jika saya melaporkan kecurangan akademik	3,64	0,58
SIKAP4	Melaporkan kecurangan berguna untuk mencegah perilaku kecurangan akademik di kampus	3,84	0,54
SIKAP5	Melaporkan kecurangan merupakan hal penting untuk mencegah perilaku tidak etis di kampus	3,80	0,58
NORMA1	Orang tua mendukung saya jika saya melaporkan adanya kecurangan akademik di kampus	3,75	0,43
NORMA2	Teman kuliah mendukung saya jika saya melaporkan adanya kecurangan akademik di kampus	3,33	0,84
NORMA3	Para dosen mendukung saya jika saya melaporkan adanya kecurangan di kampus	3,75	0,49
NORMA4	Pimpinan kampus mendukung saya jika saya melaporkan adanya kecurangan akademik	3,78	0,45
PERSON1	Saya akan melaporkan kecurangan akademik walaupun saya akan dibenci oleh teman kuliah saya	1,89	0,79

PERSON2	Saya tidak akan melaporkan kecurangan akademik karena saya takut dibenci oleh teman kuliah saya	2,22	0,87
PERSON4	Saya memilih tidak melaporkan kecurangan daripada berisiko di jauhi teman kuliah saya	2,30	0,84
PERSON7	Saya tidak akan melaporkan kecurangan akademik jika yang saya laporkan akan balas dendam kepada saya	2,51	0,96
REWARD2	Jika saya melaporkan kecurangan akademik, maka kampus akan menghargai saya	3,11	0,79
REWARD3	Jika saya melaporkan kecurangan akademik maka saya akan dipandang sebagai mahasiswa yang berprestasi	2,20	0,87
REWARD4	Jika saya melaporkan kecurangan akademik maka saya akan dianggap sebagai mahasiswa yang memiliki etika	3,26	0,69
BSE1	Saya tidak akan melaporkan kecurangan apabila mahasiswa lainya juga tidak melaporkan adanya kecurangan	2,46	0,88
BSE2	Saya takut dinilai sok pahlawan karena melaporkan kecurangan	2,81	1,01
BSE3	Saya merasa orang lain lebih pantas melaporkan kecurangan dibanding saya	2,56	0,94
BSE4	Saya merasa ada orang lain yang mengawasi adanya kecurangan sehingga saya tidak harus melaporkan kecurangan	2,63	0,87
BSE5	Saya merasa ada orang lain yang akan bertanggungjawab tindakan kecurangan tanpa saya harus berpartisipasi melaporkan kecurangan	2,69	0,89
NIAT1	Jika saya mengetahui adanya kecurangan akademik di kampus saya, maka akan menumbuhkan niat saya untuk melaporkan kepada pejabat kampus	3,19	0,65
NIAT2	Jika saya mengetahui adanya kecurangan akademik di kampus saya, maka akan menumbuhkan niat saya untuk melaporkan kepada dosen	3,19	0,65
NIAT3	Saya memiliki niat untuk melaporkan kecurangan akademik kepada dosen	3,14	0,72
NIAT4	Saya memiliki niat melaporkan kecurangan akademik kepada pejabat kampus (misalnya Direktur, Wakil Direktur, dsb)	3,07	0,72

Sumber: Olah Data Kuesioner, 2023

Keterangan: SIKAP = sikap terhadap *whistleblowing*, NORMA = norma subjektif, PERSON = *personal cost*, REWARD = pemberian *reward*, BSE = *by stander effect*, NIAT = niat melakukan *whistleblowing*

