



e-ISSN: 2654-8488

# Jurnal Riset Akuntansi Aksioma

<https://aksioma.unram.ac.id>  
Vol. 23 No. 1, Juni 2024



## PENGARUH *MOOD*, PEMBERIAN *REWARD* DAN KOMITMEN RELIGIUS TERHADAP NIAT MELAKUKAN *WHISTLEBLOWING*

Ester Sabatini<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Bisnis, Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya, Indonesia,  
[ester.sabatini@ukwms.ac.id](mailto:ester.sabatini@ukwms.ac.id)

### Riwayat Artikel:

Received: 24 Mei 2024

Revised: 31 Mei 2024

Accepted: 04 Juni 2024

Published: 15 Juni 2024

### Corresponding Author:

Nama: Ester Sabatini

Email: [ester.sabatini@ukwms.ac.id](mailto:ester.sabatini@ukwms.ac.id)

**DOI:** 10.29303/aksioma.v23i1.303

© 2024 The Authors. This open access article is distributed under a (CC-BY License)



**Abstract:** *Many countries, including Indonesia, face serious socio-economic problems due to fraud in various forms, including corruption. Whistleblowing is one way to restore public trust, especially in terms of preventing fraud. This research aims to explore how big the relationship between mood, the influence of rewards, and a person's religious commitment has on the desire or intention to carry out whistleblowing. In this quantitative research, primary data was collected through a questionnaire distributed using Google Form. The purposive sampling method was used to select 70 respondents. Analysis was carried out using the multiple linear regression method. This research will contribute to management by considering factors that have the potential to influence an individual's desire to report fraud through whistleblowing. Research findings show that mood, giving rewards, and religious commitment each influence a person's willingness to carry out whistleblowing.*

**Keywords:** *mood, religious commitment, reward, whistleblowing*

**Abstrak:** Banyak negara, termasuk Indonesia, menghadapi masalah sosial ekonomi yang serius akibat kecurangan dalam berbagai bentuk, termasuk korupsi. *Whistleblowing* adalah salah satu cara untuk mengembalikan kepercayaan masyarakat, terutama dalam hal pencegahan kecurangan. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi seberapa besar keterkaitan antara *mood*, pengaruh *reward*, dan komitmen religius yang dimiliki seseorang terhadap keinginan atau niat untuk melakukan *whistleblowing*. Dalam penelitian kuantitatif ini, data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang disebar dengan *google form*. Metode *purposive sampling* digunakan untuk memilih 70 responden. Analisis dilakukan menggunakan metode regresi linear berganda. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi manajemen untuk mempertimbangkan faktor-faktor yang berpotensi memengaruhi keinginan individu untuk

melaporkan kecurangan melalui tindakan *whistleblowing*. Temuan penelitian menunjukkan bahwa *mood*, pemberian *reward*, dan komitmen religius masing-masing memiliki pengaruh terhadap keinginan seseorang untuk melakukan *whistleblowing*.

**Kata kunci:** komitmen religius, *mood*, pemberian *reward*, *whistleblowing*

## PENDAHULUAN

Dalam beberapa dekade terakhir, jumlah skandal kasus keuangan seperti penipuan terus meningkat di sektor swasta dan privat, menarik perhatian banyak orang. Kecurangan dalam berbagai bentuknya, termasuk korupsi, telah menjadi masalah sosial-ekonomi yang serius di banyak negara, termasuk Indonesia. Kasus korupsi yang melibatkan tata niaga komoditas timah di wilayah IUP PT Timah Tbk selama periode 2015-2022 merupakan insiden korupsi terbaru yang terjadi di Indonesia. Kasus korupsi tersebut mengakibatkan kerugian kerusakan hutan hingga 271 triliun, kerugian ekologis sebesar 157 triliun dan kerugian ekonomi lingkungan sebesar 5 triliun (CNBC Indonesia 2024). Berdasarkan informasi yang dipublikasikan oleh Transparency International mengenai rilis Indeks Persepsi Korupsi 2023 Indonesia menempati peringkat 115 dari 180 negara yang disurvei (<https://ti.or.id/corruption-perceptions-index-2023>). Skor yang turun pada CPI pada tahun 2023 menunjukkan bahwa respon terhadap praktik korupsi masih mungkin lamban dan mungkin terus memburuk sebagai akibat dari kurangnya dukungan dari pemangku kepentingan. Kecurangan seperti kasus korupsi ini memiliki dampak yang merugikan pada stabilitas ekonomi, pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan, distribusi sumber daya yang adil, dan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah dan institusi swasta.

