

The Influence of Professional Commitment, Machiavellian Attitude and Seriousness of Fraud on Whistleblowing Intentions with Locus of Control as Moderating

Fahyunah^{1*}, Elvin Bastian², Iis Ismawati³

Universitas Sultan Agung Tirtayasa

Corresponding Author: Fahyunah fahyunah06@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Whistleblowing Intention, Professional Commitment, Machiavellian Attitude, Seriousness of Fraud, Locus of Control

Received : 5 March

Revised : 15 March

Accepted: 25 April

©2024 Fahyunah, Bastian, Ismawati:
This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

The research aims to determine the influence of professional commitment, Machiavellian attitude, seriousness of fraud on whistleblowing intentions with locus of control as a moderating variable. This research uses quantitative methods with descriptive and causal designs. The research sample was 52 school supervisors in the Education and Culture KCD of Banten Province, Cilegon City, Serang City and Regency, which were determined using a saturated sampling technique. The results show the influence of professional commitment, Machiavellian attitude, seriousness of fraud on whistleblowing intentions with locus of control as a moderating variable of 87.6%. Furthermore, professional commitment, Machiavellian attitude, seriousness of fraud have a positive effect on whistleblowing intentions. Locus of control moderates the influence of Machiavellian attitudes on whistleblowing intentions, but does not moderate the influence of professional commitment on whistleblowing intentions and does not moderate the influence of the seriousness of fraud on whistleblowing intentions

Pengaruh Komitmen Profesional, Sikap Machiavellian dan Keseriusan Kecurangan Terhadap Intensi *Whistleblowing* dengan *Locus of Control* sebagai Pemoderasi

Fahyunah^{1*}, Elvin Bastian², Iis Ismawati³

Universitas Sultan Agung Tirtayasa

Corresponding Author: Fahyunah fahyunah06@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Intensi *Whistleblowing*, Komitmen Profesional, Sikap Machiavellian, Keseriusan Kecurangan, *Locus of Control*

Received : 5 March

Revised : 15 March

Accepted: 25 April

©2024 Fahyunah, Bastian, Ismawati:

This is an open-access article distributed under the terms of the

[Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen profesional, sikap machiavellian, keseriusan kecurangan terhadap intensi *whistleblowing* dengan *locus of control* sebagai variabel moderasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain deskriptif dan kausal. Sampel penelitian sebanyak 52 pengawas sekolah di KCD Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Banten Wilayah Kerja Kota Cilegon, Kota dan Kabupaten Serang yang ditentukan dengan teknik sampling jenuh. Hasil menunjukkan pengaruh komitmen profesional, sikap *machiavellian*, keseriusan kecurangan terhadap intensi *whistleblowing* dengan *locus of control* sebagai variabel moderasi sebesar 87,6%. Selanjutnya, komitmen profesional, sikap *machiavellian*, keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*. *Locus of control* memoderasi pengaruh sikap *machiavellian* terhadap intensi *whistleblowing*, namun tidak memoderasi pengaruh komitmen profesional terhadap intensi *whistleblowing* dan tidak memoderasi pengaruh keseriusan kecurangan terhadap intensi *whistleblowing*

PENDAHULUAN

Pada dasarnya tindakan kecurangan atau sering disebut dengan istilah *fraud* adalah Perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh individu di dalam atau di luar organisasi dengan tujuan memperoleh keuntungan pribadi (Indra *et.al*, 2022). *Fraud* tersebut dapat terjadi dalam berbagai jenis dan bentuk, namun yang umum adalah korupsi. Di Indonesia sendiri, korupsi menjadi penyumbang terbesar kerugian yang dialami negara dengan persentase kasus korupsi sebesar 69,9% dan organisasi yang paling dirugikan adalah pemerintah sebesar 48,5% (Assosiation of Certified Fraud Examiners, 2019). Hingga akhir tahun 2022, menurut laporan *Indonesia Corruption Watch* atau ICW (2023:8) menerangkan temuan sebanyak 579 kasus korupsi dengan tersangka sebanyak 1.396 orang, dimana jumlah kerugian negara mencapai sebesar Rp. 42.747 Triliun.

