



Pengaruh Pemberian *Reward*, Religiusitas, dan Kompetensi terhadap Intensi Dalam Melakukan *Whistleblowing*

Maghrifa Kafka Razaqa¹, Dyarini²

¹² Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jakarta

¹kafkarazaqa@gmail.com ²dyarini@umj.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pemberian reward, religiusitas, dan kompetensi terhadap intensi whistleblowing auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Jakarta Selatan. Penelitian ini berangkat dari fenomena konflik batin yang dihadapi auditor ketika harus memutuskan untuk melaporkan pelanggaran, yaitu antara menjalankan tanggung jawab profesional dan menghadapi risiko pribadi maupun organisasi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik non-probability sampling melalui metode purposive sampling. Data diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 95 auditor yang memenuhi kriteria penelitian dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian reward tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi whistleblowing. Sebaliknya, religiusitas berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi whistleblowing, sedangkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi whistleblowing. Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh terhadap intensi whistleblowing, dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,105 yang menunjukkan bahwa sebesar 10,5% variasi intensi whistleblowing dapat dijelaskan oleh variabel pemberian reward, religiusitas, dan kompetensi, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Kata Kunci: Pemberian Reward, Religiusitas, Kompetensi, Intensi Whistleblowing, Auditor.

1. Latar Belakang

Kecurangan dalam penyusunan laporan keuangan merupakan salah satu bentuk penyimpangan yang dapat menurunkan kredibilitas organisasi serta mengurangi kepercayaan para pemangku kepentingan. Praktik tersebut dapat dilakukan oleh manajemen maupun karyawan melalui manipulasi informasi keuangan untuk menutupi kondisi perusahaan yang sebenarnya [1]. Meningkatnya kasus kejahatan keuangan mendorong organisasi untuk memperkuat sistem pengendalian internal, salah satunya melalui penerapan whistleblowing system sebagai mekanisme pelaporan pelanggaran [2]. Mekanisme ini dinilai efektif dalam mendeteksi, mengungkap, dan mencegah terjadinya penyimpangan sehingga mampu meningkatkan transparansi, akuntabilitas, serta tata kelola organisasi yang baik [3].

Dalam profesi auditor, keputusan untuk melakukan *whistleblowing* bukanlah keputusan yang mudah. Auditor sering dihadapkan pada dilema antara menjalankan tanggung jawab profesional untuk mengungkapkan pelanggaran dengan risiko yang mungkin timbul, seperti tekanan organisasi, ancaman terhadap karier, maupun hubungan kerja dengan rekan sejawat [4]. Oleh karena itu, intensi auditor untuk melakukan *whistleblowing* dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari lingkungan organisasi maupun karakteristik individu. Beberapa penelitian menyebutkan bahwa faktor-faktor seperti *reward*, religiusitas, kompetensi, motivasi moral, dan iklim etika organisasi dapat memengaruhi niat seseorang dalam melakukan *whistleblowing* [5]-[7].

Penelitian mengenai intensi *whistleblowing* telah banyak dilakukan dengan menggunakan variabel yang beragam. Penelitian Supriyanti dan Sofian mengkaji pengaruh pemberian reward terhadap niat melakukan pengungkapan kecurangan [8] sedangkan Amin *et al.* meneliti pengaruh kompetensi profesional terhadap intensi *whistleblowing* dengan *reward* sebagai variabel moderasi [9]. Penelitian Yudira dan Helmy menguji pengaruh religiusitas terhadap niat melakukan *whistleblowing* [10], sementara Fuadiani dan Wahidahwati menganalisis hubungan kompetensi, religiusitas, dan *ethical climate* terhadap *whistleblowing* dengan mengombinasikan Theory of Planned Behavior dan Social Exchange Theory [7].