### C. Hasil Evaluasi Model Pengukuran

Evaluasi model pengukuran dilakukan dengan dua pengujian yaitu pengujian validitas dan pengujian reliabilitas. Pengujian validitas meliputi validitas konvergen dan validitas diskriminan. Pengujian reliabilitas dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Validitas konvergen mengandung makna pengukur-pengukur suatu konstruk akan berkorelasi sesuai konstruksinya. Konvergensi pengukur suatu konstruk dievaluasi menggunakan dua kriteria yaitu nilai AVE harus lebih besar dari 0,5 (Garson, 2016) dan nilai faktor muatan (*loading factor*) harus lebih besar dari 0,7. Tabel 3 memperlihatkan hasil model pengukuran. Nilai AVE untuk masing-masing konstruk telah lebih besar dari 0,5, sebagai contoh pada konstruk NORMA, nilai AVE untuk adalah 0,590. Terlihat pula bahwa masing-masing indikator memiliki nilai *loading factor* telah lebih besar dari 0,5 yaitu indikator NORMA1 (0,723), NORMA2 (0,775), NORMA3 (0,816), NORMA4 (0,755). Berdasarkan data ini terlihat bahwa validitas konvergen telah terpenuhi. Konstruk reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,6 untuk penelitian *exploratory*, di atas 0,7 merupakan nilai yang dapat diterima dan di atas 0,8 merupakan nilai yang baik (Garson, 2016) dan nilai *Composite Reliability* di atas 0,7 (Hair et al., 2011). Melalui tabel 3 terlihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing konstruk

telah di atas 0,6, tertinggi untuk konstruk NIAT (0,872) dan terendah pada konstruk SIKAP (0,769). Nilai *Composite Reliability* untuk tiap konstruk telah di atas 0,7, nilai tertinggi adalah konstruk SIKAP (0,977) dan terendah pada konstruk REWARD (0,775). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa reliabilitas instrumen yang digunakan telah terpenuhi.

**Tabel 3: Hasil Model Pengukuran**

Konstruk	Indikator	Loading Factor	Average Variance Extracted	Cronbach Alpha	Composite Reliability
SIKAP	SIKAP3	0,891	0,649	0,769	0,977
	SIKAP4	0,710			
	SIKAP5	0,806			
NORMA	NORMA1	0,723	0,590	0,781	0,813
	NORMA2	0,775			
	NORMA3	0,816			
	NORMA4	0,755			
PERSON	PERSON1	0,793	0,580	0,777	0,843
	PERSON2	0,807			
	PERSON4	0,750			
	PERSON7	0,690			
REWARD	REWARD2	0,839	0,689	0,774	0,775
	REWARD3	0,809			
	REWARD4	0,842			
BSE	BSE1	0,840	0,648	0,864	0,889
	BSE2	0,764			
	BSE3	0,866			
	BSE4	0,730			
	BSE5	0,817			
NIAT	NIAT1	0,843	0,721	0,872	0,881
	NIAT2	0,851			
	NIAT3	0,865			
	NIAT4	0,836			

Sumber: Olah Data Output SmartPLS 4.0, 2023

Validitas diskriminan dievaluasi menggunakan kriteria Fornell-Larcker dan *Cross-Loadings* (Hair et al., 2011) dan rasio Heterotrait-Monotrait (HTMT) (Henseler et al., 2015). Pada kriteria Fornell-Larcker, akar AVE sebuah konstruk seharusnya lebih tinggi daripada korelasi konstruk tersebut dengan konstruk lainnya (Garson, 2016). Hasil pengujian kriteria Fornell-Larcker yang disajikan pada tabel 4, terlihat bahwa nilai diagonal lebih tinggi dari pada korelasi antar konstruk. Sebagai contoh nilai diagonal pada konstruk NIAT adalah 0,849 lebih tinggi dari pada korelasi antara NIAT – NORMA sebesar 0,536. Validitas diskriminan juga dievaluasi melalui rasio Heterotrait-Monotrait (HTMT). Nilai rasio HTMT kurang dari 0,85 atau kurang dari 0,90 merupakan nilai yang valid (Henseler et al., 2015). Nilai rasio HTMT yang disajikan pada tabel 4 terlihat bahwa sebaran nilai kurang dari 0,85. Sehingga dapat bahwa validitas diskriminan terpenuhi.

