

**PENGARUH GENDER, RELIGIUSITAS, PENALARAN
MORAL DAN PEMBERIAN REWARD TERHADAP
NIAT MELAKUKAN TINDAKAN
WHISTLEBLOWING**

**(Studi Pada Pegawai Pajak Kantor Pelayanan Pajak
Pratama Sampit)**



MANUSCRIPT

Diajukan Sebagai Syarat Untuk Menyelesaikan Program Sarjana (S1)
Pada Program Studi S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Semarang

Disusun oleh :

TIRTA RAMADHANI BALIAN SETIAWAN

NIM.E2B018047

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SEMARANG**

2023

HALAMAN PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : Tirta Ramadhani Balian Setiawan
Nomor Induk Mahasiswa : E2B018053
Fakultas/ Program Studi : Ekonomi/ S1 Akuntansi
Judul Skripsi : Pengaruh Gender, Religiusitas, Penalaran
Moral, dan Pemberian Reward Terhadap
Niat Melakukan Tindakan
Whistleblowing

Telah memenuhi syarat dan dinyatakan lengkap sebagai persyaratan dalam memperoleh gelar sarjana pada Program Studi S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Semarang.

Semarang, 24 Mei 2023

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Mahasiswa : Tirta Ramadhani Balian S
Nomor Induk Mahasiswa : E2B018047
Fakultas/ Program Studi : Ekonomi/ S1 Akuntansi
Judul Skripsi : Pengaruh Gender, Religiusitas, Penalaran Moral,
dan Pemberian Reward Terhadap Niat Melakukan
Tindakan Whistleblowing (Studi Pada Pegawai
Pajak Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sampit)

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji pada tanggal 24 Mei 2023 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima.

**Pengaruh Gender, Religiusitas, Penalaran Moral Dan Pemberian
Reward Terhadap Niat Melakukan Tindakan Whistleblowing
(Studi Pada Pegawai Pajak Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sampit)**

Tirta Ramadhani Balian Setiawan

(E2B018047)

Program Studi Akuntansi, Universitas Muhammadiyah Semarang

Email : tirtaramadhani12@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gender, religiusitas, penalaran moral, dan pemberian *reward* terhadap niat melakukan tindakan *whistleblowing*. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Pajak Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sampit yang berlokasi di JL.Jendral Ahmad Yani, No 7, Sampit, Kalimantan Tengah. Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* berjumlah 110 responden. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS versi 25 sebagai alat bantu dalam perhitungan. Berdasarkan hasil yang diberikan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa gender dan penalaran moral berpengaruh negatif terhadap niat seseorang melakukan tindakan *whistleblowing*, sedangkan religiusitas, dan pemberian *reward* berpengaruh positif terhadap niat seseorang melakukan tindakan *whistleblowing*. Kemampuan prediksi dari kelima variabel terhadap niat melakukan tindakan *whistleblowing* sebesar 39,1%, sementara 66,9% lainnya berasal dari variabel lain.

Kata kunci : gender, religiusitas, penalaran moral, pemberian reward, *whistleblowing*.

***The Effect Of Gender, Religiosity, Moral Reasoning and Giving Rewards
for the Intention to Commit Whistleblowing Acts
(Study on Tax Employees of the Sampit Primary Tax Service Office)***

Tirta Ramadhani Balian Setiawan

(E2B018047)

Accounting Study Program, University of Muhammadiyah Semarang

Email : tirtaramadhani12@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of gender, religiosity, moral reasoning, and giving rewards on the intention to take whistle-blowing actions. The population in this study is the Tax Officer of the Pratama Sampit Tax Office located at JL. Jendral Ahmad Yani, No. 7, Sampit, Central Kalimantan. This study used a purposive sampling technique with a total of 110 respondents. The analysis used in this study is multiple linear regression analysis using SPSS version 25 as an aid in calculations. Based on the results given in this study, it shows that gender and moral reasoning have a negative effect on a person's intention to take a whistleblowing action, while religiosity and giving rewards have a positive effect on a person's intention to take a whistleblowing action. The predictive ability of the five variables on the intention to take whistleblowing action is 39.1%, while the other 66.9% comes from other variables.

Keywords: gender, religiosity, moral reasoning, giving rewards, whistleblowing.

