



---

## Pengaruh Komitmen Organisasi, Power Distance, Retaliasi Dan Reward Terhadap Intensi Whistleblowing Dimoderasi Religiusitas

Ega Riano Pramanik<sup>1\*</sup>, Luqman Hakim<sup>2</sup>

Universitas Muhammadiyah Jakarta, Indonesia

Email: [ega\\_r@live.com](mailto:ega_r@live.com)<sup>1\*</sup>, [luqman.hakim@umj.ac.id](mailto:luqman.hakim@umj.ac.id)<sup>2</sup>

\*Correspondence

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh Komitmen Organisasi, Power Distance, Retaliasi, dan Reward terhadap Intensi Whistleblowing pada internal auditor, serta menguji peran moderasi Religiusitas dalam hubungan tersebut. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis Partial Least Squares (PLS), penelitian ini melibatkan internal auditor yang telah mengikuti pelatihan di Yayasan Pendidikan Internal Audit (YPIA). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi, Retaliasi, dan Reward secara positif mempengaruhi Intensi Whistleblowing, sedangkan Power Distance tidak berpengaruh. Selain itu, Religiusitas terbukti memoderasi hubungan antara variabel-variabel independen dengan intensi whistleblowing. Religiusitas memperkuat pengaruh positif Komitmen Organisasi dan Retaliasi, namun melemahkan pengaruh Reward terhadap Intensi Whistleblowing. Temuan penelitian ini memberikan dukungan empiris terhadap Teori Atribusi, Teori Perilaku Terencana, dan Teori Perilaku Organisasi Prososial dalam menjelaskan fenomena whistleblowing. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah pentingnya organisasi dalam membangun komitmen karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang aman, dan memberikan penghargaan yang adil untuk mendorong perilaku whistleblowing.

**Kata kunci:** intensi whistleblowing; komitmen organisasi; power distance; retaliasi; reward.

### ABSTRACT

*This study aims to empirically examine the influence of Organizational Commitment, Power Distance, Retaliation, and Rewards on the Intention of Whistleblowing among internal auditors, as well as to test the moderating role of Religiosity in these relationships. Quantitative approach with Partial Least Squares (PLS) analysis, this research involved internal auditors who had undergone training at the Yayasan Pendidikan Internal Audit (YPIA). The results show that Organizational Commitment, Retaliation, and Rewards positively influence the intention to whistleblow, while Power Distance has no significant effect. Additionally, Religiosity was found to moderate the relationship between the independent variables and the intention to whistleblow. Religiosity strengthens the positive influence of Organizational Commitment and Retaliation, but weakens the influence of Rewards on the Intention to Whistleblowing. The findings of this study provide empirical support for Attribution Theory, Theory of Planned Behavior, and Prosocial Organizational Behavior Theory in explaining the phenomenon of whistleblowing. The practical implications of this research highlight the importance of organizations in building employee commitment, creating a safe work environment, and providing fair rewards to encourage whistleblowing behavior.*

**Keywords:** whistleblowing intention, organizational commitment, power distance, retaliation, rewards.

---

## PENDAHULUAN

Fraud memberikan dampak kerugian terhadap organisasi, kerugian fraud di Indonesia paling banyak ditimbulkan oleh kasus korupsi (dalam sektor publik) dan kasus penggelapan (dalam sektor

---

swasta). Association of Certified Fraud Examiners (ACFE) menemukan 1.921 kasus kecurangan di 138 negara berbeda dengan total kerugian >\$3,1B. Temuan ACFE menekankan bahwa upaya deteksi fraud proaktif sangat penting, secara umum metode deteksi aktif jauh lebih efektif dalam mencegah dan mendeteksi penipuan dibandingkan metode pasif. Dengan melakukan tinjauan rutin, rekonsiliasi, dan pengawasan yang ketat, organisasi dapat mengungkap dan menghentikan tindakan penipuan lebih awal, sehingga meminimalkan kerugian. Selain dari metode deteksi terdapat juga laporan/tip yang merupakan cara paling umum mengungkap fraud, dengan 43% kasus terungkap karena tip dari whistleblower (Abdullah & Hasma, 2017).

Kasus Jiwasraya telah menjadi sorotan nasional dan internasional sebagai salah satu skandal keuangan terbesar di Indonesia. Terungkapnya skandal ini dimulai ketika whistleblower di internal perusahaan memberikan informasi krusial kepada otoritas terkait mengenai praktik investasi yang tidak sesuai dan manipulasi akuntansi yang dilakukan oleh manajemen perusahaan. Pada kasus Jiwasraya adanya manipulasi laporan keuangan awalnya disadari oleh investor. Para investor merasa adanya kejanggalan pada efek dan berbagai kalangan masyarakat melakukan pengaduan serta tuntutan. Laporan masyarakat sebagai whistleblower ini menjadi pemicu untuk penyelidikan mendalam oleh Kejaksaan Agung, Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) dan Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK).

Implikasi dari kasus Jiwasraya tidak hanya terbatas pada sektor asuransi, tetapi juga mempengaruhi stabilitas pasar keuangan secara keseluruhan dan kepercayaan publik terhadap tata kelola perusahaan BUMN. Penyelidikan dan audit yang dilakukan oleh BPK mengilustrasikan betapa pentingnya transparansi, pengawasan yang ketat, dan perlindungan bagi whistleblower dalam mencegah dan mengungkap praktik keuangan yang merugikan seperti yang terjadi dalam kasus Jiwasraya. Latar belakang ini mencerminkan kompleksitas dan dampak yang luas dari skandal Jiwasraya, serta pentingnya peran whistleblower dalam memperkuat tata kelola perusahaan dan kepercayaan publik.

Melaporkan dugaan penyimpangan secara langsung dalam perusahaan merupakan keputusan yang tidak mudah. Keputusan yang melibatkan pertimbangan pribadi dan memiliki risiko tinggi. Disamping, keputusan ini dapat dianggap sebagai tindakan yang etis karena melindungi kepentingan publik dan mengungkapkan kebenaran. Namun, di sisi lain juga, hal ini dapat menimbulkan keraguan tentang loyalitas terhadap organisasi. Banyak pelapor mengalami beberapa bentuk pembalasan setelah melaporkan pelanggaran. Ini mungkin berkisar dari intimidasi oleh rekan kerja (Park et al., 2020), mencela pelapor secara mental (Kenny & Bushnell, 2020), pembalasan formal, kehilangan pekerjaan atau bahkan pengambilan tindakan hukum terhadap mereka. Oleh karena itu, ketakutan akan tindakan pembalasan semacam itu dapat menghalangi karyawan untuk angkat bicara. Riset tentang ketakutan akan pembalasan sangat luas dan sebagian besar penelitian melaporkan hal itu memiliki efek negatif terhadap whistleblowing (Brown et al., 2016).