**Tabel 4: Hasil Pengukuran Validitas Diskriminan**

		BSE	NIAT	NORMA	PERSON	REWARD	SIKAP	
Kriteria Fornell-Larcker	BSE	<b>0,805</b>						
	NIAT	-0,398	<b>0,849</b>					
	NORMA	-0,227	0,536	<b>0,768</b>				
	PERSON	0,640	-	-0,276	<b>0,761</b>			
	REWARD	-0,006	0,493	0,541	-0,242	<b>0,830</b>		
	SIKAP	-0,173	0,418	0,604	-0,225	0,373	<b>0,806</b>	
Cross-Loadings	BSE1	0,840	-	-0,222	0,573	0,006	-0,148	
	BSE2	0,764	-	-0,177	0,527	-0,073	-0,222	
	BSE3	0,866	-	-0,256	0,589	-0,067	-0,245	
	BSE4	0,730	-	-0,131	0,377	0,110	-0,010	
	BSE5	0,817	-	-0,098	0,481	0,037	-0,024	
	NIAT1	-0,378	0,843	0,555	-0,419	0,539	0,451	
	NIAT2	-0,296	0,851	0,509	-0,428	0,438	0,349	
	NIAT3	-0,320	0,865	0,402	-0,468	0,323	0,332	
	NIAT4	-0,354	0,836	0,310	-0,440	0,334	0,257	
	NORMA1	-0,165	0,350	0,723	-0,177	0,429	0,374	
	NORMA2	-0,309	0,554	0,775	-0,403	0,431	0,445	
	NORMA3	-0,082	0,357	0,816	-0,110	0,440	0,627	
	NORMA4	-0,037	0,279	0,755	-0,010	0,343	0,408	
	PERSON1	0,312	-	-0,321	0,793	-0,435	-0,269	
	PERSON2	0,644	-	-0,186	0,807	-0,153	-0,099	
	PERSON4	0,609	-	-0,072	0,750	0,080	-0,142	
	PERSON7	0,566	-	-0,146	0,690	0,037	-0,098	
	REWARD2	-0,033	0,416	0,519	-0,160	0,839	0,306	
	REWARD3	0,114	0,395	0,314	-0,137	0,809	0,203	
	REWARD4	-0,090	0,417	0,509	-0,302	0,842	0,414	
	SIKAP3	-0,185	0,470	0,615	-0,229	0,392	0,891	
	SIKAP4	-0,094	0,180	0,380	-0,140	0,207	0,710	
	SIKAP5	-0,099	0,230	0,366	-0,139	0,224	0,806	
	Rasio HTMT	BSE						
		NIAT	<b>0,446</b>					
NORMA		<b>0,262</b>	<b>0,584</b>					
PERSON		<b>0,834</b>	<b>0,556</b>	<b>0,290</b>				
REWARD		<b>0,143</b>	<b>0,585</b>	<b>0,677</b>	<b>0,317</b>			
SIKAP		<b>0,236</b>	<b>0,426</b>	<b>0,714</b>	<b>0,234</b>	<b>0,427</b>		

Sumber: Olah Data output SmartPLS 4.0, 2023

Keterangan: angka tercetak tebal berarti telah memenuhi validitas diskriminan

#### D. Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 5 memperlihatkan hasil pengujian hipotesis, terlihat bahwa 3 (tiga) hipotesis yaitu H<sub>2</sub>, H<sub>3</sub>, dan H<sub>4</sub> terdukung karena T statistik lebih dari 1,96 dan *p-value* kurang dari 0,05 dengan tingkat signifikansi 5%. Sebagai contoh pada hipotesis H<sub>2</sub> memiliki nilai T Statistik 2,171 dan *p-value* 0,015. Kemudian untuk H<sub>1</sub> dan H<sub>5</sub> tidak terdukung karena nilai T statistik 1,049 dan 1,511 dengan *p-value* 0,147 dan 0,065.