PENDAHULUAN

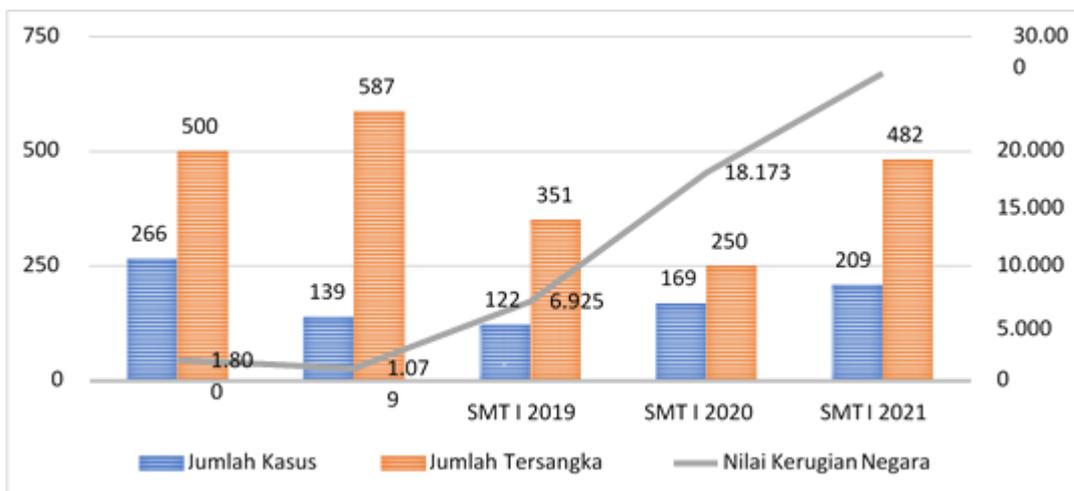
Latar Belakang

Sejalan dengan perkembangan dunia dan perekonomian yang semakin *modern* dan *complex*, berkembang pula praktek kejahatan ekonomi dalam berbagai bentuk, baik dari segi kualitas maupun dari segi kuantitas (Handika & Sudaryanti, 2018). Dalam ilmu akuntansi praktek penipuan dan penyelewengan ini disebut sebagai kecurangan atau *fraud*. Kecurangan pada umumnya terjadi karena adanya tekanan untuk melakukan penyelewengan dan adanya kesempatan yang mendorong seseorang untuk memanfaatkan peluang yang ada serta adanya pembenaran (diterima secara umum) terhadap penyelewengan maupun kecurangan tersebut (Kurniawan, 2019). Salah satu bentuk kecurangan yang umum terjadi adalah korupsi.

Kata korupsi berasal dari bahasa latin yaitu *corruption* yang berawalan dari kata kerja *corrumpere* yang berarti busuk, rusak, menggoyahkan, memutarbalikkan atau menyogok (Setiadi, 2018). Sedangkan dalam kamus besar bahasa Indonesia (KBBI), korupsi merupakan penyalahgunaan atau penyelewengan uang negara, perusahaan, dsb, guna keuntungan pribadi atau orang lain. Korupsi merupakan permasalahan serius dan membutuhkan upaya yang luar biasa dalam memberantasnya. Dirkarenakan hal itulah Indonesia menggolongkan korupsi sebagai kejahatan luar biasa atau *extraordinary crime*.

Gambar 1.1

Grafik Kasus Korupsi di Indonesia



Sumber : Data diolah 2021 oleh www.antikorupsi.org

Berdasarkan data Indonesia Corruption Watch (ICW) pada semester I tahun 2021 menemukan sebanyak 209 kasus korupsi terjadi di sektor pemerintah. Total tersangka yang di tetapkan sebanyak 482 orang dengan berbagai profesi. Jumlah kerugian negara yang berhasil di temukan oleh penegak hukum sekitar Rp 26,8 triliun. Dilihat dari grafik di atas , sejak semester I tahun 2017 hingga smesetr I tahun 2021 cenderung fluktuatif, baik dari jumlah kasus yang di tangani ataupun tersangka yang di tetapkan. Jika dilihat dari jumlah kerugian negara, korupsi tertinggi terjadi pada pengelolaan dana desa yaitu sebanyak Rp 35,7 miliar pada kuartal 1 2021, sedangkan jika dilihat dari nilai gratifikasi/suap, pajak memiliki nilai tertinggi yaitu Rp 38,6 miliar.

Pajak adalah kontribusi wajib kepada negara yang terutang oleh pribadi atau badan yang bersifat memaksa berdasarkan Undang-Undang. Sebagai sumber pendapatan negara yang memiliki komposisi paling besar dalam Anggaran Belanja Negara (APBN), pajak menjadi instrument keuangan pemerintah yang berperan besar dalam pembangunan negara. Berdasarkan keputusan menteri keuangan Nomor 467/KMK.01 tahun 2014 tentang pengelolaan kinerja pegawai

pajak telah mengatur kinerja pegawai di lingkungan Direktorat Jendral Pajak (DPJ) dimana para pegawai dihimbau untuk memenuhi asas pengelolaan kinerja pegawai antara lain objektivitas, keadilan dan transparan. Indikator kinerja pegawai anatara lain kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas , kemandirian dan komitmen kerja, salah satunya adalah menjadi *whistleblower* di lingkungan Direktorat Jendral Pajak (DJP).

Whistleblowing sistem di lingkungan Direktorat Jendral Pajak (DJP) telah diatur sejak tahun 2010 dalam peraturan PMK-103/09.2010 tentang tata cara pengelolaan dan tindak lanjut pelaporan pelanggaran di lingkungan kementerian keuangan, dimana *whistleblowing* sistem dikemas menjadi suatu aplikasi yang disediakan oleh kementerian keuangan bagi orang-orang yang memiliki informasi dan ingin melaporkan suatu perbuatan yang terindikasi pelanggaran yang terjadi di lingkungan kementerian keuangan Republik Indonesia.

Whistleblowing merupakan salah satu pengungkapan yang dilakukan oleh anggota organisasi atas suatu praktik-praktik illegal atau tanpa legitimasi hukum kepada individu atau organisasi yang dapat menimbulkan efek tindakan perbaikan (Near & Miceli, 2013). *Whistleblowing* juga dapat di artikan sebagai pelaporan yang di lakukan oleh seseorang individu atau kelompok mengenai pelanggaran, tindak illegal, maupun kecuranagn lainnya kepada pihak yang berwenang. Adapun seseorang yang melaporkan adanya dugaan kecurangan, penyalahgunaan wewenang atau ketidakpatuhan secara hukum maupun kode etik kepada publik atau terkait yang berkuasa disebut sebagai *whistleblower* (Sweeney, 2008).

TINJAUAN PUSTAKA

Theory of Planned Behavior

Theory of Planned Behavior (TPB) adalah sebuah teori psikologi yang dikemukakan oleh Ajzen (1991) menjelaskan hubungan antara perilaku dan sikap. Dalam hal ini perilaku seseorang di pengaruhi oleh beberapa variable yang dapat di persepsikan. Perilaku seseorang ini muncul karena adanya niat patuh atau tidak

patuh (Irfan & Ayu, 2021). Di dalam *Theory of Planned Behavior* (TPB) dinyatakan bahwa minat (*intention*) lebih akurat dalam memprediksi perilaku aktual dan mungkin juga hubungan antara sikap dan perilaku aktual. TPB menjadi jawaban bahwa determinan sikap tidak bisa digunakan untuk memprediksikan suatu perilaku yang sebenarnya.