Retaliasi merupakan hasil dari konflik antara organisasi dan karyawannya, dimana anggota organisasi berupaya untuk mengontrol karyawan dengan mengancam untuk mengambil atau benar-benar mengambil suatu tindakan yang merugikan kesejahteraan dari karyawannya Regh dkk., (2008). Oleh karena itu, ketakutan akan tindakan pembalasan semacam itu dapat menghalangi karyawan untuk angkat bicara. Riset tentang ketakutan akan pembalasan sangat luas dan sebagian besar penelitian melaporkan hal itu memiliki efek negatif terhadap whistleblowing (Brown et al., 2016).

Faktor lain yang dapat memotivasi niat seseorang untuk melakukan whistleblowing adalah status manajerial dimana semakin tinggi status manajerial dianggap memiliki pengaruh atau power yang lebih kuat. Manajer tingkat tinggi, memiliki persepsi positif tentang whistleblowing dan mungkin melakukan

whistleblowing. Namun, bertentangan dengan (Septianty, 2013) yang menemukan status manajerial atau tingkat pekerjaan tidak berpengaruh pada niat whistleblowing. Hal tersebut dapat dijelaskan juga bahwa perbedaan power manajerial dapat memberikan efek khawatir atau ketakutan jika pelaporan dilakukan oleh bawahan terhadap atasan.

Pertimbangan yang dilakukan oleh karyawan antara melaporkan atau tidak melaporkan merupakan hal yang wajar dan masuk akal namun pada praktiknya cenderung membiarkan atau mengabaikan ketika mengetahui adanya tindak fraud yang sedang terjadi, telah terjadi atau yang akan terjadi. Para karyawan seharusnya merasa terdorong untuk melaporkan tindak kecurangan di tempat kerja sebagai wujud dari komitmen mereka terhadap prinsip-prinsip kejujuran dan integritas yang diajarkan dalam berbagai tradisi agama (religiusitas). Berdasarkan ajaran Al-Qur'an, Hadis Nabi Muhammad, Alkitab, Bhagavad Gita, Dhammapada, Guru Granth Sahib, dan Tanakh, pentingnya menyampaikan kebenaran dan menegakkan keadilan tidak dapat diragukan lagi.

Adapun teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teori Atribusi (Attribution theory), Teori Perilaku Berencana (Theory of planned behavior), dan Teori Perilaku Prososial (Prosocial Organization Behaviour Theory). Teori Atribusi digunakan karena mampu mengobservasi perilaku dari seorang individu dan berupaya untuk menentukan apakah perilaku tersebut disebabkan oleh faktor internal atau faktor eksternal. Theory of Planned Behavior (TPB) digunakan karena dimungkinkan mampu mengetahui seberapa banyak adanya perilaku yang berasal pada kontrol penuh seseorang. Dalam TPB, perilaku yang ditampilkan individu timbul karena adanya keinginan atau niat yang ditentukan dari sikap terhadap perilaku, norma subjektif dan persepsi atas factor pendukung dan penghambat. Dalam pandangan Teori Perilaku Prososial, whistleblowing dianggap sebagai bentuk perilaku yang dapat memberikan manfaat bagi organisasi atas tindakan pengungkapan pelanggaran, selain itu juga pada tingkat tertentu bermanfaat bagi whistleblower itu sendiri.

Penelitian-penelitian terdahulu mengenai faktor yang memengaruhi intensi whistleblowing lebih banyak didominasi oleh auditor eksternal serta karyawan pada suatu organisasi sehingga dapat diperoleh data empiris berdasarkan pengalaman dan rasa para responden. Ataupun penelitian eksperimen terhadap mahasiswa dimana responden menjawab berdasarkan asumsi dan pengetahuan yang mereka miliki, sedangkan belum tentu responden tersebut pernah menjumpai kasus korupsi maupun kecurangan langsung pada perusahaan atau organisasi mereka. Maka peneliti menganggap penting untuk mengetahui apa saja faktor-faktor utama yang memengaruhi intensi whistleblowing karyawan melalui kacamata internal auditor dimana internal auditor sebagai perangkat dalam organisasi yang menyusun whistleblowing sistem organisasi dan memiliki lebih banyak kesempatan melakukan whistleblowing karena melakukan program audit dalam menemukan bukti atau temuan audit.

## **METODE**

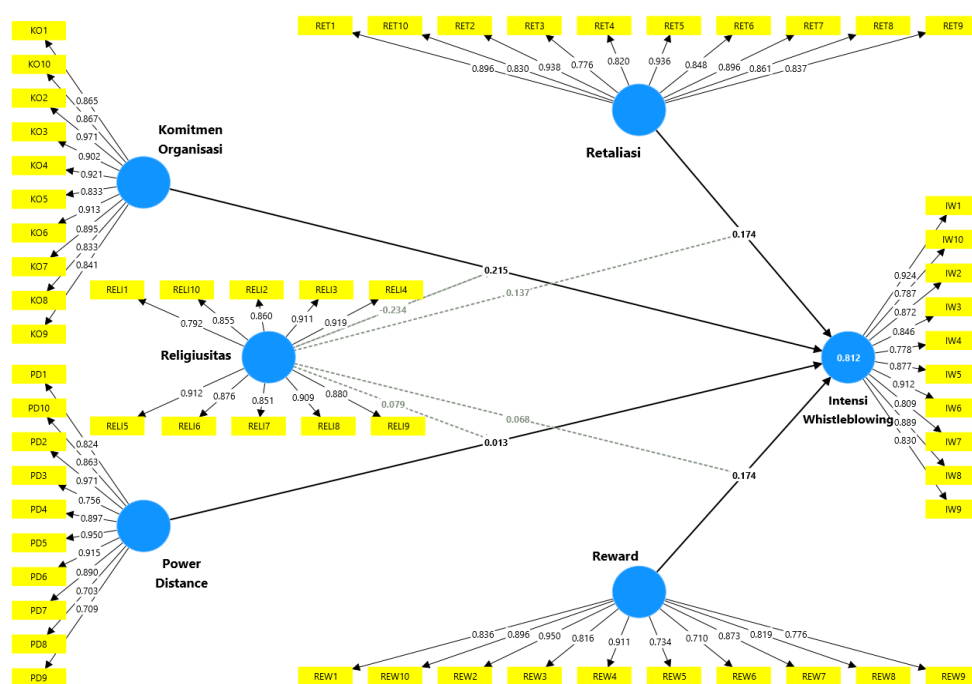
Penelitian ini menggunakan teknik penelitian asosiatif yaitu penelitian untuk mengetahui hubungan atau pengaruh sebab akibat (cause effect relationship, cause effectual relationship) antara dua variabel atau lebih dengan tujuan menjelaskan gejala atau fenomena tertentu. Pilihan desain penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausal ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi dan mengukur kekuatan hubungan antara Komitmen Organisasi, Power Distance, Retaliasi, dan Reward terhadap Intensi Whistleblowing yang juga dimoderasi oleh Religiusitas. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris yang signifikan dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku whistleblowing dalam konteks organisasi.