Upaya pencegahan atas kasus kecurangan atau *fraud* di lingkungan organisasi publik maupun organisasi swasta memerlukan penerapan *whistleblowing system* yang baik. *Whistleblowing system* merupakan bagian dari sistem pengendalian internal untuk mencegah penyimpangan dan kesalahan serta memperkuat pengendalian internal untuk mencegah penyimpangan dan kesalahan serta memperkuat penerapan praktik tata kelola yang baik (KNKG, 2008). Indra *et.al* (2022) melaporkan bahwa Association of Certified Fraud Examiners (ACFE) dan Global Economic Crime Survey (GECS) percaya bahwa salah satu cara paling efektif untuk mencegah dan memerangi penipuan adalah melalui tata kelola yang baik itu melalui Efektivitas pelaporan pelanggaran (*whistleblower system*) terlihat dari banyaknya kasus pelanggaran yang terdeteksi dan jangka waktu pelaksanaan yang relatif singkat dibandingkan metode lainnya.

Sistem *whistleblowing* tidak akan berjalan secara efektif jika secara internal tidak memungkinkan adanya keinginan dari seseorang, khususnya orang yang bekerja dalam organisasi tersebut untuk melakukan *whistleblowing* untuk melaporkan adanya kecurangan. Hal ini dikarenakan dengan melaporkan tindakan pelanggaran yang dilakukan oleh individu agar dapat menjadikan suatu sistem *whistleblowing* yang baik, transparan, akuntabel, dan bertanggung jawab akan membuat seseorang yang bekerja dalam organisasi tersebut yakin untuk mengungkap kasus kecurangan (*fraud*) yang terjadi di tempatnya bekerja. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi intensi seseorang untuk melakukan *whistleblowing* (*intention whistleblowing*) yang berasal dari faktor internal, yakni komitmen profesional dan *locus of control* (Suhartini *et.al*, 2023).

Pada dasarnya komitmen dapat diartikan sebagai kekuatan identifikasi individu dan keterlibatannya dalam suatu organisasi atau profesi. Clyde *et.al* (2022) menyatakan komitmen profesional adalah tindakan individu yang menunjukkan loyalitas terhadap profesi sebagai bentuk ketaatan terhadap aturan dan nilai-nilai profesi. Semakin tinggi komitmen profesional dimiliki oleh karyawan, semakin tinggi mereka akan membawa keluar semua aturan yang ada untuk mencapai tujuan profesional tanpa diminta. Jadi tidak ada rasa takut bagi mereka untuk melakukannya melaporkan penipuan dan menjadi *whistleblower*. Selain itu, Indra *et.al* (2022) menyatakan komitmen profesional adalah tingkat loyalitas kepada profesinya seperti pemahaman individu tersebut (seorang yang berkomitmen profesi meyakini dan menerima tujuan profesi serta memiliki keinginan untuk melakukan berbagai upaya demi mencapai tujuan profesi yang

diminta. Arif *et.al* (2020) menyatakan komitmen profesional berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*.

Faktor lain yang mempengaruhi niat *whistleblowing* adalah sifat Machiavellian. Machiavellianisme dapat menurunkan rasa etika seseorang dan mendorong perilaku tidak etis di tempat kerja. Machiavellianisme mengacu pada sejauh mana seseorang menjaga jarak emosional dan percaya bahwa hasil lebih penting daripada proses (Indra *et.al*, 2022). Sartika dan Mulyani (2020) berpendapat bahwa individu dengan kecenderungan Machiavellian bersifat manipulatif dan persuasif karena Machiavelli memandang manusia sebagai makhluk yang dikuasai oleh kepentingan diri sendiri dan makhluk irasional yang perilakunya digambarkan memiliki sifat tidak etis dan emosional. Berbohong (Machiavellianisme mengacu pada perilaku yang bercirikan manipulatif, persuasif, tidak etis, dan menipu. Sifat Machiavellian ini menggunakan keuntungan ekonomi yang dicapai sebagai dasar tindakan yang dipertimbangkan (Indra *et al.*, 2022). Karakteristik Machiavellian dapat mempengaruhi pelaporan pelanggaran karena karakteristik tersebut memberikan informasi kepada organisasi tentang cara memotivasi orang dengan lebih baik untuk mengungkap pelanggaran yang tersembunyi. Enus & David (2019) menemukan bahwa sifat Machiavellian berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*.