Niat Melakukan Tindakan Whistleblowing

Salah satu cara agar kecurangan bisa terungkap dengan cepat adalah dengan menggunakan proses *whistleblowing* (Rini, 2019). Dalam bahasa Indonesia, istilah *whistleblwoing* diartikan sebagai “peniup peluit” atau bisa dikatakan sebagai “pengungkap fakta” (Ayem & Rumdoni, 2021). *Whistleblowing* merupakan tindakan yang digunakan untuk melaporkan suatu kecurangan kepada media, kekuasaan intenal atau eksternal tentang hal-hal ilegal dan tidak etis yang terjadi di lingkungan kerja (Rini, 2019).

Gender

Gender merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing* (Ayem & Rumdoni, 2021). *World Health Organization* (WHO) mendefinisikan bahwa gender sebagai perilaku, aktivitas dan atribut yang di bangun secara sosial dan di anggap oleh sesuai untuk pria dan wanita. *Women's Studies Encyclopedia* menjelaskan bahwa gender adalah konsep budaya yang berusaha untuk membuat perbedaan dalam peran, perilaku, karakteristik mental dan emosi antara pria dan wanita yang mengalami perkembangan terhadap masyarakat.

Religiusitas

Kata “religiusitas” berasal dari kata “*religious*” yang memiliki arti kesalehan, keyakinan,, keimanan, dan agama (Nafisah, 2018) . Menurut Thouless (1992) religiusitas adalah keyakinan dan kepercayaan kepada dewa suci yang di dipuja dan disembah oleh individu atau kelompok sebagai ciri pembeda aditiva dalam agama hindu. Hutagalung (2020) mendefinisikan religiusitas sebagai kesadaran individu atas kesediaan dan keyakinan yang bertujuan untuk menerima ajaran keyakinan, dan dijadikan keyakinan pribadi yang di wujudkan dalam kehidupan sehari-hari.

Penalaran Moral

Penalaran diartikan sebagai pertimbangan tentang baik dan buruk suatu hal atau sebagai pemikiran (cara seseorang berfikir logis) dengan mengembangkan dan mengendalikan sesuatu dengan nalar, bukan dengan pengalaman atau perasaan (KBBI,2022). Sedangkan kata moral berasal dari kata *moralia* yang memiliki arti sebagai adat istiadat dan *mores* yang memiliki arti sebagai perilaku, dengan demikian penalaran moral dapat diartikan sebagai sebuah proses yang dilakukan oleh individu untuk mencoba menemukan perbedaan antara yang mana yang benar dan yang mana yang salah dengan menggunakan logika (Ayem & Rumdoni, 2021).

Pemberian Reward

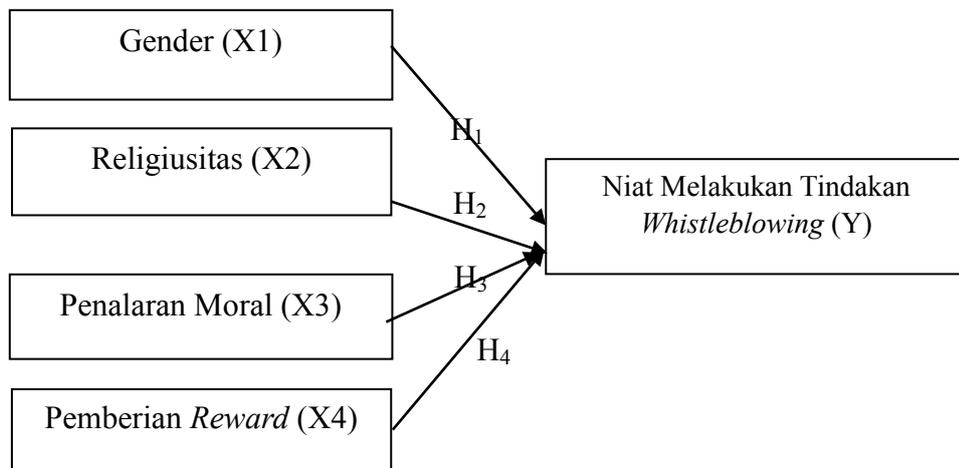
Reward diartikan sebagai ganjaran, penghargaan, imbalan dan atau hadiah yang diberikan karena sesuatu yang telah dilakukan dengan baik dan benar (Y. N. Febianti, 2018). Menurut *reinforcemet theory* Pemberian *reward* adalah tindakan yang dilakukan oleh suatu organisasi guna mendorong serta memberikan motivasi kepada karyawan untuk melakukan *whistleblowing* (Arwata, 2021).

Kerangka Pemikiran Penelitian

Kerangka pemikiran menunjukkan pengaruh variabel independen terhadap dependen. Adapun kerangka pemikiran penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini :

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan pada permasalahan yang telah dirumuskan dan kemudian dikaitkan dengan teori-teori yang sudah ada maka hipotesis yang dapat diambil dapat dilihat pada variabel gender penelitian yang dilakukan oleh Fathiyah (2019), dan Bagus (2018) menyatakan bahwa gender berpengaruh positif terhadap *whistleblowing*. Kemudian pada variabel religiusitas penelitian yang dilakukan oleh Christyawan (2021) dan Ayam (2021) menyatakan bahwa religiusitas berpengaruh positif terhadap *whistleblowing*. Dan pada variabel penalaran moral penelitian yang dilakukan oleh Manafe (2015), dan Nurdianti (2019) menyatakan bahwa gender berpengaruh positif terhadap *whistleblowing*. Yang terakhir penelitian yang dilakukan oleh Febianti (2020) dan Haliah (2021) bahwa pemberian *reward* berpengaruh positif terhadap