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang disebarakan secara online. Populasi dalam penelitian ini adalah internal auditor yang melakukan pelatihan profesi internal audit di Yayasan Pendidikan Internal Audit (YPIA) pada tahun 2024 sekitar 1.000 orang. Sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan teknik cluster random sampling, dan ukuran sampel minimum dihitung menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, menghasilkan 286 responden.

Untuk menganalisis data, penelitian ini menggunakan teknik Partial Least Square (PLS) dengan bantuan software SmartPLS versi 4. Analisa dengan tiga tahap PLS dengan efek moderasi antara lain: (1) Analisa outer model, (2) Analisa inner model, (3) Uji hipotesis dengan bootstrapping.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam PLS model pengukuran dibentuk pada penelitian ini dengan cara menghubungkan empat konstruk eksogen (X1-X4) dengan satu konstruk endogen (Y). Hasil dari PLS-algorithm yang diaplikasikan dalam menguji model pengukuran pada penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.



**Gambar 1**  
Hasil Uji Model Pengukuran menggunakan SmartPLS 4

### Analisa Outer Model

#### a. Uji Validitas Konvergen

**Tabel 1**  
Hasil Pengujian Validitas Konvergen

| Indikator                     | Outer Loadings | Average variance extracted (AVE) | Validitas |
|-------------------------------|----------------|----------------------------------|-----------|
| KO1 <-<br>Komitmen_Organisasi | 0.865          | 0.783                            | Valid     |
| KO2 <-<br>Komitmen_Organisasi | 0.971          |                                  | Valid     |

| Indikator                   | Outer Loadings | Average variance extracted (AVE) | Validitas |
|-----------------------------|----------------|----------------------------------|-----------|
| KO3 <- Komitmen_Organisasi  | 0.902          | 0.727                            | Valid     |
| KO4 <- Komitmen_Organisasi  | 0.921          |                                  | Valid     |
| KO5 <- Komitmen_Organisasi  | 0.833          |                                  | Valid     |
| KO6 <- Komitmen_Organisasi  | 0.913          |                                  | Valid     |
| KO7 <- Komitmen_Organisasi  | 0.895          |                                  | Valid     |
| KO8 <- Komitmen_Organisasi  | 0.833          |                                  | Valid     |
| KO9 <- Komitmen_Organisasi  | 0.841          |                                  | Valid     |
| KO10 <- Komitmen_Organisasi | 0.867          |                                  | Valid     |
| PD1 <- Power_Distance       | 0.824          |                                  | Valid     |
| PD2 <- Power_Distance       | 0.971          |                                  | Valid     |
| PD3 <- Power_Distance       | 0.756          | 0.770                            | Valid     |
| PD4 <- Power_Distance       | 0.897          |                                  | Valid     |
| PD5 <- Power_Distance       | 0.950          |                                  | Valid     |
| PD6 <- Power_Distance       | 0.915          |                                  | Valid     |
| PD7 <- Power_Distance       | 0.890          |                                  | Valid     |
| PD8 <- Power_Distance       | 0.703          |                                  | Valid     |
| PD9 <- Power_Distance       | 0.709          |                                  | Valid     |
| PD10 <- Power_Distance      | 0.863          |                                  | Valid     |
| RET1 <- Retaliasi           | 0.896          |                                  | Valid     |
| RET2 <- Retaliasi           | 0.938          |                                  | Valid     |
| RET3 <- Retaliasi           | 0.776          |                                  | Valid     |
| RET4 <- Retaliasi           | 0.820          |                                  | Valid     |
| RET5 <- Retaliasi           | 0.936          |                                  | Valid     |
| RET6 <- Retaliasi           | 0.848          |                                  | Valid     |
| RET7 <- Retaliasi           | 0.896          |                                  | Valid     |
| RET8 <- Retaliasi           | 0.861          |                                  | Valid     |
| RET9 <- Retaliasi           | 0.837          |                                  | Valid     |
| RET10 <- Retaliasi          | 0.830          | 0.748                            | Valid     |
| REW1 <- Reward              | 0.836          |                                  | Valid     |
| REW2 <- Reward              | 0.950          |                                  | Valid     |
| REW3 <- Reward              | 0.816          |                                  | Valid     |
| REW4 <- Reward              | 0.911          |                                  | Valid     |
| REW5 <- Reward              | 0.734          |                                  | Valid     |
| REW6 <- Reward              | 0.710          |                                  | Valid     |
| REW7 <- Reward              | 0.873          |                                  | Valid     |
| REW8 <- Reward              | 0.819          |                                  | Valid     |
| REW9 <- Reward              | 0.776          |                                  | Valid     |
| REW10 <- Reward             | 0.896          |                                  | Valid     |
| RELI1 <- Religiusitas       | 0.792          | 0.698                            | Valid     |