**Tabel 5: Hasil Pengujian Hipotesis**

Hipotesis	Jalur	Original Sample (O)	T Statistics ( O/STDEV )	p-value	Keterangan
H <sub>1</sub>	SIKAP -> NIAT	0,096	1,049	0,147	Tidak Terdukung
H <sub>2</sub>	NORMA -> NIAT	0,220	2,171	0,015	Terdukung
H <sub>3</sub>	PERSON -> NIAT	-0,263	2,694	0,004	Terdukung
H <sub>4</sub>	REWARD -> NIAT	0,274	2,794	0,003	Terdukung
H <sub>5</sub>	BSE -> NIAT	-0,162	1,511	0,065	Tidak Terdukung

Sumber: Olah Data Output SmartPLS 4.0, 2023

Hipotesis 1 (H<sub>1</sub>) menyatakan bahwa sikap terhadap *whistleblowing* berpengaruh positif terhadap niat mahasiswa untuk melakukan *whistleblowing*. Penelitian ini memperoleh bukti hipotesis 1 tidak terdukung. Hasil penelitian ini mengandung makna mahasiswa memiliki persepsi bahwa *whistleblowing* merupakan hal yang positif, tindakan beretika, perilaku yang membanggakan dan perilaku yang berguna untuk mencegah perilaku tidak etis di kampus. Meskipun demikian persepsi positif tersebut tidak cukup mendorong niat mahasiswa untuk melakukan *whistleblowing*. Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan Indahsari (2018) ; Owusu et al. (2020) ; Prabasa & Akbar (2021) ; Wuryaningsih & Dzulhasni (2022). Peneliti menduga hal ini terjadi karena mahasiswa kurang *familiar* dengan konsep *whistleblowing* sebagai akibat praktik mekanisme *whistleblowing* yang belum terkelola dengan baik.

Hipotesis 2 (H<sub>2</sub>) menyatakan bahwa norma subjektif berpengaruh positif terhadap niat mahasiswa untuk melakukan *whistleblowing*. Penelitian ini memperoleh bahwa bukti hipotesis 2 terdukung. Hal ini mengandung makna bahwa keberadaan pihak-pihak selain mahasiswa menjadi faktor penting yang mendorong mahasiswa untuk memiliki niat melakukan *whistleblowing*. Hasil penelitian ini konsisten dengan Handika & Sudaryanti (2017) ; Indahsari (2018) ; Owusu et al. (2020). Hasil penelitian ini juga menjadi bukti empiris TPB yang menyatakan bahwa niat seseorang untuk berperilaku ditentukan juga oleh keberadaan norma subjektif. Pada konteks penelitian ini, orang tua, dosen, teman kuliah serta pimpinan kampus berperan penting dalam mendorong niat mahasiswa melakukan *whistleblowing*.

Hipotesis 3 (H<sub>3</sub>) menyatakan bahwa *personal cost* berpengaruh negatif terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Penelitian ini memperoleh bukti hipotesis 3 terdukung dengan koefisien negatif. Hasil ini mengandung makna bahwa *personal cost* berpengaruh negatif terhadap niat mahasiswa melakukan *whistleblowing*. Semakin besar keberadaan *personal cost* maka semakin kecil niat mahasiswa melakukan *whistleblowing*, demikian juga sebaliknya. Seseorang yang memutuskan melakukan *whistleblowing* harus siap menanggung *personal cost*. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Indriani et al. (2019) ; Lestari & Yaya (2017).

Hipotesis 4 (H<sub>4</sub>) menyatakan bahwa pemberian *reward* berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Penelitian ini memperoleh bukti hipotesis 4 terdukung dengan koefisien positif. Hal ini mengandung makna bahwa pemberian penghargaan kepada mahasiswa menjadi faktor penting yang dapat memunculkan niat mereka untuk melakukan *whistleblowing*. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Febianti et al. (2020) ; Usman & Rura (2021).