Keseriusan kecurangan juga menjadi faktor yang mempengaruhi *intention whistleblowing* (Maghribi, 2021). Maghribi (2021) menyatakan bahwa keseriusan kecurangan adalah sejauh mana suatu masalah dianggap tidak etis. Hal ini muncul dari pandangan dan penilaian masing-masing anggota organisasi. Derajat kecurangan tidak lepas dari jenis kecurangannya. Anggota organisasi bereaksi berbeda terhadap setiap jenis kecurangan. Tingkat keseriusan kecurangan ditentukan oleh besarnya dampak kecurangan tersebut. Semakin besar dampak kerugian yang dialami perusahaan atau lembaga akibat pelanggaran, semakin besar kemungkinan anggota organisasi tersebut menyadari tuduhan pelanggaran/kecurangan yang akan membocorkannya.

Locus of control mencerminkan keyakinan seseorang tentang hubungan antara perilaku dan konsekuensi dari perilaku tersebut (Clyde *et.al*, 2022). *Locus of control* dibagi menjadi *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. *Locus of control* mengacu pada orang-orang yang percaya bahwa hasil tergantung pada usaha dan usaha individu dan tidak menyukai adanya kecurangan yang terjadi sehingga individu dengan *locus of control* internal akan cenderung untuk melaporkan kecurangan tersebut kepada pimpinan perusahaan atau pihak lainnya yang dapat mendengarkan pelaporannya atas suatu kecurangan. Dengan kata lain individu dengan *locus of control* internal menilai tindakan *whistleblowing* adalah hal yang etis (benar) dan perlu untuk dilakukan. Mereka akan memiliki niat melakukan *whistleblowing* ketika mengetahui adanya Sedangkan individu yang memiliki *locus of control* eksternal cenderung tidak melakukan *whistleblowing*, karena melihat adanya pelanggaran sebagai kegiatan yang dikendalikan oleh pihak lain yang berkuasa, sehingga mereka merasa tidak bisa menghentikan dia yang pada akhirnya membuat dirinya tidak melakukan pelaporan atas terjadinya suatu kecurangan atau tidak melakukan *whistleblowing*. Dengan demikian, seseorang *locus of control* internal maka akan semakin memperbesar niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing*.

TINJAUAN PUSTAKA

Whistleblowing

Whistleblowing adalah pelaporan pelanggaran, perilaku ilegal atau tidak bermoral kepada pihak internal dan eksternal dalam suatu organisasi. Kegiatan pelaporan dilakukan oleh anggota organisasi yang aktif dan tidak aktif (Clyde et al, 2022). Lebih lanjut, BPPK Kementerian Keuangan menilai *whistleblowing* merupakan tindakan protes moral terhadap kepentingan masyarakat dan dilakukan oleh anggota organisasi atau dewan pengawas dengan menyampaikan kepada pemangku kepentingan bahwa telah terjadi perbuatan melawan hukum dan asusila mengatakan dia akan dibunuh dalam organisasi (Suzila, 2018). Sartika dan Mulyani (2020) menyatakan bahwa *whistleblower* adalah istilah yang mengacu pada pegawai atau mantan pegawai dan pekerja serta anggota suatu lembaga atau organisasi yang berani melaporkan kesalahan yang dilakukan pegawai di dalam lembaga tersebut.