| Indikator                      | Outer Loadings | Average variance extracted (AVE) | Validitas |
|--------------------------------|----------------|----------------------------------|-----------|
| RELI2 <- Religiusitas          | 0.860          | 0.729                            | Valid     |
| RELI3 <- Religiusitas          | 0.911          |                                  | Valid     |
| RELI4 <- Religiusitas          | 0.919          |                                  | Valid     |
| RELI5 <- Religiusitas          | 0.912          |                                  | Valid     |
| RELI6 <- Religiusitas          | 0.876          |                                  | Valid     |
| RELI7 <- Religiusitas          | 0.851          |                                  | Valid     |
| RELI8 <- Religiusitas          | 0.909          |                                  | Valid     |
| RELI9 <- Religiusitas          | 0.880          |                                  | Valid     |
| RELI10 <- Religiusitas         | 0.855          |                                  | Valid     |
| IW1 <- Intensi Whistleblowing  | 0.924          |                                  | Valid     |
| IW2 <- Intensi Whistleblowing  | 0.872          |                                  | Valid     |
| IW3 <- Intensi Whistleblowing  | 0.846          |                                  | Valid     |
| IW4 <- Intensi Whistleblowing  | 0.778          |                                  | Valid     |
| IW5 <- Intensi Whistleblowing  | 0.877          |                                  | Valid     |
| IW6 <- Intensi Whistleblowing  | 0.912          |                                  | Valid     |
| IW7 <- Intensi Whistleblowing  | 0.809          |                                  | Valid     |
| IW8 <- Intensi Whistleblowing  | 0.889          |                                  | Valid     |
| IW9 <- Intensi Whistleblowing  | 0.830          |                                  | Valid     |
| IW10 <- Intensi Whistleblowing | 0.787          |                                  | Valid     |

(Sumber: Hasil Olah Data dengan SmartPLS 4)

Dapat diketahui dari uji validitas semua item nilai loading faktor bernilai >0,5 sehingga dinyatakan valid.

b. Uji Validitas Diskriminan

**Tabel 2**  
**Fornell-Lacker Criterion untuk Validitas Diskriminan**

| Variabel               | Intensi Whistleblowing | Komitmen Organisasi | Power Distance | Religiusitas | Retaliasi    | Reward       |
|------------------------|------------------------|---------------------|----------------|--------------|--------------|--------------|
| Intensi Whistleblowing | <b>0.854</b>           |                     |                |              |              |              |
| Komitmen Organisasi    | 0.800                  | <b>0.885</b>        |                |              |              |              |
| Power Distance         | 0.725                  | 0.727               | <b>0.853</b>   |              |              |              |
| Religiusitas           | 0.841                  | 0.789               | 0.736          | <b>0.877</b> |              |              |
| Retaliasi              | 0.843                  | 0.846               | 0.791          | 0.792        | <b>0.865</b> |              |
| Reward                 | 0.819                  | 0.818               | 0.743          | 0.766        | 0.859        | <b>0.835</b> |

(Sumber: Hasil Olah Data dengan SmartPLS 4)

Berdasarkan Tabel 2, nilai akar kuadrat AVE dan nilai korelasi suatu variabel (konstruk) laten dengan konstruk lainnya menunjukkan nilai yang lebih besar, maka dapat disimpulkan hasil pengujian validitas diskriminan melalui *Fornell Lacker Criterion* untuk konstruk laten secara keseluruhan memiliki nilai validitas diskriminan.

c. Uji Reliabilitas Konsistensi Internal

**Tabel 3**  
**Nilai Reliabilitas Konsistensi Internal**

| Variabel               | Cronbach's alpha | Composite reliability (rho_a) | Composite reliability (rho_c) | Reliabilitas |
|------------------------|------------------|-------------------------------|-------------------------------|--------------|
| Komitmen Organisasi    | 0.969            | 0.973                         | 0.973                         | Reliabel     |
| Power Distance         | 0.957            | 0.969                         | 0.963                         | Reliabel     |
| Religiusitas           | 0.967            | 0.969                         | 0.971                         | Reliabel     |
| Retaliasi              | 0.962            | 0.963                         | 0.967                         | Reliabel     |
| Reward                 | 0.951            | 0.954                         | 0.958                         | Reliabel     |
| Intensi Whistleblowing | 0.958            | 0.960                         | 0.964                         | Reliabel     |

(Sumber: Hasil Olah Data dengan SmartPLS 4)

Berdasarkan Tabel 3, nilai *Composite Reliability*  $\geq 0,7$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa dari keenam konstruk laten tersebut reliabel untuk dapat dianalisis ke tahap selanjutnya. Nilai Cronbach's Alpha pada masing-masing konstruk laten juga memiliki nilai  $\geq 0,6$  (reliabel).

**Analisa Inner Model**

**Tabel 4**  
**Nilai R-Square Adjusted Konstruk Endogen**

| Konstruk Endogen       | R-square | R-square adjusted | Keterangan |
|------------------------|----------|-------------------|------------|
| Intensi_Whistleblowing | 0.812    | 0.807             | Kuat       |

(Sumber: Hasil Olah Data dengan SmartPLS 4)

Pada Tabel 4 diketahui nilai *R-Square Adjusted* sebesar 0,812 pada konstruk endogen Intensi Whistleblowing memperlihatkan bahwa keempat konstruk eksogen Komitmen Organisasi, Power Distance, Retaliasi, dan Reward secara kuat mampu menjelaskan 81,2% variansi dari konstruk endogen Intensi Whistleblowing.

**Tabel 5**  
**Pengujian Effect Size Konstruk Endogen (f-Square)**

| Konstruk Eksogen    | Intensi Whistleblowing | Besarnya Pengaruh |
|---------------------|------------------------|-------------------|
| Komitmen Organisasi | 0.028                  | Medium            |
| Power Distance      | 0.000                  | Kecil             |
| Retaliasi           | 0.017                  | Kecil             |
| Reward              | 0.030                  | Medium            |
| Religiusitas        | 0.090                  | Medium            |



(Sumber: Hasil Olah Data dengan SmartPLS 4)

Pengujian berikutnya dilakukan untuk melihat pengaruh substantif dari konsepsi endogen yang dipengaruhi oleh konsepsi eksogen melalui nilai *f-Square* dengan hasil yang ditunjukkan pada Tabel 5.