Meskipun demikian, hasil penelitian terdahulu masih menunjukkan temuan yang belum konsisten. Beberapa penelitian menemukan bahwa reward berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing* [8], [11], sedangkan penelitian lain menyatakan bahwa reward tidak berpengaruh signifikan [12], [13]. Perbedaan hasil juga ditemukan pada variabel religiusitas dan kompetensi sehingga menunjukkan adanya research gap yang masih memerlukan pembuktian empiris. Selain itu, sebagian besar penelitian terdahulu mengombinasikan Theory of Planned Behavior dengan teori lain, seperti *Social Exchange Theory* atau *Reinforcement Theory*, sehingga belum banyak penelitian yang secara khusus menggunakan *Theory of Planned Behavior* sebagai landasan utama dalam menjelaskan intensi *whistleblowing* [7], [12].

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini menawarkan kebaruan dengan memfokuskan analisis pada pengaruh pemberian reward, religiusitas, dan kompetensi terhadap intensi dalam melakukan *whistleblowing* dengan menggunakan Theory of Planned Behavior (TPB) sebagai satu-satunya landasan teori. Pendekatan ini diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor psikologis yang memengaruhi niat auditor dalam melakukan *whistleblowing*, khususnya pada auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik wilayah Jakarta Selatan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pemberian reward, religiusitas, dan kompetensi terhadap intensi dalam melakukan *whistleblowing* pada auditor Kantor Akuntan Publik di Jakarta Selatan.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian bertujuan untuk menguji hubungan kausal antara variabel independen, yaitu pemberian *reward*, religiusitas, dan kompetensi terhadap variabel dependen, yaitu intensi dalam melakukan *whistleblowing* auditor. Metode survei digunakan untuk memperoleh data secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner terstruktur, sehingga data yang diperoleh dapat dianalisis secara statistik guna menguji hipotesis penelitian [14].

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di wilayah Jakarta Selatan. Penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung maupun melalui media daring kepada responden yang memenuhi kriteria penelitian. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator setiap variabel yang diadaptasi dari penelitian terdahulu dan telah disesuaikan dengan tujuan penelitian sehingga mampu menggambarkan kondisi yang diteliti [7] - [10].

Teknik pengambilan sampel menggunakan non-probability sampling dengan metode purposive sampling. Teknik ini dipilih karena peneliti menentukan responden berdasarkan kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian, sehingga tidak seluruh anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi sampel [14]. Adapun kriteria responden dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di wilayah Jakarta Selatan dan bersedia berpartisipasi sebagai responden. Sebanyak 100 kuesioner disebarkan kepada auditor pada tiga Kantor Akuntan Publik, dengan 95 kuesioner dinyatakan lengkap dan layak untuk dianalisis, sedangkan 5 kuesioner tidak dapat digunakan karena tidak memenuhi kelengkapan pengisian.

Instrumen penelitian menggunakan skala Likert empat poin, yaitu 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Setuju, dan 4 = Sangat Setuju. Penggunaan skala empat poin bertujuan untuk mengurangi kecenderungan responden memilih jawaban netral sehingga diharapkan mampu menggambarkan sikap responden secara lebih jelas. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas pemberian reward (X_1), religiusitas (X_2), dan kompetensi (X_3), sedangkan variabel dependen adalah intensi dalam melakukan *whistleblowing* (Y).

Pengolahan dan analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics versi 25. Tahapan analisis meliputi statistik deskriptif untuk memberikan gambaran karakteristik data penelitian, uji validitas dan uji reliabilitas untuk menguji kualitas instrumen penelitian, serta uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas guna memastikan model regresi memenuhi asumsi dasar analisis. Selanjutnya dilakukan analisis regresi linear berganda, uji parsial (t-test), uji simultan (F-test), dan uji koefisien determinasi (Adjusted R Square) untuk menguji hipotesis penelitian serta mengetahui besarnya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen [15].