*Whistleblowing* adalah salah satu cara untuk mengembalikan kepercayaan masyarakat, terutama dalam hal pencegahan kecurangan. *Whistleblowing* merujuk pada tindakan yang diambil oleh individu untuk mengungkap tindakan yang tidak semestinya yang dilakukan oleh atasan atau pimpinan (Della dkk., 2020). *Whistleblowing* terjadi ketika seorang anggota organisasi, baik saat ini maupun mantan anggota, menginformasikan kepada pihak manajemen yang lebih tinggi, otoritas hukum, atau publik tentang kegiatan yang tidak etis atau ilegal yang dapat merugikan karyawan, konsumen, investor, atau masyarakat umum. Tujuan *whistleblowing* adalah untuk membongkar praktek-praktek yang melanggar etika atau hukum (Bouville 2007; Esther 2018). *Whistleblower* adalah orang yang melakukan *whistleblowing*. *Whistleblower* harus memiliki sifat seperti kinerja yang baik, rendah hati, dan etis. Menurut Teori Perilaku Terencana (TPB) yang dikembangkan oleh Ajzen (1991), terdapat korelasi antara sikap individu terhadap suatu perilaku dan kecenderungan mereka untuk melaksanakannya. Sikap, norma subjektif, dan kontrol perilaku adalah tiga komponen utama yang menurut teori ini memengaruhi perilaku seseorang (Subaki, 2023). Bagaimana seseorang melihat *whistleblowing* akan memengaruhi seberapa sering mereka melaporkan pelanggaran. Jika seseorang memiliki sikap positif terhadap *whistleblowing*, yaitu mereka percaya bahwa melaporkan pelanggaran adalah tindakan yang benar dan bertanggung jawab, maka mereka lebih mungkin untuk melakukan *whistleblowing*. Norma subjektif dalam konteks *whistleblowing* mencakup persepsi individu tentang dukungan atau penolakan dari orang-orang di sekitar mereka terhadap tindakan *whistleblowing*. Jika individu percaya bahwa rekan-rekan kerja atau atasan mereka mendukung *whistleblowing*, mereka cenderung lebih termotivasi untuk melaporkan pelanggaran.

Kasus-kasus *whistleblowing* terjadi ketika seseorang di dalam sebuah organisasi atau lembaga mengungkapkan informasi tentang ketidakpatuhan, penyelewengan, atau

kegiatan ilegal yang terjadi di tempat kerja atau di lembaga tersebut. *Whistleblowers* atau pelapor kecurangan seperti John Barnett, yang melaporkan kecurangan terhadap perusahaan Boeing (kompas, 2024). Sebuah peristiwa lain di Indonesia melibatkan Nurhayati, seorang staf administrasi keuangan di Desa Citemu, Kabupaten Cirebon, yang mengungkap dugaan korupsi oleh kepala desa senilai 800 juta rupiah (detik.com 2022). Kasus-kasus seperti ini menyoroti pentingnya peran *whistleblowers* dalam mengungkapkan informasi yang mungkin tidak akan terungkap secara alami dan dalam mempertahankan integritas dan transparansi di dalam institusi dan organisasi. Tanpa keberanian mereka untuk mengungkapkan informasi yang sensitif atau tidak senonoh, praktik-praktik yang merugikan atau tidak etis mungkin akan tetap tersembunyi, berpotensi menyebabkan dampak negatif yang luas dan merugikan bagi masyarakat atau pihak-pihak yang terlibat. *Whistleblowers* dapat membantu mencegah korupsi, penyalahgunaan kekuasaan, pelanggaran hukum, atau bahkan bahaya bagi kesehatan dan keselamatan publik dengan membawa ke dalam cahaya informasi yang sebelumnya tidak diketahui atau disembunyikan. Tindakan mereka juga dapat memicu perubahan positif dalam kebijakan, regulasi, atau praktik-praktik perusahaan atau lembaga yang memungkinkan untuk lebih akuntabel dan bertanggung jawab. Meskipun *whistleblowers* seringkali menghadapi risiko dan tekanan besar dalam mengambil langkah-langkah tersebut, mereka memberikan kontribusi yang sangat berharga bagi kepentingan umum dan penting bagi kesehatan demokrasi dan tata kelola yang baik. Sekitar setengah kasus kecurangan ditemukan oleh *whistleblower*, menurut data dari Association of Certified Fraud Examiner (Ahyaruddin 2017). Audit internal menyumbang seperempat penemuan kasus, dan proses kontrol internal menyumbang seperempat lainnya, atau bahkan secara tidak sengaja ditemukan (Ahyaruddin 2017). Oleh karena itu, untuk melindungi pemangku kepentingan, *whistleblowers* menjadi bagian penting dalam mengidentifikasi kecurangan yang terjadi dalam organisasi.