**Tabel 6**  
**Nilai Q-Square**

| Konstruk Endogen       | Q <sup>2</sup> predict | RMSE  | MAE   |
|------------------------|------------------------|-------|-------|
| Intensi_Whistleblowing | 0.790                  | 0.460 | 0.302 |

(Sumber: Hasil Olah Data dengan SmartPLS 4)

Pada Tabel 6 ditunjukkan nilai *Q-Square* pada konstruk laten endogen Intensi Whistleblowing sebesar 0,790. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hasil *Q-Square* mendukung relevansi prediksi model. Kemudian dapat disimpulkan dari keseluruhan analisa *inner model* bahwa model yang dibentuk dalam penelitian ini secara keseluruhan memiliki kekuatan prediksi yang besar dalam menjelaskan hubungan konstruk eksogen Komitmen Organisasi, *Power Distance*, Retaliasi dan *Reward* terhadap konstruk endogen Intensi Whistleblowing.

#### Uji hipotesis dengan bootstrapping

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Hipotesis dengan Bootstrapping**  
*Direct / Moderation Effect*

| Hipotesis | Korelasi       | Prediksi   | Original Sample | T-Statistic | P-Value (1-Tailed) | Kesimpulan  |
|-----------|----------------|------------|-----------------|-------------|--------------------|-------------|
| H1        | KO □ IW        | (+)        | 0,215           | 2,302       | 0,011              | H1 Diterima |
| H2        | PD □ IW        | (+)        | 0,013           | 0,204       | 0,419              | H2 Ditolak  |
| H3        | RET □ IW       | (+)        | 0,174           | 2,329       | 0,010              | H3 Diterima |
| H4        | REW □ IW       | (+)        | 0,174           | 2,210       | 0,014              | H4 Diterima |
| H5        | REL x KO □ IW  | Memperkuat | 0,234           | 1,832       | 0,033              | H5 Diterima |
| H6        | REL x PD □ IW  | Memperkuat | 0,079           | 1,570       | 0,058              | H6 Ditolak  |
| H7        | REL x RET □ IW | Memperkuat | 0,137           | 1,813       | 0,035              | H7 Diterima |
| H8        | REL x REW □ IW | Memperkuat | 0,068           | 1,036       | 0,150              | H8 Ditolak  |

(Sumber: Hasil Olah Data dengan SmartPLS 4)

Tabel 7 diatas menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis pengaruh langsung (*direct effect*) maupun pengaruh moderasi (*moderation effect*) dengan prosedur bootstrapping. Hasil uji hipotesis beserta interpretasi hubungan antar variabel adalah sebagai berikut:

a. H1: Pengaruh Komitmen Organisasi (KO) terhadap Intensi Whistleblowing (IW)



Pengaruh langsung konstruk eksogen KO terhadap konstruk endogen IW memiliki nilai *original sample* sebagai koefisien sebesar 0,215 dengan probabilitas P-value  $(0,011) < \alpha (0,05)$  dan t-hitung sebesar  $2,302 > t\text{-tabel } 1,65$ . Hal ini menunjukkan pada Hipotesis pertama diterima, yaitu Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Intensi Whistleblowing. Interpretasi bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Komitmen Organisasi akan menyebabkan peningkatan sebesar 0,215 satuan pada variabel Intensi Whistleblowing.

b. H2: Pengaruh *Power Distance* (PD) terhadap Intensi Whistleblowing (IW)

Pengaruh langsung konstruk eksogen PD terhadap konstruk endogen IW memiliki nilai *original sample* sebagai koefisien sebesar 0,013 dengan probabilitas P-value  $(0,419) > \alpha (0,05)$  dan t-hitung sebesar  $0,204 < t\text{-tabel } 1,65$ . Hal ini menunjukkan pada Hipotesis kedua ditolak, yang berarti bahwa *Power Distance* tidak berpengaruh terhadap Intensi Whistleblowing. Interpretasi bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel *Power Distance* akan menyebabkan peningkatan sebesar 0,013 satuan (sangat lemah) pada variabel Intensi Whistleblowing.

c. H3: Pengaruh Retaliasi (RET) terhadap Intensi Whistleblowing (IW)

Pengaruh langsung konstruk eksogen RET terhadap konstruk endogen IW memiliki nilai *original sample* sebagai koefisien sebesar 0,174 dengan probabilitas P-value  $(0,010) < \alpha (0,05)$  dan t-hitung sebesar  $2,329 > t\text{-tabel } 1,65$ . Hal ini menunjukkan pada Hipotesis ketiga tidak dapat diterima, yaitu Retaliasi berpengaruh positif terhadap Intensi Whistleblowing. Interpretasi bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Retaliasi akan menyebabkan peningkatan sebesar 0,174 satuan pada variabel Intensi Whistleblowing.

d. H4: Pengaruh *Reward* (REW) terhadap Intensi Whistleblowing (IW)

Pengaruh langsung konstruk eksogen REW terhadap konstruk endogen IW memiliki nilai *original sample* sebagai koefisien sebesar 0,174 dengan probabilitas P-value  $(0,014) < \alpha (0,05)$  dan t-hitung sebesar  $2,210 > t\text{-tabel } 1,65$ . Hal ini menunjukkan pada Hipotesis keempat diterima, yaitu Reward berpengaruh positif terhadap Intensi Whistleblowing. Interpretasi bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel *Reward* akan menyebabkan peningkatan sebesar 0,174 satuan pada variabel Intensi Whistleblowing.

e. H5: Religiusitas (REL) memperkuat pengaruh Komitmen Organisasi (KO) terhadap Intensi Whistleblowing (IW)

Pengaruh interaksi REL dan KO terhadap IW pada hasil uji efek moderasi memiliki nilai *original sample* sebagai koefisien sebesar 0,234 dengan probabilitas P-value  $(0,033) < \alpha (0,05)$  dan t-hitung sebesar  $1,832 > t\text{-tabel } 1,65$ . Hal ini menunjukkan pada hipotesis kelima diterima, yaitu Religiusitas memperkuat pengaruh positif Komitmen Organisasi terhadap Intensi Whistleblowing. Semakin tinggi tingkat Religiusitas dan Komitmen Organisasi seseorang, maka semakin kuat niat melakukan whistleblowing.

f. H6: Religiusitas (REL) memperkuat pengaruh *Power Distance* (PD) terhadap Intensi Whistleblowing (IW)

---

Pengaruh interaksi REL dan PD terhadap IW pada hasil uji efek moderasi memiliki nilai *original sample* sebagai koefisien sebesar 0,079 dengan probabilitas P-value  $(0,058) > \alpha (0,05)$  dan t-hitung sebesar  $1,570 < t\text{-tabel } 1,65$ . Hal ini menunjukkan pada hipotesis keenam ditolak, yang berarti bahwa Religiusitas relatif tidak dapat memperkuat pengaruh *Power Distance* terhadap Intensi Whistleblowing. Interpretasi bahwa interaksi antara Religiusitas dan *Power Distance* dalam mempengaruhi Intensi Whistleblowing adalah lemah.