Model regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

dengan Y merupakan intensi dalam melakukan *whistleblowing*, α adalah konstanta, β_1 , β_2 , dan β_3 merupakan koefisien regresi masing-masing variabel independen, X_1 adalah pemberian *reward*, X_2 adalah

religiusitas, X3 adalah kompetensi, sedangkan ε merupakan galat (*error*) yang menggambarkan pengaruh variabel lain di luar model penelitian.

3. Hasil dan Diskusi

3.1 Karakteristik Responden

Sebanyak 100 kuesioner disebarakan kepada auditor pada tiga Kantor Akuntan Publik di Jakarta Selatan. Dari jumlah tersebut, 95 kuesioner dinyatakan lengkap dan dapat diolah sehingga tingkat pengembalian kuesioner yang dapat digunakan (*usable response rate*) mencapai 95%.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	51	53,68
Perempuan	44	46,32
Umur		
21–25 tahun	39	41,05
26–30 tahun	31	32,63
31–35 tahun	15	15,79
>35 tahun	10	10,53
Masa Kerja		
<1 tahun	18	18,95
1–5 tahun	52	54,74
5–10 tahun	17	17,89
>10 tahun	8	8,42
Posisi/Jabatan		
Junior Auditor	53	55,79
Senior Auditor	33	34,74
Supervisor	5	5,26
Manager	4	4,21
Pendidikan Formal		
Sarjana (S1)	85	89,47
Magister (S2)	10	10,53

Berdasarkan Tabel 1, responden penelitian didominasi oleh auditor laki-laki sebanyak 51 orang (53,68%), sedangkan auditor perempuan berjumlah 44 orang (46,32%). Mayoritas responden berada pada rentang usia 21–25 tahun (41,05%), memiliki masa kerja 1–5 tahun (54,74%), serta menduduki posisi sebagai Junior Auditor (55,79%). Dari sisi pendidikan formal, sebagian besar responden merupakan lulusan Sarjana (S1) sebanyak 85 orang (89,47%). Karakteristik tersebut menunjukkan bahwa responden didominasi oleh auditor pada tahap awal hingga menengah dalam jenjang karier dengan latar belakang pendidikan yang sesuai dengan profesi auditor,

sehingga dinilai mampu memberikan informasi yang relevan terkait pengaruh pemberian *reward*, religiusitas, dan kompetensi terhadap intensi *whistleblowing*.

3.2 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai karakteristik data penelitian berdasarkan nilai minimum, maksimum, rata-rata (mean), dan standar deviasi dari setiap variabel penelitian. Hasil statistik deskriptif disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pemberian Reward	95	16.00	32.00	27.4316	3.67757
Religiusitas	95	14.00	24.00	20.8526	2.92083
Kompetensi	95	12.00	24.00	19.5789	3.83317
Intensi Whistleblowing	95	12.00	24.00	20.6947	2.80984
Valid N (listwise)	95				

Berdasarkan Tabel 2, seluruh variabel penelitian memiliki jumlah observasi sebanyak 95 responden. Variabel kompetensi memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 31,7263, diikuti religiusitas sebesar 31,1474, intensi *whistleblowing* sebesar 30,6316, dan pemberian *reward* sebesar 27,4316. Selain itu, seluruh variabel memiliki nilai standar deviasi yang lebih kecil daripada nilai rata-ratanya, sehingga menunjukkan bahwa penyebaran data relatif homogen dan tidak terdapat variasi data yang terlalu besar antarresponden.

3.3 Uji Kualitas Data (Validitas & Reliabilitas)

Uji kualitas data dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang memadai sehingga layak digunakan dalam pengujian hipotesis. Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment, sedangkan uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Instrumen dinyatakan valid apabila nilai r hitung $> r$ tabel (0,202) dengan nilai signifikansi $< 0,05$, sedangkan instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,70$ [15], [16].

Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pemberian <i>Reward</i>	8	0,745	Valid & Reliabel
Religiusitas	9	0,746	Valid & Reliabel
Kompetensi	9	0,85	Valid & Reliabel
Intensi <i>Whistleblowing</i>	9	0,819	Valid & Reliabel

Berdasarkan Tabel 3, hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel pemberian *reward*, religiusitas, kompetensi, dan intensi *whistleblowing* memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel (0,202) serta nilai signifikansi kurang dari 0,05, sehingga seluruh item dinyatakan valid. Selain itu, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,745, 0,746,

0,850, dan 0,819, yang seluruhnya berada di atas batas minimum 0,70. Dengan demikian, instrumen penelitian dinyatakan memiliki konsistensi internal yang baik dan layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

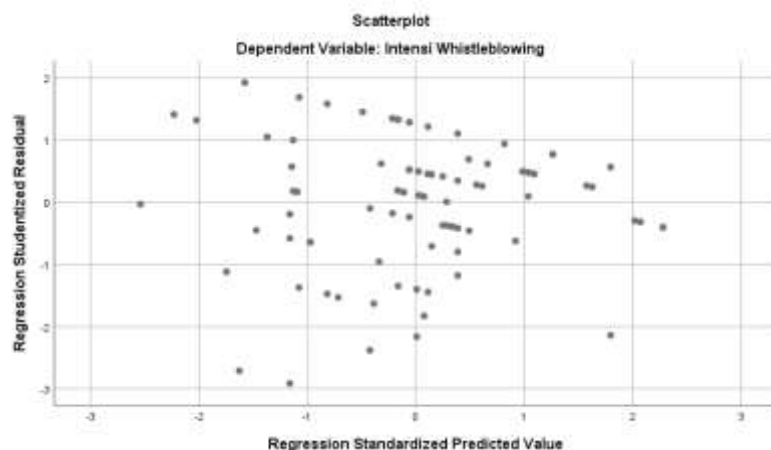
3.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi asumsi yang diperlukan sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan secara tepat. Pengujian meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 4 dan Gambar 1.

Tabel 4. Hasil Uji Asumsi Klasik

Pengujian	Hasil	Keterangan
Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)	Asymp. Sig. = 0,004	Tidak normal
Normalitas (Monte Carlo)	Sig. = 0,161	Normal
Multikolinearitas	Tolerance = 0,545–0,862; VIF = 1,160–1,836	Tidak terjadi multikolinearitas

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Scatterplot)



Berdasarkan Tabel 4, hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. pada uji Kolmogorov–Smirnov sebesar 0,004, sehingga residual belum memenuhi asumsi normalitas. Oleh karena itu, dilakukan pengujian lanjutan menggunakan pendekatan Monte Carlo yang menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,161 ($>0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal sehingga model regresi telah memenuhi asumsi normalitas [17]. Selain itu, hasil uji multikolinearitas menunjukkan seluruh variabel memiliki nilai tolerance di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga tidak terdapat gejala multikolinearitas [18]. Sementara itu, Gambar 1 memperlihatkan bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah sumbu nol tanpa membentuk pola tertentu, yang mengindikasikan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas [19]. Dengan demikian, seluruh asumsi klasik telah terpenuhi sehingga analisis regresi linear berganda dapat dilanjutkan.

3.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh variabel pemberian *reward* (X_1), religiusitas (X_2), dan kompetensi (X_3) terhadap intensi *whistleblowing* (Y). Hasil analisis regresi linear berganda disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.762	2.672		7.772	.000
Pemberian Reward	.053	.080	.070	.664	.508
Religiusitas	-.389	.127	-.404	-3.058	.003
Kompetensi	.336	.094	.458	3.560	.001

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 5, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 20,762 + 0,053X_1 - 0,389X_2 + 0,336X_3$$