Faktor-faktor seperti suasana hati, pemberian *reward* atau insentif, dan komitmen agama dapat memengaruhi kecenderungan seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Suasana hati adalah kondisi emosional yang berlangsung dalam periode tertentu tanpa penyebab yang jelas (Huu Son, 2017). Suasana hati individu dapat diklasifikasikan menjadi tiga jenis: positif, negatif, dan netral. *Mood* positif mendorong dan meningkatkan kreatifitas (Wardani 2018). *Mood* negatif, atau tidak, adalah merusak dan tidak kreatif. Berbagai aspek kehidupan seseorang, seperti perilaku, keputusan, dan interaksi sosial, dipengaruhi oleh *mood*. Dalam konteks terkait dengan niat melakukan *whistleblowing*, *mood* bisa menjadi faktor yang penting. Orang yang berada dalam *mood* positif mungkin lebih terbuka untuk bertindak sesuai dengan keadilan dan integritas, termasuk melaporkan pelanggaran atau ketidakpatuhan yang mereka saksikan di lingkungan kerja mereka. *Mood* positif dapat meningkatkan rasa kewajiban moral dan empati, yang pada gilirannya dapat mendorong individu untuk bertindak demi kebaikan bersama, seperti melakukan *whistleblowing* untuk mengungkap kecurangan atau ketidakpatuhan yang merugikan. *Mood* yang negatif seperti frustrasi, marah, atau kesal dapat meningkatkan kemungkinan seseorang untuk melakukan *whistleblowing* karena mereka mungkin merasa lebih termotivasi untuk mengungkapkan kecurangan atau ketidakadilan yang mereka saksikan. Affective Events Theory (AET) juga menjelaskan bahwa peristiwa-peristiwa afektif di tempat kerja dapat memengaruhi keputusan individu untuk melaporkan pelanggaran atau tindakan ilegal (Pratama 2018). Terdapat beberapa penelitian yang mengakui bahwa *mood* dapat mempengaruhi seseorang dalam pengambilan keputusan. Lowe (2012) menyatakan bahwa seorang karyawan yang memiliki *mood* negatif akan cenderung takut atau enggan melaporkan kecurangan atau *whistleblowing*. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Indriaty et al (2023), hasil menunjukkan bahwa individu dengan suasana hati yang positif mungkin memiliki kemampuan untuk mengingat lebih banyak informasi yang menunjukkan risiko

kesalahan penyampaian yang lebih rendah, dan mereka cenderung mengambil sikap konfrontatif dalam membuat keputusan. Penelitian sebelumnya mengenai hubungan *mood*, seperti yang dilakukan oleh Kartini et al (2015), menemukan bahwa *mood* dapat mempengaruhi keputusan investasi. Namun, hasil studi yang dilakukan oleh Pratama (2018) dan Wardani (2018) menunjukkan bahwa *mood* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keputusan audit.

Jika seseorang percaya bahwa *whistleblowing* akan dihargai atau dihargai dengan insentif, baik itu dalam bentuk penghargaan finansial, promosi, atau pengakuan atas kontribusi mereka terhadap kebaikan organisasi, maka mereka mungkin lebih cenderung untuk mengambil langkah tersebut. Namun, kekurangan sistem pemberian *reward* yang jelas atau bahkan potensi risiko hukuman atau balasan dapat menghalangi seseorang untuk melaporkan pelanggaran. Memberikan insentif sebagai imbalan untuk tindakan yang benar dapat menjadi alat objektif untuk menegaskan bahwa seseorang telah bertindak sesuai dengan nilai-nilai positif (Febianti et al., 2020). Pemberian *reward* dapat menjadi faktor yang memengaruhi keputusan seseorang untuk melaporkan pelanggaran atau ketidakpatuhan. Jika seseorang mengetahui bahwa melaporkan pelanggaran atau ketidakpatuhan dapat mengancam atau mengurangi peluang mereka untuk mendapatkan *reward*, hal ini dapat menghalangi mereka untuk melakukannya. Mawarni (2018) menunjukkan bahwa penghargaan meningkatkan pengungkapan kecurangan: semakin tinggi penghargaan, semakin termotivasi seseorang untuk mengungkapkan atau mengungkapkan kecurangan. Dalam studi sebelumnya mengenai insentif, penelitian yang dilakukan oleh Haliah et al. (2021) menunjukkan bahwa insentif memengaruhi kecenderungan untuk melaporkan pelanggaran, namun temuan ini tidak sejalan dengan hasil studi oleh Arwata (2021), yang menemukan bahwa insentif tidak berpengaruh terhadap kecenderungan untuk melaporkan pelanggaran.

Komitmen religius seseorang juga dapat mempengaruhi keinginan mereka untuk melakukan *whistleblowing*, seperti halnya faktor seperti *mood* dan *reward* yang diberikan. Pemahaman individu terhadap doktrin agama atau keyakinan yang dipeluknya disebut sebagai komitmen religius (Harahap 2020). Sebaliknya, Dewi et al. (2018) menyatakan bahwa religiusitas seseorang akan berdampak pada kinerja mereka. Selain itu, komitmen religius seseorang atau prinsip moral dan etis yang mendasari keyakinan agama mereka dapat memengaruhi keinginan mereka untuk melakukan *whistleblowing*. Orang-orang yang sangat religius merasa didorong oleh prinsip-prinsip moral atau etika mereka untuk menunjukkan ketidakpatuhan atau ketidakadilan yang mereka lihat di tempat kerja. Komitmen religius dapat mendorong seseorang untuk bertindak sesuai dengan keyakinan mereka, meskipun ada risiko atau konsekuensi. Orang-orang yang sangat religius mungkin lebih cenderung mengutamakan kejujuran, keadilan, dan kebenaran, bahkan jika hal tersebut melibatkan risiko atau dampak negatif bagi mereka sendiri. Semakin kuat komitmen religius seseorang, semakin besar kemungkinan mereka akan mengungkapkan kecurangan atau *whistleblowing*. Studi sebelumnya, seperti Pulungan (2018), menemukan bahwa religiusitas mempengaruhi keinginan untuk melaporkan kecurangan atau *whistleblowing*. Namun, penelitian Harahap (2020) menemukan bahwa tingkat komitmen religius seseorang tidak mempengaruhi keinginan mereka untuk melaporkan kecurangan atau *whistleblowing*.