Hipotesis 5 (H<sub>5</sub>) menyatakan bahwa *by stander effect* berpengaruh negatif terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Penelitian ini memperoleh bukti hipotesis 5 tidak terdukung. Oleh karena itu, *by stander effect* tidak berpengaruh terhadap niat mahasiswa melakukan *whistleblowing*. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Gao et al. (2015) yang menyimpulkan seseorang yang berada dalam situasi *by stander effect* memiliki kemungkinan kecil untuk melakukan *whistleblowing*.

## V. KESIMPULAN

Penelitian ini menghasilkan kesimpulan yaitu 1) sikap terhadap *whistleblowing* tidak berpengaruh terhadap niat mahasiswa untuk melakukan *whistleblowing*, 2) norma subjektif berpengaruh terhadap niat mahasiswa untuk melakukan *whistleblowing* 3) *personal cost* berpengaruh negatif terhadap niat mahasiswa untuk melakukan *whistleblowing* 4) pemberian *reward* berpengaruh terhadap niat mahasiswa untuk melakukan *whistleblowing* 5) *by stander effect* tidak berpengaruh terhadap niat mahasiswa untuk melakukan *whistleblowing*.

Implikasi praktis dari hasil penelitian ini adalah pengelola program diploma III akuntansi dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai masukan dalam mendesain pengendalian pada situasi perkuliahan daring antara lain memunculkan kampanye positif tentang pentingnya *whistleblowing*, memunculkan keberanian kepada semua mahasiswa untuk menjadi *whistleblower* dan perlu memberi penghargaan kepada mahasiswa yang berani melakukan tindakan *whistleblowing*. Keterbatasan penelitian ini terletak pada responden mahasiswa diploma III akuntansi pada situasi perkuliahan daring. Hasil penelitian bisa menjadi berbeda ketika diterapkan pada situasi non daring. Selain itu, ada variabel lain yang bisa saja mempengaruhi tindakan *whistleblowing* seperti kontrol perilaku persepsian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ajzen, I. (2020). The theory of planned behavior: Frequently asked questions. *Human Behavior and Emerging Technologies*, 2(4), 314–324. <https://doi.org/10.1002/hbe2.195>
- Antoh, A., & Sholihin, M. (2021). Integrated-Ethical Decision Model (I-Edm) To Analyze Whistleblowing Intention Of Local Government Employees. In *Academy of Entrepreneurship Journal* (Vol. 27, Issue 6).
- Asiah, N., & Setyorini, D. (2017). Pengaruh Bystander Effect Dan Whistleblowing Terhadap Terjadinya Kecurangan Laporan Keuangan. *Jurnal Nominal*, 4(1).
- Bagustianto, R., & Nurkholis, N. (2014). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (Pns) Untuk Melakukan Tindakan Whistle-Blowing (Studi Pada PNS BPK RI). *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya*, 3(1), 1–18.
- Christyawan, A. F., & Hapsari, A. N. S. (2021). Whistleblowing Dan Alasan Mahasiswa Melakukannya Whistleblowing And The Students' Reasons To Do It. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 5(1), 1–18.
- Febianti, R., Purnamasari, P., & Hernawati, N. (2020). Effect of Moral Competence and Reward on Whistleblowing Intention. In *Maret* (Vol. 21, Issue 1). <https://www.uni-konstanz.de>
- Gao, J., Greenberg, R., & Wong-On-Wing, B. (2015). Whistleblowing intentions of lower-level employees: The effect of reporting channel, bystanders, and wrongdoer power status. *Journal of Business Ethics*, 126(1), 85–99. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-2008-4>