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 20,762 mengindikasikan bahwa apabila variabel pemberian *reward*, religiusitas, dan kompetensi dianggap konstan, maka nilai intensi *whistleblowing* sebesar 20,762. Koefisien regresi variabel pemberian *reward* sebesar 0,053 menunjukkan hubungan positif terhadap intensi *whistleblowing*, sedangkan variabel religiusitas memiliki koefisien sebesar -0,389, yang menunjukkan hubungan negatif. Sementara itu, variabel kompetensi memiliki koefisien regresi sebesar 0,336, yang menunjukkan hubungan positif terhadap intensi *whistleblowing*. Dengan demikian, peningkatan kompetensi cenderung meningkatkan intensi *whistleblowing*, sedangkan peningkatan religiusitas pada penelitian ini menunjukkan kecenderungan menurunkan intensi *whistleblowing*. Adapun pengaruh pemberian *reward* terhadap intensi *whistleblowing* relatif kecil berdasarkan nilai koefisien regresinya.

3.6 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel pemberian *reward*, religiusitas, dan kompetensi terhadap intensi *whistleblowing*. Pengujian meliputi uji parsial (*t-test*) dan uji koefisien determinasi (*Adjusted R Square*).

Tabel 6. Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	t hitung	Sig.	Keputusan
Pemberian <i>Reward</i> (X_1)	0,665	0,508	H ₁ Ditolak
Religiusitas (X_2)	-3,056	0,003	H ₂ Diterima
Kompetensi (X_3)	3,561	0,001	H ₃ Diterima

Berdasarkan Tabel 6, hasil uji parsial (*t-test*) menunjukkan bahwa variabel pemberian *reward* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,508 (>0,05), sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi *whistleblowing*. Sebaliknya, variabel religiusitas memiliki nilai signifikansi sebesar 0,003 (<0,05) dengan koefisien regresi negatif, sehingga berpengaruh negatif signifikan terhadap intensi *whistleblowing*. Sementara itu, variabel kompetensi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001 (<0,05), yang menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan terhadap intensi *whistleblowing* [18].

Selanjutnya, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,105, yang berarti variabel pemberian *reward*, religiusitas, dan kompetensi mampu menjelaskan 10,5% variasi intensi

whistleblowing. Sementara itu, 89,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian yang tidak diteliti dalam penelitian ini [20].

3.7 Pengaruh Pemberian Reward terhadap Intensi Whistleblowing

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian reward tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi *whistleblowing* auditor. Temuan ini mengindikasikan bahwa pemberian penghargaan bukan merupakan faktor utama yang mendorong auditor untuk melaporkan pelanggaran. Auditor cenderung mempertimbangkan aspek profesionalisme, tanggung jawab, dan risiko yang mungkin timbul dibandingkan manfaat yang diperoleh dari pemberian reward.

Berdasarkan Theory of Planned Behavior (TPB), reward merupakan faktor eksternal yang dapat memengaruhi sikap (*attitude toward the behavior*) seseorang terhadap suatu perilaku. Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keberadaan reward belum mampu membentuk sikap yang cukup kuat untuk meningkatkan intensi auditor dalam melakukan *whistleblowing*. Kondisi ini mengindikasikan bahwa keputusan auditor untuk melaporkan pelanggaran tidak hanya dipengaruhi oleh insentif yang diberikan organisasi, tetapi juga oleh faktor lain seperti budaya organisasi, perlindungan terhadap pelapor, dan potensi retaliasi.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Febianti et al, Supriyanti dan Sofian, serta Dendy et al. yang menyatakan bahwa pemberian *reward* berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing* [8], [11], [21]. Sebaliknya, temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Hessa dan Helmayunita serta Susanto et al. yang menyimpulkan bahwa pemberian *reward* tidak berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing* [12], [13]. Temuan tersebut menunjukkan bahwa auditor tidak menjadikan penghargaan sebagai motivasi utama dalam melakukan pelaporan, melainkan lebih mempertimbangkan tanggung jawab profesional dan konsekuensi yang mungkin dihadapi setelah melakukan *whistleblowing*.