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi sejauh mana hubungan atau dampak dari *mood*, pengaruh *reward*, dan komitmen religius seseorang terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Kebaruan dari penelitian ini dengan mengaitkan variabel *mood* terhadap niat untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Puruwita (2018) telah melakukan penelitian terdahulu terkait dengan *mood* untuk mengukur sejauh mana pengaruh *mood* terhadap *audit judgement*. Harapannya, penelitian ini dapat memberikan wawasan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Selain itu, diharapkan bahwa penelitian ini akan

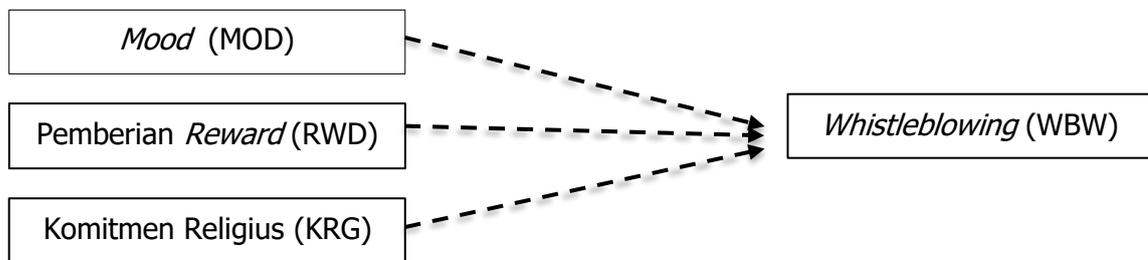
meningkatkan pemahaman tentang bagaimana nilai-nilai agama memengaruhi moralitas dan integritas profesional. Penelitian ini akan memberikan kontribusi sebagai literatur tambahan dan sumber informasi yang berguna. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat menjadi dasar untuk penelitian selanjutnya mengenai *whistleblowing*.

Hipotesis-hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini berdasarkan pemaparan tentang *mood*, pengaruh *reward*, dan komitmen religius dalam konteks niat melakukan *whistleblowing*:

H1: *Mood* meningkatkan niat untuk melakukan tindakan *whistleblowing*

H2: Pemberian suatu *reward* meningkatkan niat untuk melakukan tindakan *whistleblowing*

H3: Komitmen religius meningkatkan niat untuk melakukan *whistleblowing*



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

*Sumber:* olahan penulis, 2024

## METODE

Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan jenis penyelidikan kausalitas. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menunjukkan *mood*, pemberian *reward*, dan komitmen religius terhadap *whistleblowing*. Kategori penelitian ini adalah penelitian deskriptif verifikatif, yang menunjukkan adanya upaya untuk mendeskripsikan fenomena yang diamati dengan tujuan memverifikasi hipotesis atau menjawab pertanyaan penelitian yang telah diajukan. Data primer digunakan melalui kuesioner dalam penelitian ini. Kuesioner disebarluaskan melalui internet menggunakan *Google Forms*. *Scale of Positive and Negative Affect* (PANAS) dari Velten Model digunakan sebagai referensi untuk pertanyaan kuesioner yang berkaitan dengan *mood* (Wardani 2018). Pertanyaan kuesioner terkait pemberian *reward* mengacu pada penelitian (Aliyah 2017) dan pertanyaan kuesioner komitmen religius mengacu pada penelitian (Putri 2022). Sampel penelitian ini terdiri dari mahasiswa S1 Jurusan Akuntansi di sebuah perguruan tinggi swasta di Surabaya yang sedang mengambil mata kuliah pengauditan, dengan syarat minimal telah menyelesaikan empat hingga lima semester. Penelitian melibatkan 70 responden. Variabel yang digunakan terdiri dari faktor-faktor yang memengaruhi dan hasil yang dipengaruhi. Variabel independen meliputi *mood*, insentif, dan komitmen agama atau religiusitas, sementara variabel dependen adalah tindakan *whistleblowing*. Penelitian ini memanfaatkan skala Likert yang meliputi penilaian dari 1 hingga 5. Proses analisis dilakukan dengan metode uji regresi linier berganda, dengan menggunakan perangkat lunak *Statistical Package for the Social Sciences* versi 26.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Validitas diuji menggunakan korelasi *Product Moment Pearson*. Metode evaluasi validitas instrumen adalah dengan membandingkan koefisien korelasi yang dihitung (*r* hitung) dengan nilai korelasi tabel (*r* tabel). Jika koefisien korelasi yang dihitung

(r hitung) melebihi nilai korelasi tabel (r tabel), maka instrumen dianggap valid. Tabel 1 menunjukkan hasil pengujian validitas kuesioner untuk keempat variabel penelitian.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	r hitung
MOD	MOD.1	0.236
	MOD.2	0.536
	MOD.3	0.316
	MOD.4	0.641
	MOD.5	0.499
	MOD.6	0.663
	MOD.7	0.611
	MOD.8	0.574
	MOD.9	0.347
	MOD.10	0.458
	MOD.11	0.549
	MOD.12	0.571
	MOD.13	0.385
	MOD.14	0.476
	MOD.15	0.504
	MOD.16	0.347
	MOD.17	0.348
	MOD.18	0.640
	MOD.19	0.303
	MOD.20	0.600
RWD	RWD.1	0.441
	RWD.2	0.681
	RWD.3	0.761
	RWD.4	0.884
	RWD.5	0.857
	RWD.6	0.804
KRG	KRG.1	0.695
	KRG.2	0.753
	KRG.3	0.735
	KRG.4	0.763
	KRG.5	0.557
WBW	WBW.1	0.863
	WBW.2	0.822
	WBW.3	0.887
	WBW.4	0.861
	WBW.5	0.827
	WBW.6	0.704