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian, Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

a	1	Sangat tidak setuju
b	2	Tidak setuju
c	3	Netral
d	4	Setuju
e	5	Sangat setuju

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2019). populasi adalah jumlah dari seluruh objek yang akan diteliti oleh peneliti. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan peneliti adalah pegawai aktif kantor Pelayanan Pajak Pratama Sampit. Berdasarkan kriteria sampel yang telah dibuat, maka diperoleh jumlah sampel penelitian sebanyak 110 pegawai aktif dan pegawai yang sudah bekerja lebih dari satu tahun yang terdaftar di kantor Pelayanan Pajak Pratama Sampit.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data sekunder. Data sekunder merupakan data yang tidak langsung diterima oleh peneliti namun melewati orang lain atau dokumen (Sugiyono, 2019). Data sekunder yang diperoleh pada penelitian ini berdasarkan dengan publikasi laporan keuangan perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) periode 2020-2022.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode dokumentasi, dimana peneliti mencatat data-data yang tercantum dalam Dalam penelitian ini sumber data primer yang akan di gunakan peneliti adalah kuisisioner. Kuisisioner merupakan Teknik pengelolaan data dengan menyebarkan pertanyaan kepada responden yaitu pegawai kantor pelayanan pajak pratama Sampit.

Metode Analisis

1. Analisis Statistik Deskriptif
2. Uji Kualitas Instrumen Data : Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Heterokedastisitas
3. Uji Hipotesis : Analisis Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, Koefisien Determinasi Berganda

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 1
Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TOTAL X1	89	0	1	.60	.494
TOTAL X2	89	13	25	21.04	2.490
TOTAL X3	89	8	23	15.09	3.363
TOTAL X4	89	9	20	16.49	2.117
TOTAL Y	89	9	20	16.82	2.234
Valid N (listwise)	89				

Sumber Data diolah SPSS, 2022.

Pada tabel 1 diatas menjelaskan bahwa Variabel X1 gender dengan 89 data responden menghasilkan nilai minimum 0, nilai maksimum 1, mean 0,60 dan standard deviation 0,494. Variabel X2 Religiulitas dengan 89 data respoden menghasilkan nili minimum 13, maksimum 25, Mean 21,40 dan standard deviation 2,490. Variabel X3 Penalaran Modal dengan 89 data responden menghasilkan nilai minimum 8, maksimum 23, mean 15,09 dan standard deviation 3,363. Variabel X4 Pemberian Reward dengan 89 data responden menghasilkan nilai minimum 9, maksimum 20, mean 16,49 dan standard deviation 2,117. Varibel Y Whistleblowing dengan 89 data responden menghasilkan nilai minimum 9, maksimum 20, man 16,82 dan standard deviation ny 2,234.

Uji Kualitas Intrumen Data

Uji Validitas

Tabel 2

Hasil Uji Validitas

Item	Koefisien Korelasi	R Tabel	Keterangan
X2_1	0,734	0,2108	Valid
X2_2	0,826	0,2108	Valid
X2_3	0,833	0,2108	Valid
X2_4	0,835	0,2108	Valid
X2_5	0,382	0,2108	Valid
X3_1	0,587	0,2108	Valid
X3_2	0,722	0,2108	Valid
X3_3	0,693	0,2108	Valid
X3_4	0,732	0,2108	Valid

X3_5	0,381	0,2108	Valid
Y_1	0,852	0,2108	Valid
Y_2	0,828	0,2108	Valid
Y_3	0,759	0,2108	Valid
Y_4	0,825	0,2108	Valid

Sumber data diolah oleh SPSS, 2022.

Berdasarkan tabel 2 mengenai pengujian validitas, menunjukkan bahwa semua instrumen pernyataan pada tiap variabel memiliki nilai Pearson Correlation > 0,2108 . Oleh karena itu, maka seluruh item dinyatakan valid.

Uji Reabilitas

Tabel 3

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Religiulitas (X2)	0,789	Reliabel
Penalaran Moral (X3)	0,607	Reliabel
Pemberian Reward (X4)	0,727	Reliabel
Whistleblowing (Y)	0,832	Reliabel

Sumber data diolah oleh SPSS, 2022.

Berdasarkan tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas di atas, dapat dikatakan bahwa semua variabel dalam penelitian adalah reliabel karena seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60. Hal ini menunjukkan jika instrumen tersebut digunakan lagi dalam penelitian yang sama, akan menghasilkan jawaban konsisten yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

Uji Normalitas

Tabel 4

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		89
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.74394556
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.055
	Negative	-.066
Test Statistic		.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber data

diolah oleh

SPSS, 2022.

Untuk membuat penilaian, skor sig. Asymp dihasilkan menggunakan tabel sig uji *Kolmogrov-Smirnov* satu sampel (2-tailed) dan dibandingkan dengan 0,05 (dengan ambang signfikansi 5%). Penggunaan pada uji *one sample Kolmogrov-Smirnov* dalam uji normalitas mempunyai hasil senilai 0,200 yang berarti bahwa data berdistribusi secara teratur. Selanjutnya, gambaran titik-titik grafik diregangkan dan dikompresi sepanjang garis diagonal, kurva *plot probabilitas* normal bisa dipakai untuk pengujian normalitas suatu data, asalkan data terdistribusi secara wajar atau nomal.

Uji Multikolonieritas

Tabel 5**Hasil Uji Multikolonieritas**

		Coefficients^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.404	1.981		1.214	.228		
	Gender	-.045	.389	-.010	-.117	.907	.983	1.017
	Religiusitas	.353	.080	.394	4.403	.000	.906	1.104
	Penalaran Moral	.013	.061	.020	.216	.829	.862	1.160
	Pemberian Reward	.413	.097	.391	4.249	.000	.857	1.167

a. Dependent Variable: Whistleblowing

Sumber data diolah oleh SPSS, 2022.