- g. H7: Religiusitas (REL) memperkuat pengaruh Retaliasi (RET) terhadap Intensi Whistleblowing (IW)

Pengaruh interaksi REL dan KO terhadap IW pada hasil uji efek moderasi memiliki nilai *original sample* sebagai koefisien sebesar 0,137 dengan probabilitas P-value  $(0,035) < \alpha (0,05)$  dan t-hitung sebesar  $1,813 > t\text{-tabel } 1,65$ . Hal ini menunjukkan pada hipotesis ketujuh diterima, yaitu Religiusitas memperkuat pengaruh positif Retaliasi terhadap Intensi Whistleblowing. Interpretasi bahwa semakin tinggi tingkat Religiusitas dan Retaliasi, maka semakin tinggi kemungkinan whistleblowing dilakukan.

- h. H8: Religiusitas (REL) memperkuat pengaruh Reward (REW) terhadap Intensi Whistleblowing (IW)

Pengaruh interaksi REL dan REW terhadap IW pada hasil uji efek moderasi memiliki nilai *original sample* sebagai koefisien sebesar 0,068 dengan probabilitas P-value  $(0,150) > \alpha (0,05)$  dan t-hitung sebesar  $1,036 < t\text{-tabel } 1,65$ . Hal ini menunjukkan pada hipotesis kedelapan ditolak, yang berarti bahwa Religiusitas relatif lemah dalam mempengaruhi Reward terhadap Intensi Whistleblowing. Interpretasi bahwa interaksi antara Religiusitas dan Reward dalam mempengaruhi Intensi Whistleblowing adalah lemah.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Intensi Whistleblowing**

Temuan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Intensi Whistleblowing menunjukkan bahwa individu yang merasa terikat kuat dengan organisasi cenderung lebih bersedia untuk melaporkan pelanggaran yang terjadi. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif terhadap organisasi. Oleh karena itu, karyawan akan bekerja keras untuk melindungi organisasi dari hal-hal buruk yang mungkin menimpa organisasi tempatnya bekerja. Ini juga berarti bahwa karyawan yang berdedikasi pada organisasinya akan mengambil tindakan untuk melakukan whistleblowing. Berdasarkan teori atribusi, individu yang berkomitmen tinggi cenderung melakukan atribusi internal terhadap pelanggaran, yaitu mengaitkan penyebab pelanggaran pada faktor internal pelaku atau sistem organisasi. Hal ini membuat mereka merasa bahwa pelanggaran tersebut merupakan penyimpangan dari norma organisasi dan harus diperbaiki. Ketika terjadi pelanggaran, mereka akan merasa bahwa pelanggaran tersebut juga merupakan serangan terhadap identitas mereka. Akibatnya, mereka lebih termotivasi untuk mengambil tindakan, termasuk melakukan whistleblowing untuk melindungi organisasi.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Napitupulu & Bernawati (2016) serta Agustin (2015), Husniati (2017) bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap intensi whistleblowing. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi

akan menimbulkan rasa memiliki organisasi yang tinggi, sehingga karyawan akan melakukan whistleblowing agar organisasi terhindar dari kecurangan.

### **Pengaruh Power Distance terhadap Intensi Whistleblowing**

Temuan bahwa Power Distance tidak berpengaruh terhadap Intensi Whistleblowing menunjukkan bahwa individu di tingkat jabatan manapun (rendah atau tinggi) memiliki hak dan kemungkinan yang sama untuk melakukan whistleblowing. Bagaimana temuan Power Distance terhadap Intensi Whistleblowing ini dapat dijelaskan melalui pandangan theory of planned behavior (TPB) sebagai berikut: (1) sikap individu terhadap whistleblowing dipengaruhi oleh berbagai faktor, dalam hal ini faktor internal lebih kuat dibandingkan faktor eksternal, (2) persepsi konsekuensi sosial bahwa tindakan whistleblowing akan didukung oleh organisasi yang kekuatannya lebih tinggi dibandingkan kekuatan individu terlapor sehingga tidak akan menyebabkan konsekuensi sosial yang negatif, (3) persepsi dukungan organisasi dalam hal adanya mekanisme pelaporan yang efektif dan aman dapat meningkatkan perceived behavioral control yang terlepas dari tingkat jabatan individu.

Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian oleh Indayani & Yunisdanur (2020) yang menemukan bukti empiris Power Distance berpengaruh terhadap intensi whistleblowing. Namun, mendukung hasil penelitian oleh Amir & Priono (2021) dan Setiany dkk, (2020) bahwa status pelanggaran yang memiliki kekuasaan tidak berpengaruh terhadap intensi whistleblowing.

### **Pengaruh Retaliasi terhadap Intensi Whistleblowing**

Temuan bahwa Retaliasi berpengaruh terhadap Intensi Whistleblowing, namun terdapat hubungan positif yang tidak terduga yang ditunjukkan oleh nilai koefisien positif, tidak sesuai dengan hipotesis awal. Hal ini dapat diinterpretasikan menjadi semakin tinggi tingkat retaliasi, semakin tinggi pula intensi whistleblowing. Terdapat beberapa alasan ketika tingkat retaliasi tinggi maka intensi whistleblowing pun juga meningkat, seperti: (1) adanya motivasi untuk membuktikan diri bahwa individu yang merasa terancam mungkin merasa terdorong untuk membuktikan bahwa mereka benar dan melaporkan pelanggaran, (2) persepsi ketidakadilan dimana ancaman retaliasi justru mendorong individu untuk melakukan whistleblowing sebagai bentuk protes, (3) penilaian risiko alternatif pihak yang melapor terhadap ancaman retaliasi dari pihak terlapor.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ayuningtyas, 2018) yang menyatakan bahwa retaliasi tidak berpengaruh terhadap niat melakukan whistleblowing. Namun, hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (CHAIRUNNISA, 2023) yang menyatakan bahwa retaliasi berpengaruh terhadap niat seseorang untuk melakukan whistleblowing.