Sumber: Olahan penulis, 2024

koefisien korelasi yang dihitung (r hitung) lebih tinggi daripada nilai korelasi tabel, dengan nilai signifikansi pada tingkat 5% sebesar 0,235. Oleh karena itu, disimpulkan bahwa setiap pertanyaan terkait keempat variabel penelitian ini dianggap valid dan sesuai untuk digunakan sebagai instrumen pengukuran.

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen diuji dengan menghitung koefisien *Cronbach Alpha* untuk setiap variabel. Jika koefisien *Cronbach Alpha* instrumen melebihi 0,6, instrumen

tersebut dianggap memiliki tingkat keandalan yang memadai. Hasil uji reliabilitas kuesioner untuk keempat variabel penelitian ini ditunjukkan di bawah ini.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha
MOD	0.828
RWD	0.846
KRG	0.744
WBW	0.902

Sumber: Olahan penulis, 2024

Semua pertanyaan yang diajukan untuk setiap variabel penelitian ini memiliki nilai *Cronbach Alpha* melebihi 0,6, menyiratkan bahwa semua pertanyaan untuk setiap variabel dapat dianggap dapat diandalkan. Kesimpulan ini didasarkan pada tabel uji reliabilitas.

### Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif berperan dalam memberikan gambaran atau penjelasan mengenai karakteristik sekumpulan data tanpa menyimpulkan secara umum (Ghozali 2017). Berikut adalah hasil analisis statistik deskriptif dari penelitian ini.

**Tabel 3. Statistik Deskriptif**

Variabel	Mean	Std	Variance
MOD	30.80	9.45	89.46
RWD	19.95	6.16	37.95
KRG	21.27	5.61	31.53
WBW	19.61	4.50	20.32

Sumber: Olahan penulis, 2024

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah distribusi nilai residual mengikuti distribusi normal (Sunjoyo, 2017). Dalam penelitian ini, metode Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk melakukan uji normalitas. Data dianggap normal jika nilai Asymp. Sig lebih besar dari 0,05. Hasil uji normalitas dalam penelitian ini ditampilkan pada tabel berikut.

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas**

Asymp Sig	Sig
0.083	0.05

Sumber: Olahan penulis, 2024

Tabel 4 di atas menunjukkan signifikansi adalah 0.083 atau p-value > 0.05, artinya data terdistribusi secara normal sehingga data penelitian ini dapat digunakan.

### Uji Multikolinieritas

Tabel 5 menunjukkan hasil VIF dari variabel MOD, RWD dan KRG kurang dari 10 sehingga tidak terjadi adanya multikolinieritas. Berikut adalah hasil pengujian multikolinieritas pada penelitian ini.

**Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	Variance Inflation Factor
MOD	0.956	1.046
RWD	0.977	1.024
KRG	0.968	1.033

Sumber: Olahan penulis, 2024

Hasil pengujian multikolinieritas yang ditunjukkan pada tabel 5 mengindikasikan bahwa variabel *mood*, pemberian *reward*, komitmen religius, dan *whistleblowing* memiliki nilai toleransi yang lebih besar dari 0,1 serta nilai VIF yang lebih rendah dari 10. Hal ini menandakan bahwa tidak terdapat multikolinieritas pada keempat variabel tersebut.

### Uji Autokorelasi

Tujuan dari uji autokorelasi adalah untuk mengevaluasi apakah terdapat korelasi antara error term pada periode t dengan error term pada periode t-1 atau periode sebelumnya dalam model regresi linier (Ghozali 2017). Penelitian ini memanfaatkan Uji Durbin Watson untuk mendeteksi adanya autokorelasi.

**Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi**

Durbin Upper	DW	4 – Durbin Upper	Keterangan
1.702	2.233	2.297	Tidak terjadi autokorelasi

Sumber: Olahan penulis, 2024

Hasil analisis autokorelasi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat autokorelasi yang signifikan dalam setiap sampel variabel. Nilai Durbin Watson melebihi nilai Durbin Upper atau nilai batas bawah untuk total data 70 responden dengan tiga variabel independen. Selain itu, nilai Durbin Watson dalam penelitian ini lebih rendah dibandingkan dengan nilai 4-DU.

### Uji Hipotesis

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana suatu model mampu menjelaskan variasi dalam variabel dependen (Ghozali 2017). Hasil dari analisis menunjukkan bahwa adjusted r square sebesar 56,3% dalam Tabel 7, yang berarti *mood*, pemberian *reward*, dan komitmen religius secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 56,3% terhadap niat untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

**Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Error
1	0.763	0.582	0.563	2.979

Sumber: Olahan penulis, 2024

Tabel 8 menunjukkan bahwa model layak untuk digunakan yang ditunjukkan signifikansi kurang dari 0.05.