Berdasarkan tabel 5 Hasil Uji Multikolonieritas di atas, Tolerance untuk masing-masing variabel independen > 0,10 dan VIF untuk masing-masing variabel independen < 10. Dengan demikian, model persamaan regresi tidak memiliki masalah multikolonieritas atau tidak terjadi gejala multikolonieritas.

Uji Multikolonieritas**Tabel 6****Hasil Uji Heterokedastisitas**

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.924	1.236		1.557	.123
	Gender	.302	.243	.135	1.244	.217

Religiusitas	-.018	.050	-.041	-.359	.720
Penalaran Moral	-.002	.038	-.007	-.063	.950
Pemberian Reward	-.021	.061	-.040	-.343	.733

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber data diolah oleh SPSS, 2022.

Tabel 6 menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai sig > α 0,05 yaitu 0,123 , 0,217 , 0,720 , 0,950 serta 0,733 yang berarti dapat disimpulkan bahwa tidak ada yang terkena masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.404	1.981		1.214	.228
	Gender	-.045	.389	-.010	-.117	.907
	Religiusitas	.353	.080	.394	4.403	.000
	Penalaran Moral	.013	.061	.020	.216	.829
	Pemberian Reward	.413	.097	.391	4.249	.000

a. Dependent Variable: Whistleblowing

Sumber data diolah oleh SPSS, 2022

Hasil model regresi pada tabel 7 menunjukkan pengaruh dari variabel independen yaitu Gender, Religiusitas, Penalaran Moral dan Pemberian Reward terhadap variabel dependen yaitu Niat Untuk Melakukan Whistleblowing. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh persamaan fungsi regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = X_1 (-0,045) + X_2 (0,353) + X_3 (0,013) + X_4 (0,413) + e$$

Berikut adalah penjabaran dari analisis rumus diatas, sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (α) adalah 2,404 artinya bahwa Niat Untuk Melakukan *Whistleblowing* sebesar 2,404 jika gender, religiulitas, penalaran moral dan pemberian reward nilainya 0.
2. Koefisien regresi Gender (B_1) adalah (-0,045) yang berarti arahnya negatif bahwa untuk setiap kenaikan unit gender, Niat untuk melakukan *Whistleblowing* menurun sebesar (-0,045).
3. Koefisien regresi Religiulitas (B_2) adalah 0,353 arahnya positif artinya untuk setiap kenaikan unit Religiulitas, Niat untuk melakukan *Whistleblowing* meningkat sebesar 0,353.
4. Koefisien regresi Penalaran Moral (B_3) adalah 0,013 menunjukkan arah positif yang berarti bahwa untuk setiap kenaikan unit Penalaran Moral, Niat untuk melakukan *Whistleblowing* meningkat sebesar 0,013.
5. Koefisien regresi Pemberian Reward (B_4) adalah sebesar 0,413 menunjukkan arah positif yang berarti bahwa untuk setiap kenaikan unit Pemberian Reward, Niat untuk melakukan *Whistleblowing* meningkat sebesar 0,413.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8

Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjust R)

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.625 ^a	.391	.361	1.785	2.185

a. Predictors: (Constant), Pemberian Reward, Gender, Religiusitas, Penalaran Moral

b. Dependent Variable: Whistleblowing

Sumber data diolah oleh SPSS, 2022.

Berdasarkan tabel di atas, nilai Adjusted R Square sebesar 0,391 menunjukkan bahwa gender, religiusitas, penalaran moral dan pemberian reward mampu menjelaskan variabel whistleblowing sebesar 39,1% dan sisanya 60,9% oleh variabel independen lain yang tidak diteliti.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 9

Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	171.485	4	42.871	13.455	.000 ^b
	Residual	267.638	84	3.186		
	Total	439.124	88			

a. Dependent Variable: Whistleblowing

b. Predictors: (Constant), Pemberian Reward, Gender, Religiusitas, Penalaran Moral

Sumber data diolah oleh SPSS, 2022.

Berdasarkan hasil uji F di atas, nilai tingkat signifikansi sebesar $0,000 < \alpha$ 0,05. Dengan begitu gender, religiusitas, penalaran modal dan pemberian *reward* secara bersama-sama berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 10
Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	
	B	Std. Error	Coefficients Beta			
1	(Constant)	2.404	1.981		1.214	.228
	Gender	-.045	.389	-.010	-.117	.907
	Religiusitas	.353	.080	.394	4.403	.000
	Penalaran Moral	.013	.061	.020	.216	.829
	Pemberian Reward	.413	.097	.391	4.249	.000

a. Dependent Variable: Whistleblowing
Sumber data diolah oleh SPSS, 2022.

Terdapat nilai t pada tabel 10 di atas. Uji t dipakai untuk pengujian signifikansi konstant dan variable dependen (Niat untuk melakukan Whistleblowing) atau apakah variabel gender, religiulitas, penalaran moral dan pemberian reward benar-benar dapat meningkatkan tindakan *whistleblowing*.

Uji Hipotesis

Tabel 11
Hasil Uji Hipotesis

	Hipotesis	Hasil
H1	Gender berpengaruh negatif terhadap niat untuk melakukan <i>whistleblowing</i>	Ditolak
H2	Religiulitas berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan <i>whistleblowing</i>	Diterima
H3	Penalaran moral berpengaruh	Ditolak

	negatif terhadap niat untuk melakukan <i>whistleblowing</i>	
H4	Pemberian <i>reward</i> berpengaruh positif niat untuk melakukan <i>whistleblowing</i>	Diterima
H5	Gender, religiulitas, penalaran moral dan pemberian <i>reward</i> berpengaruh positif niat untuk melakukan <i>whistleblowing</i>	Diterima

PEMBAHASAN

Pengaruh Gender Terhadap Niat Melakukan Tindakan Whistleblowing

Hipotesis pertama adalah gender berpengaruh negatif terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Hasil uji hipotesis menyatakan, H1 ditolak artinya gender tidak berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Hal ini menunjukkan bahwa adanya perbedaan karakteristik antara auditor pria dan wanita tidak mempengaruhi intensi melakukan *whistleblowing*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Fatoki (2013) yang menemukan bahwa tidak ada pengaruh perbedaan gender terhadap *whistleblowing* pada niat melakukan *whistleblowing*. Dan juga penelitian dari Mustapha dan Siaw (2012) yang menemukan bahwa gender tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kemungkinan melakukan *whistleblowing*.