### **Pengaruh Reward terhadap Intensi Whistleblowing**

Temuan bahwa Reward berpengaruh positif terhadap Intensi Whistleblowing mengindikasikan bahwa adanya insentif atau penghargaan dapat meningkatkan niat individu untuk melaporkan pelanggaran. Jika dikaitkan dengan theory of planned behavior bisa dijelaskan sebagai berikut: (1) adanya sikap evaluasi positif, Reward membuat individu mengevaluasi tindakan secara lebih positif sehingga melihat whistleblowing tidak hanya sebagai kewajiban moral tetapi juga sebagai peluang untuk mendapatkan insentif, (2) norma subjektif dukungan sosial saat organisasi memberikan himbauan adanya reward dalam whistleblowing sistem maka individu akan merasa semakin diuntungkan karena didukung oleh lingkungan, (3) perceived behavioral control mengurangi kekhawatiran individu akan konsekuensi negatif, seperti kehilangan pekerjaan atau reputasi buruk bagi pelapor.

Hasil Penelitian ini memperkuat penelitian terdahulu, seperti penelitian yang dilakukan oleh Haliah dkk (2021), Restiani dkk (2020) dan Eka dkk (2019) yang menemukan bahwa pemberian Reward berpengaruh terhadap niat whistleblowing. Adanya kebijakan atas penghargaan bagi karyawan

yang memiliki integritas tinggi dan pemberian sanksi bagi karyawan yang melanggar peraturan merupakan bukti bahwa organisasi sangat memberikan apresiasi sehingga para karyawan semakin termotivasi melakukan hal yang baik.

### **Pengaruh Religiusitas dalam Memoderasi Hubungan Komitmen Organisasi terhadap Intensi Whistleblowing**

Religiusitas memperkuat pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Intensi Whistleblowing. Temuan bahwa Religiusitas memoderasi Komitmen Organisasi terhadap Intensi Whistleblowing mengindikasikan bahwa semakin tinggi keterikatan individu dengan organisasi dan semakin religius individu tersebut maka semakin tinggi juga niat individu untuk melaporkan pelanggaran.

Religiusitas adalah pangkal pemahaman agama yang digunakan ketika seseorang mengambil keputusan saat melakukan sebuah tindakan. Hal ini didukung dengan theory of planned behaviour pada komponen dari faktor sikap terhadap perilaku. Idealnya individu yang mempunyai pemahaman terkait agama lebih ketika melihat tindakan kecurangan serta penyimpangan yang bertentangan dengan agama maka individu tersebut akan mengungkapkan tindakan tersebut.

Moderasi Religiusitas pada Komitmen Organisasi yang mempengaruhi Intensi Whistleblowing sejalan dengan hasil penelitian (Nurrahma et al., 2022), (Yudira & Helmy, 2024) yang menemukan bahwa Religiusitas berpengaruh positif terhadap intensi whistleblowing. Religiusitas hanya berperan sebagai variabel moderasi prediktor terhadap Intensi Whistleblowing.

### **Pengaruh Religiusitas dalam Memoderasi Hubungan Power Distance terhadap Intensi Whistleblowing**

Religiusitas lemah dalam mempengaruhi Power Distance terhadap Intensi Whistleblowing. Temuan bahwa Religiusitas tidak memoderasi pengaruh Power Distance terhadap Intensi Whistleblowing mengindikasikan bahwa tinggi dan rendahnya jabatan pada organisasi ataupun tinggi dan rendahnya tingkat religius individu sama-sama diabaikan saat melakukan whistleblowing.

Pengaruh Power Distance terhadap Intensi Whistleblowing relatif konsisten di seluruh tingkat religiusitas. Harapan bahwa religiusitas, dengan nilai-nilai moralnya, akan mendorong seseorang untuk lebih berani melaporkan pelanggaran. Begitu pula, power distance yang tinggi sering diasosiasikan dengan kultur yang lebih hierarkis, di mana individu mungkin merasa kurang berdaya untuk melawan atasan. Ketika kedua asumsi tersebut berbenturan, maka individu mungkin memilih untuk tidak melakukan whistleblowing. Atau bisa juga terjadi sebaliknya, individu akan tetap melakukan whistleblowing dengan mengabaikan kedua asumsi tersebut dan berfokus kepada bagaimana seharusnya tidak ada pelanggaran yang terjadi di organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan (Putri, 2016) yang menemukan bahwa tingkat religiusitas tidak berpengaruh terhadap niat individu melaporkan wrongdoing. Tingkat religiusitas tidak dapat memperkuat atau memperlemah variabel lain karena semua individu memiliki kecenderungan yang sama untuk melaporkan tindakan wrongdoing.

### **Pengaruh Religiusitas dalam Memoderasi Hubungan Retaliasi terhadap Intensi Whistleblowing**

Religiusitas memperkuat pengaruh Retaliasi terhadap Intensi Whistleblowing. Temuan bahwa Religiusitas berhasil memoderasi pengaruh Retaliasi terhadap Intensi Whistleblowing mengindikasikan bahwa tingkat religiusitas seseorang akan mengubah seberapa besar pengaruh ancaman retaliasi terhadap keputusan untuk melakukan whistleblowing.

Kekuatan hubungan antara retaliasi dan intensi whistleblowing berbeda-beda tergantung pada tingkat religiusitas individu. Berkaitan dengan hasil pengaruh langsung retaliasi terhadap intensi whistleblowing yang bernilai positif, kemudian dimoderasi dengan religiusitas, dalam konteks theory

of planned behaviour dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) nilai moral dan agama yang kuat dapat memperkuat sikap positif whistleblowing terhadap ancaman retaliasi, (2) munculnya konflik nilai terhadap individu yang religius mungkin merasa tertekan untuk tidak melakukan whistleblowing, terutama jika mereka khawatir akan dampaknya terhadap diri, keluarga atau komunitas agama mereka, (3) dukungan sosial individu yang religius seringkali memiliki jaringan sosial yang kuat, termasuk dalam komunitas agama. Dukungan sosial ini dapat meningkatkan perceived behavioral control individu untuk melakukan whistleblowing, bahkan ketika menghadapi ancaman retaliasi.

Hasil penelitian ini bertentangan dengan temuan oleh (Zullaekha & Nustini, 2024) yang mengemukakan pemahaman agama dianggap sebagai dasar dan pedoman dalam proses pengambilan keputusan yang tetap dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor luar, seperti risiko pembalasan dendam atau bahkan mendapat tekanan dan ancaman.