**Tabel 8. Hasil Uji F**

F	Sig
30.681	0.000

Sumber: Olahan penulis, 2024

Tabel 8 menampilkan hasil uji statistik F dengan nilai signifikansi F yang kurang dari 0,05, menandakan bahwa model regresi yang menguji pengaruh *mood*, pemberian *reward*, dan komitmen religius dapat diterima atau relevan untuk digunakan.

Tabel 9 menunjukkan pengujian hipotesis dari penelitian ini.

**Tabel 9. ANOVA**

	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>sig</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
(Constant)	2.038	1.939		1.051	0.297
MOD	0.111	0.039	0.232	2.856	0.006
RWD	0.188	0.059	0.257	3.191	0.002
KRG	0.490	0.065	0.610	7.541	0.000

Sumber: olahan penulis, 2024

Tabel 8 menunjukkan bahwa hasil uji statistik F menunjukkan tingkat signifikansi yang kurang dari 0,05. Ini mengindikasikan bahwa model regresi yang menguji dampak *mood*, pemberian hadiah, dan komitmen religius telah mendapat validasi untuk digunakan atau diterima. Jika kita mengasumsikan bahwa nilai variabel bebas lainnya tetap konstan atau nol, maka kenaikan atau penurunan nilai variabel terikat akan bergantung pada koefisien regresi variabel bebas. Dalam hal ini, jika *mood*, pemberian *reward*, dan komitmen religius semuanya bernilai nol, *whistleblowing* diperkirakan akan meningkat sebesar 2.038 unit.

$$WBW = 2.038 + 0.111MOD + 0.188RWD + 0.490KG + e$$

Hasil perhitungan untuk hipotesis pertama, yang berkaitan dengan *mood*, mengungkapkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0.006 lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0.05$ . Temuan ini mengindikasikan bahwa *mood* memiliki pengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. *Mood* atau suasana hati seseorang bisa mempengaruhi persepsi, motivasi, dan keputusan mereka dalam situasi yang melibatkan *whistleblowing*. Orang yang berada dalam *mood* positif lebih terbuka untuk bertindak sesuai dengan keadilan dan integritas, termasuk melaporkan pelanggaran atau ketidakpatuhan pada lingkungan kerja mereka. *Mood* negatif seperti marah, frustrasi, atau kecewa juga dapat memicu seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Ketika seseorang merasa emosi tersebut, mereka mungkin merasa dorongan yang kuat untuk mengungkapkan kecurangan atau ketidakadilan yang mereka saksikan sebagai cara untuk menanggapi perasaan negatif tersebut (Satria et al 2023). Hasil dari penelitian ini berbeda dengan temuan yang disajikan dalam penelitian Pratama (2018), dimana dalam penelitian tersebut, tidak ditemukan pengaruh *mood* terhadap keinginan untuk melakukan *whistleblowing*.

Hasil perhitungan untuk hipotesis kedua tentang pemberian *reward* menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0.002, yang lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0.05$ . Dengan demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian *reward* memiliki pengaruh terhadap keinginan untuk melakukan *whistleblowing*. Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan hasil yang ditemukan oleh Haliah (2021), dimana ditemukan bahwa pemberian penghargaan memengaruhi keinginan untuk melakukan *whistleblowing*. Hal ini mengindikasikan bahwa memberikan *reward* mungkin merupakan strategi yang efektif untuk mendorong *whistleblowing*, karena individu cenderung lebih termotivasi untuk melakukannya jika mereka merasa dihargai. Dengan kata lain, semakin besar jumlah *reward* yang diberikan, semakin tinggi kemungkinan niat untuk melakukan *whistleblowing* (Dewi et al 2020).

Hasil analisis hipotesis ketiga, yang berkaitan dengan komitmen religius, menunjukkan bahwa nilai signifikansi adalah 0.000, yang lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0.05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komitmen religius memiliki pengaruh terhadap keinginan untuk melakukan *whistleblowing*. Individu yang memiliki tingkat

komitmen religius yang tinggi cenderung memiliki kecenderungan yang lebih besar untuk mempertahankan prinsip-prinsip kebenaran dan integritas, yang kemudian meningkatkan niat mereka untuk melakukan *whistleblowing*. Individu dengan komitmen religius yang kuat didorong oleh keyakinan agama mereka untuk berani dan bertindak dalam hal-hal yang dianggap benar, meskipun itu bisa berisiko. Komitmen religius dapat memberi kekuatan moral dan keberanian untuk melangkah maju dan melaporkan pelanggaran, meskipun ada risiko yang terlibat (Lakaba et al 2022). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, seperti penelitian Pulungan (2018), yang menemukan bahwa religiusitas memengaruhi keinginan untuk melakukan *whistleblowing*.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa *mood* memengaruhi niat melakukan *whistleblowing*. Ini menunjukkan bahwa orang dalam *mood* yang lebih baik cenderung bertindak dengan adil dan jujur, termasuk melaporkan pelanggaran atau kecurangan. Kemudian, orang yang berada dalam *mood* negatif seperti marah, frustrasi, atau kecewa juga dapat memicu juga seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Ketika seseorang merasa emosi tersebut, mereka mungkin merasa dorongan yang kuat untuk mengungkapkan kecurangan atau ketidakadilan yang mereka saksikan sebagai cara untuk menanggapi perasaan negatif tersebut. Keinginan untuk melakukan *whistleblowing* meningkat dengan adanya pemberian *reward*. Pemberian *reward* membuat seseorang menjadi termotivasi untuk melakukan *whistleblowing* karena mereka merasa lebih dihargai sehingga mereka cenderung untuk melaporkan pelanggaran. Komitmen religius meningkatkan keinginan untuk *whistleblowing*. Komitmen kepada prinsip-prinsip keagamaan dapat memberikan dorongan bagi seseorang untuk mengambil risiko melaporkan pelanggaran, dengan keyakinan bahwa mereka bertindak sesuai dengan kehendak Tuhan.