3.8 Pengaruh Religiusitas terhadap Intensi Whistleblowing

Hasil penelitian menunjukkan bahwa religiusitas berpengaruh negatif signifikan terhadap intensi *whistleblowing*. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa religiusitas berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing* diterima, namun arah pengaruh yang diperoleh adalah negatif. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan religiusitas auditor dalam penelitian ini tidak diikuti dengan meningkatnya intensi untuk melakukan *whistleblowing*.

Berdasarkan *Theory of Planned Behavior* (TPB), religiusitas dapat memengaruhi sikap (*attitude toward the behavior*), norma subjektif (*subjective norm*), dan persepsi kontrol perilaku (*perceived behavioral control*) dalam pengambilan keputusan etis. Namun, dalam konteks penelitian ini, auditor dengan tingkat religiusitas yang lebih tinggi kemungkinan lebih mempertimbangkan nilai-nilai seperti menjaga keharmonisan hubungan, menghindari konflik, atau menyelesaikan permasalahan melalui mekanisme internal sebelum melakukan pelaporan. Kondisi tersebut dapat menyebabkan kecenderungan untuk melakukan *whistleblowing* menjadi lebih rendah meskipun auditor memiliki tingkat religiusitas yang baik.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Widhyatmika et al. yang menyatakan bahwa religiusitas berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing* [22]. Perbedaan hasil tersebut diduga dipengaruhi oleh karakteristik responden dan lingkungan penelitian. Pada penelitian ini, responden merupakan auditor Kantor Akuntan Publik yang menghadapi berbagai pertimbangan profesional, seperti menjaga hubungan dengan klien, mempertahankan independensi, serta mempertimbangkan risiko retaliasi. Oleh karena itu, meskipun auditor memiliki tingkat religiusitas yang tinggi, keputusan untuk melakukan *whistleblowing* tidak hanya didasarkan pada nilai-nilai keagamaan, tetapi juga dipengaruhi oleh situasi dan konsekuensi profesional yang dihadapi.

3.9 Pengaruh Kompetensi terhadap Intensi Whistleblowing

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap intensi *whistleblowing*. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing* diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki auditor, maka semakin tinggi pula intensi auditor untuk melakukan *whistleblowing* ketika menemukan adanya pelanggaran.

Berdasarkan *Theory of Planned Behavior* (TPB), kompetensi berkaitan dengan perceived behavioral control, yaitu keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk melakukan suatu tindakan. Auditor yang memiliki kompetensi tinggi cenderung lebih memahami standar audit, prosedur pemeriksaan, serta mampu mengidentifikasi indikasi pelanggaran secara tepat. Kemampuan tersebut meningkatkan kepercayaan diri auditor dalam mengambil keputusan dan melaksanakan tindakan *whistleblowing* sesuai dengan ketentuan profesi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Dendy et al. dan Amin et al. yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing* [9], [11]. Auditor yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang memadai akan lebih mampu mengevaluasi bukti audit secara objektif serta memahami pentingnya pelaporan pelanggaran untuk menjaga integritas profesi dan kepentingan publik. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi auditor melalui pendidikan, pelatihan, dan pengembangan profesional berkelanjutan menjadi salah satu faktor yang dapat memperkuat intensi *whistleblowing*.

4. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pemberian *reward*, religiusitas, dan kompetensi terhadap intensi *whistleblowing* pada auditor Kantor Akuntan Publik di Jakarta Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi *whistleblowing*, sehingga keberadaan penghargaan belum menjadi faktor utama yang mendorong auditor untuk melaporkan pelanggaran. Sebaliknya, religiusitas berpengaruh negatif signifikan terhadap intensi *whistleblowing*, sedangkan kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap intensi *whistleblowing*. Temuan ini menunjukkan bahwa keputusan auditor untuk melakukan *whistleblowing* tidak hanya dipengaruhi oleh faktor organisasi, tetapi juga oleh karakteristik individu, khususnya kompetensi yang dimiliki auditor dalam menjalankan tugas profesionalnya. Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa Kantor Akuntan Publik perlu lebih memfokuskan upaya pada peningkatan kompetensi auditor melalui pendidikan, pelatihan, dan pengembangan profesional secara berkelanjutan sebagai langkah untuk memperkuat intensi *whistleblowing*. Selain itu, organisasi juga perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pelaporan pelanggaran melalui sistem perlindungan pelapor dan budaya organisasi yang menjunjung tinggi integritas. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi intensi *whistleblowing*, seperti perlindungan *whistleblower*, budaya organisasi, komitmen organisasi, atau risiko retaliasi, serta memperluas cakupan responden agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik.