Hal ini dapat disebabkan karena adanya tindakan dan sikap menjunjung tinggi kesetaraan hak dan kewajiban antara auditor pria dan wanita. Artinya auditor pria dan wanita saling mencurahkan kemampuan dan tanggungjawabnya sebagai auditor pemerintah, sehingga pria atau wanita dapat menghasilkan hasil kerja yang baik tanpa memandang status gender auditor. Hasil kerja yang baik dapat diartikan dalam hal melakukan pengawasan dengan baik, tepat serta maksimal dan jika menemukan adanya indikasi kecurangan maka auditor mempunyai keinginan dan melaporkan adanya indikasi atau tindakan kecurangan tersebut.

Pengaruh Religiusitas Terhadap Niat Melakukan Tindakan Whistleblowing

Hipotesis kedua adalah Religiulitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Niat untuk melakukan *Whistleblowing*. Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Religiulitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Niat untuk melakukan *Whistleblowing*. Hal ini dibuktikan dari pengujian hipotesis kedua (H2), diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan t hitung sebesar 4.403 lebih besar dari t tabel yaitu 1,66298, sehingga dapat disimpulkan bahwa religiusitas berpengaruh terhadap niat melakukan tindakan *whistleblowing*. Oleh karena itu, H3 yang menyatakan bahwa religiusitas berpengaruh terhadap niat melakukan tindakan *whistleblowing* terdukung.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa religiusitas menjadi dasar pertimbangan untuk membuat keputusan. Semakin tinggi tingkat religiusitas seseorang maka semakin tinggi pula niat seseorang tersebut untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Seseorang dengan religiusitas yang tinggi akan mempertimbangkan untuk melaporkan jika dirinya mengetahui adanya kecurangan, karena dalam keyakinan agamanya segala perbuatan yang merugikan adalah perbuatan yang tidak seharusnya dilakukan dan perlu ditindaklanjuti. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tari (2020) dan anjani yang menyatakan bahwa religiusitas berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*.

Pengaruh Penalaran Moral Terhadap Niat Melakukan Tindakan Whistleblowing

Hipotesis ketiga adalah Penalaran modal berpengaruh negatif terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Hasil dari hipotesis menyatakan bahwa Penalaran moral tidak berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Hal ini dibuktikan dengan pengujian hipotesis ketiga (H3), diperoleh nilai signifikansi penalaran moral adalah $0,829 > 0,05$ dengan t hitung sebesar 0,216 lebih kecil dari t tabel yaitu 1.66298, sehingga dapat disimpulkan bahwa penalaran moral tidak berpengaruh terhadap niat untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Oleh karena itu, H3 yang menyatakan bahwa pengaruh

penalaran moral terhadap niat untuk melakukan tindakan *whistleblowing* tidak terdukung.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat penalaran moral seseorang tidak memiliki pengaruh terhadap niat untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Semakin tinggi ataupun semakin rendah tingkat penalaran moral yang dimiliki oleh seseorang, maka niatannya untuk melakukan tindakan *whistleblowing* tidak berpengaruh. Hal ini disebabkan karena seorang karyawan entah itu laki-laki maupun perempuan sadar jika kecurangan merupakan tindakan yang merugikan, sehingga ia akan melaporkannya tanpa menilai tinggi atau rendahnya penalaran moral yang ia miliki. Penalaran moral disini hanyalah sebagai tingkat pemikiran seseorang mengenai tindakan yang salah dan benar dengan logika, namun tidak dapat mempengaruhi dalam melakukan tindakan *whistleblowing*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahyaruddin & Asnawi (2017) yang menyatakan bahwa moral *reasoning* tidak memiliki pengaruh terhadap kecenderungan untuk melakukan *whistleblowing*.

Pengaruh Pemberian Reward Terhadap Niat Melakukan Tindakan Whistleblowing

Hipotesis ke empat adalah pemberian *reward* berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Hasil dari hipotesis menyatakan bahwa pemberian reward berpengaruh positif dan signifikan sesuai dengan hipotesis. Hal ini dibuktikan dari nilai n signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan t hitung sebesar 4,249 > t tabel 1.66298. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Pemberian reward berpengaruh terhadap niat untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Oleh karena itu, H4 yang menyatakan bahwa pengaruh pemberian reward terhadap niat untuk melakukan tindakan *whistleblowing* tidak terdukung.

Pemberian reward kepada seseorang dapat membantu dalam mengungkapkan kecurangan yang terjadi dalam suatu perusahaan ataupun organisasi. Menurut Skinner (2010) teori pengukuhan (*reinforcement theory*) merupakan teori dimana perilaku mempunyai fungsi dari konsekuensi-konsekuensi yang terjadi. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa pemberian reward berpengaruh positif terhadap pengungkapan *whistleblowing*. Penelitian ini

didukung oleh penelitian yang dilakukan Mawarni (2018) yang menyebutkan bahwa pemberian reward berpengaruh positif terhadap pengungkapan perilaku kecurangan yang terbukti dimana semakin tinggi reward yang diperoleh seorang karyawan, maka dapat memotivasi karyawan untuk mengungkapkan perilaku kecurangan. Penelitian lain yang mendukung penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Yin (2008) yang membuktikan bahwa pemberian reward seperti insentif dan kontrak kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap intensi seseorang atau kemungkinan seseorang akan melakukan whistleblowing. Begitu pula hal ini akan berpengaruh terhadap whistleblower, apabila reward yang diterima saat melakukan whistleblowing cukup menarik perhatiannya, maka intensitas seseorang melakukan whistleblowing akan meningkat. Sehingga pemberian reward adalah satu cara yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk mendorong niat individu untuk melakukan whistleblowing (Desi, 2018).