Diharapkan bahwa, sebagai tambahan literatur dan sumber informasi, penelitian ini akan memberikan beberapa manfaat bagi para peneliti yang akan datang. Penelitian tentang *whistleblowing* akan menjadi landasan yang kuat untuk penelitian lanjutan tentang masalah ini. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memeriksa faktor-faktor yang mempengaruhi niat untuk melakukan tindakan *whistleblowing* dengan responden auditor.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Peneliti berterima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.

## **KONTRIBUSI AUTHOR**

Kontribusi secara keseluruhan untuk penulisan dilakukan oleh penulis tunggal.

## **PENDANAAN**

Penelitian ini tidak didanai pihak manapun.

## **KONFLIK KEPENTINGAN**

Tidak ada perbedaan atau konflik kepentingan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Ahyaruddin M & Asnawi M. 2017. Pengaruh Moral Reasoning dan Ethical Environment Terhadap Kecenderungan Untuk Melakukan *Whistleblowing*. *Jurnal Akuntansi dan Ekonomika*, Vol 7 No 1 Juni 2017.

- Ajzen, I. 1991. The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. Vol. 50, No. 2, pp. 179-211.
- Aliyah S & Marisan I. 2017. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Pegawai Melakukan Tindakan *Whistleblowing* dengan *Reward* Model sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis* Vol 14 No 1. <https://doi.org/10.34001/jdeb.v14i1.572>
- Arwata I Gusti Agung Bayudha, Rustiarini Ni Wayan & Dewi Ni Putu Shinta. 2021. Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Niat Karyawan Melakukan Tindakan *Whistleblowing* Pada BCA KCP Ubud. Vol. 11 No. 1 (2021): Juara: Jurnal Riset Akuntansi. <https://doi.org/10.36733/juara.v11i1.2827>
- Aurila R & Narulitasari D. 2022. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Niat Melakukan *Whistleblowing*. *Jurnal Akuntabilitas Universitas Sriwijaya* Vol 16 No 1 <https://doi.org/10.29259/ja.v16i1.12871>
- Corruption Perceptions Index. 2023. Diunduh tanggal 7 Mei 2024, <https://ti.or.id/corruption-perceptions-index-2023>
- CNBC Indonesia. 2024. Kasus Korupsi Timah Rugikan Negara Rp271 Triliun? Ini Kata Dirut TINS. Diunduh tanggal 7 Mei 2024, <https://www.cnbcindonesia.com/market/20240402200503-17-527659/kasus-korupsi-timah-rugikan-negara-rp271-triliun-ini-kata-dirut-tins>.
- Della, Rani, Rodiah, S., & Azmi, Z. 2020. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Niat dan Prilaku *Whistleblowing* Karyawan Alfamart di Pekanbaru Factors Affecting the Intention and *Whistleblowing* of Alfamart Employees in Pekanbaru. *Jurnal Akuntansi & Ekonomika*. <https://doi.org/10.37859/jae.v10i1.1894>
- Detik.com. 2022. Awal Mula Kasus Nurhayati, Pelapor Dugaan Korupsi yang Jadi Tersangka. Diunduh tanggal 8 Mei 2024, <https://www.detik.com/jabar/hukum-dan-kriminal/d-5949791/awal-mula-kasus-nurhayati-pelapor-dugaan-korupsi-yang-jadi-tersangka>.
- Dotulong Gabriella H P, Pandowo M, Rogi M H. 2024. Pengaruh Personality, *Mood* dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* Vol. 12 No. 01. <https://doi.org/10.35794/emba.v12i01.53673>
- Dewi N.A.W Trisna, Sujana E, Wiguna. 2020. The Effect of Identity Protection and Financial Reward on Whistleblowing Intention in Public Sector Organization: Experimental Study. Atlantis Press. *Advances in Economics, Business and Management Research*, Vol 158, 37-49.
- Febianti R, Purnamasari P & Hernawati N. 2020. Pengaruh Kompetensi Moral dan Pemberian *Reward* terhadap Intensi *Whistleblowing*. *Kajian Akuntansi Unisba* Vol 21 No 1, 108-115. <https://doi.org/10.29313/ka.v21i1.6084>
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harahap H. F, Misra F & Firdaus. 2020. Pengaruh Jalur Pelaporan dan Komitmen Religius terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing*: Sebuah Studi Eksperimen. *JIA (Jurnal Ilmiah Akuntansi)* Vol 5 No 1, 130-150. <https://doi.org/10.23887/jia.v5i1.24289>
- Huu Son. 2017. Toward A Computational Model of *Mood*. *Procedia Computer science*. Vol. 110, 199-206.
- Iga Mawarni S. 2018. Pengaruh Moral Intentions, Organizational Commitment, Professional Identity Dan Pemberian *Reward* Terhadap Pengungkapan Perilaku Kecurangan Dengan Etika Kerja Islam Dan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bni Syariah Wilayah Makassar). *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Uin Alauddin: Makassar*.