Referensi

- [1] W. Saputra and Y. Sunarya, "PERKEMBANGAN PENELITIAN KUALITATIF DALAM PEMBELAJARAN MEMBACA: SEBUAH KAJIANSTUDI LITERATUR," vol. 12, no. 3, p. 64, 2024, doi: 10.37081/ed.v12i3.6359.
- [2] Popi Nopiyanti Lestari and Idrianita Anis, "PENGARUH INTENSITAS MORAL DAN KOMITMEN PROFESIONAL TERHADAP INTENSI WHISTLE-BLOWING: BUKTI EMPIRIS DARI INSTANSI DIREKTORAT JENDERAL PAJAK," *Jurnal Ekonomi Trisakti*, vol. 3, no. 1, pp. 1899–1910, Mar. 2023, doi: 10.25105/jet.v3i1.16355.
- [3] R. Susanti and E. Fauzihardani, "Pengaruh Orientasi Etika, Retaliasi, Komitmen Profesional dan Sosialisasi Antisipatif Mahasiswa Akuntansi terhadap Intensitas Whistleblowing," *JURNAL EKSPLORASI AKUNTANSI*, vol. 6, no. 4, pp. 1556–1572, Nov. 2024, doi: 10.24036/jea.v6i4.1995.
- [4] L. Tanor and A. Zega, "Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi dan Sensitivitas Etika Terhadap Intensitas dalam Melakukan Whistleblowing," 2024.
- [5] H. Haliah and N. Nirwana, "PENGARUH PEMBERIAN REWARD DAN KOMITMEN PROFESIONAL AUDITOR TERHADAP NIAT MELAKUKAN WHISTLEBLOWING," 2021.
- [6] E. O. Ruwu and I. K. Sujana, "Love of Money, Religiusitas, Machiavellian dan Persepsi Etis Auditor," 2024, doi: 10.24843/EJA.2023.v33i06.p18.
- [7] C. I. Fuadiani and Wahidahwati, "PENGARUH KOMPETENSI, RELIGIUSITAS, DAN ETHICAL CLIMATE TERHADAP WHISTLEBLOWING (STUDI PADA BADAN PEMERIKSA KEUANGAN PERWAKILAN PROVINSI JAWA TIMUR) Wahidahwati Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya," 2024.
- [8] S. Supriyanti and S. Sofian, "The Effect of Giving Rewards and Morale on Intentions to Do Whistleblowing," *GEMA : Jurnal Genteras Manajemen dan Akuntansi*, vol. 15, no. 1, pp. 41–48, Oct. 2023, doi: 10.47768/gema.v15.n1.202306.
- [9] R. Amin, W. Astuti, and E. N. Sari, "The Impact of Subjective Norms, Professional Competency on Whistleblowing Intention Within the OPD in Asahan District With Reward as A Moderating Factor," *Income Journal: Accounting, Management and Economic Research*, vol. 3, no. 2, 2024.
- [10] G. I. Yudira and H. Helmy, "Pengaruh Machiavellian dan Religiusitas terhadap Niat Melakukan Whistleblowing," *JURNAL EKSPLORASI AKUNTANSI*, vol. 6, no. 3, pp. 1197–1208, Aug. 2024, doi: 10.24036/jea.v6i3.1545.
- [11] M. F. A. Dendy, C. Anwar, and H. Nasution, "PENGARUH PEMBERIAN REWARD, IKLIM ETIS-PRINSIP, DAN LITERASI BIG DATA ANALYTICS TERHADAP INTENSI WHISTLEBLOWING DI KANTOR PUSAT BADAN PENGAWASAN KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN," 2024.
- [12] A. R. R. Hessa and N. Helmayunita, "Pengaruh Bystander Effect, Profesionalisme dan Pemberian Reward Terhadap Intention Whistleblowing Pada Pemerintah Kota Padang," *JURNAL EKSPLORASI AKUNTANSI*, vol. 7, no. 1, pp. 140–152, Feb. 2025, doi: 10.24036/jea.v7i1.2051.