Pengaruh Gender, Religiulitas, Penemuan Moral dan Pemberian Reward Terhadap Niat Melakukan Tindakan Whistleblowing

Berdasarkan data pada tabel 4.12 gender, religiulitas, penalaran moral dan pemberian reward berpengaruh terhadap Niat untuk melakukan Whistleblowing pada Pegawai Kantor Pajak Pratama Sampit tahun 2022 dengan masa lama bekerja minimal 1 tahun. Berdasarkan hasil ANOVA, hasil uji f tabel signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa gender, religiulitas, penalaran moral dan pemberian reward berpengaruh terhadap Niat untuk melakukan *Whistleblowing*.

Selanjutnya, uji koefisien determinasi (R²) menunjukkan bahwa variabel independen yaitu gender, religiulitas, penalaran moral dan pemberian reward dapat menjelaskan bahwa *whistleblowing* dengan derajat 39,1% sedangkan sisanya variabel independen berpengaruh 60,9% terhadap niat untuk melakukan Whistleblowing. Hasil ini mengungkapkan bahwa gender, religiulitas, penalaran moral dan pemberian reward semuanya berdampak pada meningkatnya Niat untuk melakukan Whistleblowing pada Pegawai Kantor Pajak Pratama di Sampit.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa terdapat tidak terdapat pengaruh antara gender terhadap niat seseorang melakukan tindakan *whistleblowing*.
2. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikansi antara religiusitas terhadap niat seseorang melakukan tindakan *whistleblowing*.
3. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh antara penalaran moral terhadap niat seseorang melakukan tindakan *whistleblowing*.
4. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara pemberian reward terhadap niat seseorang melakukan tindakan *whistleblowing*.

Keterbatasan

1. Perizinan pengambilan data yang cukup lama sehingga penyebaran kuisioner tertunda.
2. Dalam penelitian ini mendapatkan nilai R-square sebesar 39,1% sedangkan sisanya 60,9% dipengaruhi oleh variable dari luar penelitian.

Saran

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas objek penelitian sehingga dapat dijadikan generalisasi kesemua objek mengenai niat seseorang dalam melakukan tindakan *whistleblowing*.
2. Diharapkan agar penelitian selanjutnya dapat menambahkan variable lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

3. Penelitian selanjutnya dapat mempersiapkan perizinan pengambilan data lebih awal dan mencari informasi terkait dengan aturan serta tata cara dalam pengambilan kuisioner.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdilla. (2017). *Pengaruh Gender, Religiusitas dan Retalasi Terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing*.
<http://repository.umy.ac.id/handle/123456789/11864>
- Ajzen. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Health Communication*, 34(11), 1369–1376. <https://doi.org/10.1080/10410236.2018.1493416>
- Al-Fithrie, N. L. (2015). Pengaruh Moral Reasoning dan Ethical Sensitivity Terhadap Persepsi Etis Mahasiswa Akuntansi Dengan Gender Sebagai Variable Moderasi (Studi Kasus pada Mahasiswa Akuntansi UNY). *Eprin@uny*. <http://eprints.uny.ac.id/id/eprint/17483>
- Arwata, I. G. A. B., Rustiarini, N. W., & Dewi, N. P. S. (2021). Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Niat Karyawan Melakukan Tindakan Whistleblowing pada BCA KPC Ubud. *Jurnal Riset Akuntansi*, 11(1), 104–121.
- Asamoah, E. S. (2016). Religiosity, Job Status and Whistle-Blowing: Evidence from Micro-Finance Companies. *International Journal of Business and Social Research*, 6(2), 38. <https://doi.org/10.18533/ijbsr.v6i2.916>
- Ayem, S., & Rumdoni. (2021). Pengaruh Penalaran Moral, Retaliasi, Religiusitas, dan Gender Terhadap Niat Mahasiswa Melakukan Tindakan Whistleblowing (Studi Empiris Pada Mahasiswa Akutansi Universitas Sarjanawiya Tamansiswa). *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 12(Mei), 150–164.
- Bagus, S., & Sany, D. (2018). Pengaruh Retaliation dan Gender Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing. *Wahana Riset Akutansi*, 6, 1233–1254.
- Bagustianto, R., & Nurkholis. (2012). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Untuk Melakukan Tindakan Whistle-Blowing. *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. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 5(1), 423–440. <https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTING/article/view/2243/1789>