- Indriaty L, Rafif H Fadhil & Thomas G Norman. 2023. Analisis Pengaruh Emosi, Suasana Hati dan Role Stress Auditor terhadap Audit Judgement. *Jurnal Ikraith Ekonomika* Vol 6 No 2. DOI: <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i2.2313>
- Kartini & Nugraha N Firmansyah. 2015. Pengaruh Illusions of Control, Overconfidence dan Emotion terhadap Pengambilan Keputusan Investasi pada Investor di Yogyakarta. *Jurnal Inovasi dan Kewirausahaan* Vol 4 No 2 Hal 115-123.
- Lakaba R & Pesudo D.A Ashedica. 2022. Pengaruh Jalur Pelaporan Anonim Terhadap Niat Whistleblowing dengan Moderasi Religiusitas. *Jurnal PETA*. Vol 7 No 2, 261-284.
- Lowe, D. J., & Reckers, P. 2012. The influence of disposition affect dimensions on ethical judgments. Working paper: Arizona State University.
- Oktavia, Esther. 2018. Pengaruh Personal Cost, Komitmen Organisasi, Sensitivitas Etis Dan Machiavellian Terhadap Minat Melakukan *Whistleblowing* (Studi Empiris Pada Ans Di OPD Kota Pekanbaru). Universitas Riau. Jom Feb, Volume 1 Edisi 1 Januari-Juni 2018.
- Pratama N. Jauhari. 2018. Pengaruh *Mood* terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing*. *Jurnal Akuntansi Universitas Negeri Padang* Volume 6 Nomor 1 Seri A.
- Pulungan A. H. 2018. Pengaruh Religiusitas dan Insentif Keuangan terhadap Intensi Melakukan *Whistleblowing* pada Faith Based Organization. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Vol. 5, No.1, 2018, 70-83. <https://doi.org/10.35590/jeb.v5i1.682>
- Putri Caesar M. 2016. Pengaruh Jalur Pelaporan dan Tingkat Religiusitas terhadap Niat Seseorang Melakukan *Whistleblowing*. *Journal of Accounting and Investment* Vol 17 No 1, 42-52. <https://doi.org/10.18196/jai.2016.0043.22-52>
- Putri S. A & Zahroh F. 2022. Kontrol Perilaku, Komitmen Profesional, Religiusitas dan Niat Melakukan *Whistleblowing*. *E-Jurnal Akuntansi*, 32(10), 2991-3004. <https://doi.org/10.24843/EJA.2022.v32.i10.p07>
- Satria D Hengky, Rahmat A, Yunefri Y. 2023. The Influence of Ethical Judgment on Whistleblowing Decision Making Mediated by Mood. *Sains Organisasi*. Vol 2 No 4 Oktober 2023, 236-244.
- Subaki A. 2023. Determinasi *Whistleblowing* Intention melalui Sikap Ethical Awareness dan Ethical Judgement. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 18 (2), Hal. 581-590. <https://doi.org/10.32534/jv.v18i2.4279>
- Sunjoyo, S,R., Carolina, V., Magdalena, N., dan Kurniawan, A. (2017). Aplikasi SPSS untuk SMART Riset (Program IBM SPSS 21.0). Bandung: Alfabeta.
- Wahyuningtyas T. N & Pramudyastuti O. L. 2022. Optimalisasi *Whistleblowing* System Melalui Peran *Whistleblower* Dalam Pendeteksian Tindakan Fraud: Sebuah Literature Review. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Kesatuan* Vol. 10 No. 2, 359-366. <https://10.37641/jiakes.v10i1.1385>
- Wardah Z, Carolina A & Wulandari. 2022. Pengaruh *Whistleblowing* System, Internal Control, Leadership dan Budaya Organisasi terhadap Fraud Prevention. *Jurnal Nasional Barometer Riset Akuntansi dan Manajemen* Vol. 11, No. 2, September 2022, pp. 233-247. <https://doi.org/10.21831/nominal.v11i1.36986>
- Wardani Rr. P. 2018. Pengaruh *mood* dan tidak terhadap pengambilan keputusan dalam audit. *Jurnal Online Insan Akuntan (JOIA)* 3 (1), 31-38.
- Watson D, Clark LA, Tellegen A. 1988. Development and Validation of Brief Measures of Positive and Negative Affect: The PANAS Scales. *Journal of Personality and Social Psychology*.54 (6): 1063-1070.
- Zalmi Winda D, Syofyan E & Afriyenti M. 2019. Pengaruh Komitmen Profesional, Locus Of Control, Dan Sosialisasi Antisipatif Mahasiswa Terhadap *Whistleblowing*. Studi Empiris pada Mahasiswa S1 Akuntansi di Universitas Negeri Padang. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi* Vol 1 No 1. <https://doi.org/10.24036/jea.v1i1.75>