### **Pengaruh Religiusitas dalam Memoderasi Hubungan Reward terhadap Intensi Whistleblowing**

Religiusitas relatif tidak menguatkan pengaruh Reward terhadap Intensi Whistleblowing. Temuan bahwa Religiusitas tidak berhasil memoderasi pengaruh Reward terhadap Intensi Whistleblowing mengindikasikan bahwa adanya perbedaan niat melaporkan pelanggaran karena adanya insentif atau keuntungan dengan niat melaporkan pelanggaran karena ikhlas menjunjung nilai kebenaran yang diajarkan oleh agama.

Interaksi antara Reward dan Religiusitas sama-sama signifikan dan positif terhadap Intensi Whistleblowing namun saling berjalan sendiri dan tidak saling menguatkan satu sama lain (lemah). Berdasarkan hal tersebut, sekalipun terlepas dari seberapa besar komitmen religi seseorang, insentif meningkatkan keinginan individu melaporkan fraud. Individu yang memiliki nilai religi rendah bisa jadi akan tetap melaporkan pelanggaran saat institusi tempat dia bekerja memiliki kebijakan insentif keuangan. Atau sebaliknya, Individu yang memiliki nilai religi tinggi akan melaporkan pelanggaran tanpa mengharapkan adanya insentif dalam bentuk apapun.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan (Pulungan, 2018) yang menemukan bahwa religiusitas dan reward insentif keuangan yang secara bersama-sama mempengaruhi intensi individu untuk mengungkapkan adanya pelanggaran.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil pengolahan data, analisis, pengujian, dan pembahasan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi yang tinggi mendorong individu untuk melakukan whistleblowing demi kebaikan organisasi, sedangkan komitmen yang rendah cenderung membuat individu lebih acuh terhadap kecurangan. Besar atau kecilnya power distance tidak mempengaruhi niat seseorang dalam melaporkan pelanggaran, karena fokus utama pelaporan adalah perbaikan organisasi dan keadilan. Tingginya tingkat retaliasi justru meningkatkan intensi whistleblowing karena adanya motivasi untuk membuktikan kebenaran dan persepsi ketidakadilan yang mendorong individu melaporkan pelanggaran sebagai bentuk protes. Reward yang diberikan kepada whistleblower menjadi motivasi kuat karena dianggap sebagai kompensasi atas risiko yang dihadapi, tetapi tidak selalu bersifat transaksional. Semakin tinggi keterikatan individu dengan organisasi dan semakin religius individu tersebut, semakin kuat niatnya untuk melaporkan pelanggaran, sebagaimana dijelaskan dalam Theory of Planned Behavior, yang menunjukkan bahwa individu dengan pemahaman agama yang kuat lebih cenderung mengungkapkan tindakan penyimpangan yang bertentangan dengan nilai-nilai agama. Pengaruh power distance terhadap intensi whistleblowing tetap konsisten di seluruh tingkat religiusitas, di mana individu lebih berfokus pada pentingnya mencegah pelanggaran dalam organisasi. Selain itu,

---

tingkat religiusitas individu memengaruhi sejauh mana ancaman retaliasi mempengaruhi keputusan untuk melakukan whistleblowing, di mana individu dengan tingkat religiusitas tinggi menganggap risiko retaliasi sebagai hal yang tidak signifikan dan tetap berkomitmen menegakkan kebenaran. Sementara itu, individu dengan tingkat religiusitas rendah cenderung melaporkan kecurangan jika ada kebijakan insentif keuangan di institusinya, sedangkan individu dengan nilai religiusitas tinggi akan melaporkan pelanggaran tanpa mengharapkan imbalan dalam bentuk apa pun.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. W., & Hasma, H. (2017). Determinan intensi auditor melakukan tindakan whistleblowing dengan perlindungan hukum sebagai variabel moderasi. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 1(3), 385–407.
- Ayuningtyas, F. R. (2018). Pengaruh Penalaran Moral dan Retaliasi Terhadap Niat Mahasiswa Melakukan Whistleblowing (Studi Empiris Pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Sanata Dharma). *Skripsi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta*.
- Brown, J. O., Hays, J., & Stuebs Jr, M. T. (2016). Modeling accountant whistleblowing intentions: Applying the theory of planned behavior and the fraud triangle. *Accounting and the Public Interest*, 16(1), 28–56. <https://doi.org/10.2308/apin-51675>
- CHAIRUNNISA, S. (2023). *Pengaruh Penalaran Moral (Moral Reasoning), Retaliasi Dan Religiusitas Terhadap Niat Mahasiswa Melakukan Tindakan Whistleblowing (Studi Empiris Pada Mahasiswa Akuntansi UPN "Veteran" Yogyakarta)*. UPN Veteran Yogyakarta.
- Kenny, K., & Bushnell, A. (2020). How to whistle-blow: Dissensus and demand. *Journal of Business Ethics*, 164(4), 643–656.
- Nurrahma, F., Abdullah, S., & Nadirsyah, N. (2022). Pengaruh intensi whistleblowing terhadap pencegahan kecurangan dengan religiusitas sebagai pemoderasi (Studi kasus pada pegawai SKPD Pemerintah Kabupaten Aceh Utara). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi*, 7(2), 177–189.
- Park, H., Vandekerckhove, W., Lee, J., & Jeong, J. (2020). Laddered motivations of external whistleblowers: The truth about attributes, consequences, and values. *Journal of Business Ethics*, 165, 565–578.
- Pulungan, A. H. (2018). Pengaruh religiusitas dan insentif keuangan terhadap intensi melakukan whistleblowing pada faith-based organization. *Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 70–83.
- Putri, C. M. (2016). Pengaruh Jalur Pelaporan dan Tingkat Religiusitas terhadap Niat Seseorang Melakukan Whistleblowing. *Journal of ACCOUNTING and INVESTMENT*, 17(1), 42–52.
- Yudira, G. I., & Helmy, H. (2024). Pengaruh Machiavellian dan Religiusitas terhadap Niat Melakukan Whistleblowing. *JURNAL EKSPLORASI AKUNTANSI*, 6(3), 1197–1208.
- Zullaekha, R. N., & Nustini, Y. (2024). Niat Menjadi Whistleblower dengan Religiusitas sebagai Variabel Moderasi. *JURNAL AKUNTANSI*, 19(1), 67–79.



© 2025 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).