- Fauzan. (2013). Pengaruh Religiusitas Terhadap Etika Berbisnis (Studi pada RM. Padang di Kota Malang). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 15(1), 53–64. <https://doi.org/10.9744/jmk.15.1.53-64>
- Febianti, R., Purnamasari, P., & Hernawati, N. (2020). Effect of Moral Competence and Reward on Whistleblowing Intention. *Kajian Akuntansi*, 21(1), 108–115.
- Febianti, Y. N. (2018). Peningkatan Motivasi Asi Belajar Dengan Pemberian Reaward And Punishment yang positif. *Jurnal Edunomic*, 6(2), 93–102. <https://core.ac.uk/download/pdf/229997374.pdf>
- Fedrica, F., & Chariri, A. (2021). Penalaran Moral, Kepercayaan, Keadilan Organisasi dan Intensi Whistleblowing. *Diponegoro Journal Of Accounting*, 10(4), 1–13. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/accounting/article/view/33014>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate* (B. P. U. Diponogoro (ed.); 9th ed.). 2018.
- Haliah, Nirwana, & Muliani, M. (2021). Pengaruh Pemberian Reward dan Komitmen Profesional Auditor Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing. *Accounting Profession Journal*, 3(1), 54–63.
- Handika, M. F. D., & Sudaryanti, D. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Niat Mahasiswa Melakukan Tindakan Whistleblowing. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 11(1), 56–63. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v11i1.33>
- Heri Faisah, H., Fauzan, M., & Firdaus. (2020). Pengaruh Jalur Pelaporan dan Komitmen Religius terhadap Niat Melakukan Whistleblowing : Sebuah Studi Eksperimen. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(1), 130–150.
- Hutagalung, D., Asbari, M., Fayzhall, M., Ariyanto, E., Agistiawati, E., Sudyono, R. N., Waruwu, H., Goestjahjanti, F. S., Winanti, & Yuwono, T. (2020). Peran Religiusitas, Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Mediasi Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Guru. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 311–326. <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsyscouns/article/view/483>
- I Made Riandika, Y., Edy, S., & Made Aristia, P. (2017). Pengaruh Penalaran

Moral, Sikap, Norma, Subjektif dan Kontrol Perilaku Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing pada Kecurangan Akademik (Studi Empiris Pada Mahasiswa Akuntansi Program S1 Universitas Pendidikan Ganesa). *E-Jurnal SI Ak Universitas Pendidikan Ganesha*, 1.

Irfan, W., & Ayu, P. (2021). PENGARUH RELIGIUSITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI NIAT WHISTLEBLOWING. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 9.

Japarianto, E., & J.P, J. A. (2014). Analisis pengaruh Sikap, Subjective norm, dan Perceived Behavioral Control Terhadap Purchase Intention Pelanggan SOGO Department Store di Tanjung Plaza Surabaya. *Jurnal Strategi Pemasaran*, 2(1), 1–7.

Khoerunissah, C. S., Aprilina, V., & Maysaroh, N. (2022). Pengaruh Money Ethics, Gender, Religiusitas Dan Materialisme Terhadap Penggelapan Pajak (Tax Evasion). *Surplus: Jurnal Riset Mahasiswa Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(2), 93–105. <https://doi.org/10.35449/surplus.v1i2.509>

Kurniawan, N. (2019). *Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Niat Mahasiswa Terhadap Tindakan Whistleblowing*.

Manafe, M. W. . (2015). Pengaruh Penalaran Moral , Retaliasi dan Gender Terhadap Kecenderungan Whistleblowing Internal. *Wahana*, 18(2), 1–14.

Martocchio, J. J. (2005). *Research in Personnel and Human Resources Management Edited By Whistle on Organizational Wrongdoing*. 24.

Nafisah, R., Purnamasari, P., & Maemunah, M. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Tingkat Religiusitas terhadap Keinginan untuk Melakukan Whistleblowing (Studi pada Empat Badan Usaha Milik Negara Sektor Transportasi dan Pergudangan di Kota Bandung). *Prosiding Akuntansi*, 4(2), 854–860.

Near, J. P., & Miceli, M. P. (2013). Organizational dissidence: The case of whistleblowing. *Citation Classics from The Journal of Business Ethics: Celebrating the First Thirty Years of Publication*, 153–172. https://doi.org/10.1007/978-94-007-4126-3_8

Nurdianti, I. T., & Ilyas, F. (2019). Pengaruh Kolektivisme, Kolektivisme, Komitmen Organisasi, dan Penalaran Moral Terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing pada PT. Bank BRI (Persero) Tbk. Cabang Bengkulu. *Jurnal Akuntansi*, 8(1), 15–25. <https://doi.org/10.33369/j.akuntansi.8.1.15-25>

- Rabbany, G. B., & Nugroho, W. S. (2021). *Pengaruh Profesionalisme , Komitmen Organisasi , Sensitivitas Etika , Pertimbangan Etis , Personal Cost , Dan Reward Terhadap Intensi Internal Whistleblowing Guna Mencegah Kecurangan Akuntansi (Studi Empiris pada BPKAD Kota dan Kabupaten Magelang)*. 429–454.
- Rini, dina dwi oktivia. (2019). Pelaksanaan Internal Audit Terhadap Niat Whistleblowing dalam rangka mencapai Good Corporate Governance melalui Perceived Environmental Uncertainty (Pada Perusahaan Farmasi Di Sidoarjo). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Santosa, S. (2012). *Panduan Lengkap SPSS* (P. E. Media (ed.)).
- Sari, R. chandra. (2018). *Akuntansi Perilaku* (Andi (ed.)). 2018.
- Setiadi, W. (2018). Korupsi Di Indonesia. *Jurnal Legislasi Indonesia*, 15(3), 1–13.
<http://dx.doi.org/10.1186/s13662-017-1121-6>
<https://doi.org/10.1007/s41980-018-0101-2>
<https://doi.org/10.1016/j.cnsns.2018.04.019>
<https://doi.org/10.1016/j.cam.2017.10.014>
<http://dx.doi.org/10.1016/j.apm.2011.07.041>
<http://arxiv.org/abs/1502.020>
- Skinner, B. F. (2013). *Ilmu Pengetahuan dan Perilaku Manusia* (P. Pelajar (ed.); 1st ed.).
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kombinasi*. Alfabeta.
- Thouless, H, R., & Husein, M. (1992). *Pengantar Psikologi Agama* (Rajawali (ed.); 1st ed.).
- Wahyuningsih, W. (2016). Pengaruh Pemberian Reward, Komitmen Organisasi, Gender, dan Masa Kerja terhadap Whistleblowing (Studi Empiris pada Kantor PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat). *JOM Fekon*, 4(1), 1–22.