- [13] A. Susanto, Y. Setiawanta, E. S. Mardjono, and H. Triono, "Pengaruh Ajaran Tri Pantangan, Sikap, dan Pemberian Reward terhadap Niat Melakukan Whistleblowing," pp. 1008–1023, 2025, doi: 10.30640/ekonomika45.v12i2.3586.
- [14] I. Lenaini, "TEKNIK PENGAMBILAN SAMPEL PURPOSIVE DAN SNOWBALL SAMPLING INFO ARTIKEL ABSTRAK," vol. 6, no. 1, pp. 33–39, 2021, doi: 10.31764/historis.vXiY.4075.
- [15] F. D. P. Anggraini, A. Aprianti, V. A. V. Setyawati, and A. A. Hartanto, "Pembelajaran Statistika Menggunakan Software SPSS untuk Uji Validitas dan Reliabilitas," *Jurnal Basicedu*, vol. 6, no. 4, pp. 6491–6504, May 2022, doi: 10.31004/basicedu.v6i4.3206.
- [16] R. Inayati *et al.*, "Uji Validitas dan Reliabilitas Menggunakan Software SPSS Pada Kuisi SRQ-20 yang dimodifikasi pada Penelitian Kesehatan Mental," *Public Health and Safety International Journal*, vol. 5, no. 01, pp. 2715–5854, 2025, doi: 10.55642.
- [17] Y. R. Sari and N. D. Setyaningsih, "PENGARUH GOOD CORPORATE GOVERNANCE, STRUKTUR MODAL DAN UKURAN PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN PADA PERUSAHAAN PROPERTI DAN REAL ESTATE," *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 2023.
- [18] M. Amir and I. N. Santi, "Pengaruh Suasana Café Dan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan (Studi Pada Café Koniciwa Di Kota Palu)," 2024. [Online]. Available: <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Ekonomika/index>
- [19] N. A. Ardiansah and N. F. Asyik, "PENGARUH KINERJA KEUANGAN TERHADAP NILAI PERUSAHAAN FOOD AND BEVERAGE Nur Fadrijh Asyik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya," 2020. [Online]. Available: www.idx.co.id
- [20] S. Widati, A. Maulana, and T. Hidayat, "PENAGIHAN PAJAK, PEMERIKSAAN PAJAK DAN KEPATUHAN WAJIB PAJAK TERHADAP PENERIMAAN PAJAK WAJIB PAJAK ORANG PRIBADI (Studi Empiris Pada WPOP Di KPP Pratama Cianjur)," *JURNAL AKUNTANSI BISNIS PELITA BANGSA*, 2022.
- [21] R. Febianti, P. Purnamasari, and N. Hernawati, "Effect of Moral Competence and Reward on Whistleblowing Intention," 2020. [Online]. Available: <https://www.uni-konstanz.de>
- [22] I. Made, G. Widhyatmika, D. Nyoman, S. Werastuti, and E. Sujana, "PENGARUH SIKAP, NORMA, PERSEPSI KONTROL PERILAKU, KEWAJIBAN MORAL, DAN RELIGIUSITAS TERHADAP INTENSI WHISTLEBLOWING," 2023.