- Garson, G. D. (2016). *Partial Least Squares: Regression & Structural Equation Models*. [www.statisticalassociates.com](http://www.statisticalassociates.com)
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139–152. <https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202>
- Handika, M. F. D., & Sudaryanti, D. (2017). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Niat Mahasiswa Melakukan Tindakan Whistleblowing (Studi Pada Mahasiswa Akuntansi Stie Asia Malang). *Jubeka*, 11(1), 56–63. <https://doi.org/https://doi.org/10.32812/jibeka.v11i1.33>
- Harahap, H. F., Misra, F., & Firdaus, F. (2020). Pengaruh Jalur Pelaporan dan Komitmen Religius terhadap Niat Melakukan Whistleblowing: Sebuah Studi Eksperimen. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(1), 130–150. <https://doi.org/https://doi.org/10.23887/jia.v5i1.24289>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115–135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Indahsari, R. (2018). *Niat Individu Melakukan Whistleblowing: Theory of Planned Behavior dan Prosocial Behavior Theory*.
- Indriani, M., Yulia, A., Nadirsyah, N., & Ariska, L. P. (2019). Whistleblowing Intention, Personal Cost, Organizational Commitment and Fraud Seriousness Level. *Journal of Accounting and Investment*, 20(2). <https://doi.org/10.18196/jai.2002121>
- Lestari, R., & Yaya, R. (2017). Whistleblowing Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Niat Melaksanakannya Oleh Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Akuntansi*, 21(3), 336. <https://doi.org/10.24912/ja.v21i3.265>
- Mustafida, N. (2020). Determinants of Employee Whistleblowing Intentions in Indonesia: Applying Theory of Planned Behavior. *The Indonesian Journal of Accounting Research*, 23(2), 241–262. <https://doi.org/10.33312/ijar.xxx>
- Nurharjanti, N. N. (2017). Persepsi Mahasiswa Dalam Mengurangi Fraud Akademik: Whistleblowing Sistem. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 17(1), 1–12.
- Owusu, G. M. Y., Bekoe, R. A., Anokye, F. K., & Okoe, F. O. (2020). Whistleblowing intentions of accounting students. *Journal of Financial Crime*, 27(2), 477–492. <https://doi.org/10.1108/JFC-01-2019-0007>
- Prabasa, N. A., & Akbar, F. S. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Niat Mahasiswa Akuntansi Untuk Melakukan Whistleblowing. *Prosiding Senapan*, 1(1.1), 430–441.
- Qudsyi, H., Sholeh, A., & Afsari, N. (2018). Upaya untuk Mengurangi Ketidakteraturan Akademik pada Mahasiswa melalui Peer Education. *Integritas*, 4(1), 24. <https://doi.org/10.32697/integritas.v4i1.168>
- Suryono, E., & Chariri, A. (2016). Sikap, Norma Subjektif, Dan Intensi Pegawai Negeri Sipil Untuk Mengadukan Pelanggaran (Whistle-Blowing). *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 13(1), 102–116. <https://doi.org/10.21002/jaki.2016.06>
- Usman, H., & Rura, Y. (2021). Pengaruh Personal Cost Dan Pemberian Reward Terhadap Tindakan Whistleblowing. *Equilibrium*, 10(1), 1–8.
- Wahyuningsih, P., Alliyah, S., & Nugroho, P. S. (2022). Pengaruh Personal Cost Dan Tingkat Kecurangan Terhadap Minat Melakukan Whistleblowing Dengan Sikap Terhadap Whistleblowing Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 22(2).
- Wakhidah, A. K., & Mutmainah, K. (2021). Bystander Effect, Whistleblowing System, Internal Locus Of Control Dan Kompetensi Aparatur Dalam Pencegahan Fraud Dana Desa. *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 3(1).
- Widyanto, A. P. P., & Sulistiyowati, F. (2020). Niat Aparatur Sipil Negara (Asn) Untuk Melakukan Whistle-Blowing: Pengaruh Komitmen Organisasi, Personal Cost, Dan Reward. *Jurnal Informasi, Perpajakan, Akuntansi, Dan Keuangan Publik*, 15(2), 91–110. <https://doi.org/10.25105/jipak.v15i2.6185>
- Wuryaningsih, W., & Dzulhasni, S. (2022). Intensi Whistleblowing Mahasiswa dan Profesional Akuntansi: Aplikasi Theory Planned of Behavior. *E-Jurnal Akuntansi*, 32(8), 2167. <https://doi.org/10.24843/EJA.2022.v32.i08.p16>