Hasanah dalam Clyde et.al (2022) menyatakan indikator yang digunakan dalam pengukuran *intention whistleblowing* adalah (1) Minat melaksanakan kegiatan *whistleblowing*, (2) Keinginan melaksanakan kegiatan *whistleblowing*, (3) Rencana pelaksanaan kegiatan *whistleblowing*, (4) Inisiatif utama pelaksanaan kegiatan *whistleblowing*, (5) Upaya Utama Eksternal dalam melaksanakan pelaporan.

Komitmen Profesional

Arifah dalam Saputra et.al (2021) menyatakan bahwa komitmen karir adalah tingkat loyalitas individu terhadap pekerjaannya yang dirasakan oleh individu tersebut. Komitmen profesional merupakan landasan sikap dan arahan profesional seseorang ketika melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan. Norma dan kode etik profesi berperan sebagai mekanisme kontrol dan menentukan kualitas pekerjaan seorang profesional. Saputra et.al (2021) menyatakan bahwa komitmen profesional adalah kesetiaan seseorang yang dituntut oleh suatu sistem, nilai, atau norma yang mengarahkan orang tersebut untuk bertindak sesuai dengan langkah-langkah tertentu untuk menyelesaikan suatu usaha, menjelaskan bahwa itu adalah cara pandang seseorang yang didasarkan pada tekad dan harapan. Tugas mereka diselesaikan dengan tingkat keberhasilan yang tinggi.

Penerapan komitmen profesional benar-benar menekankan dan menjunjung tinggi norma dan nilai yang ada, menerapkannya sesuai standar profesional yang telah ditetapkan, dan memungkinkan karyawan berperilaku profesional. Indra et.al (2022) menemukan bahwa pegawai yang mempunyai komitmen tinggi terhadap pekerjaannya akan melakukan tindakan pencegahan apabila terdapat sikap, perilaku, atau tindakan yang tidak sesuai dengan standar profesi yang ada. Semakin tinggi komitmen profesional seseorang, semakin besar kemungkinan mereka menganggap penting pelaporan pelanggaran (*whistleblowing*) dan semakin besar kemungkinan mereka terlibat dalam pelaporan pelanggaran (*whistleblowing*). Berdedikasi pada suatu profesi berarti meyakini bahwa profesi yang ditekuni akan membawa kebaikan.

Setyadi dalam Primasari dan Fidiana (2020) menyatakan indikator yang digunakan dalam pengukuran komitmen profesional adalah (1) Kecintaan dan pengabdian terhadap profesi, (2) Pelaksana tugas pegawai, (3) Pengembangan

karir profesional pegawai, (4) Sikap pegawai terhadap profesinya, (5) Tanggung jawab pegawai terhadap profesinya.

Machiavellia

Machiavellian adalah orang yang mengambil tindakan dengan mempertimbangkan manfaat ekonomi yang dicapai sebagai dasar tindakannya (Indra et al., 2022). Karakteristik *Machiavellian* dapat mempengaruhi *whistleblowing* karena memberikan organisasi informasi tentang bagaimana mendorong individu tertentu untuk mengungkapkan pelanggaran yang tersembunyi. Enus & David (2019) menemukan bahwa sifat *Machiavellian* berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing* atau yang disebut dengan *intention whistleblowing*.

Machiavellianisme mengacu pada sejauh mana seseorang menjaga jarak emosional dan percaya bahwa hasil lebih penting daripada proses (Indra et.al, 2022). Sartika dan Mulyani (2020) berpendapat bahwa individu dengan kecenderungan *Machiavellian* bersifat manipulatif, persuasif, dan tidak etis karena *Machiavellian* memandang manusia sebagai makhluk yang dikuasai oleh kepentingan diri sendiri dan makhluk irasional yang perilakunya dipengaruhi oleh emosi penuh kebohongan. *Machiavellianisme* mengacu pada perilaku yang bercirikan manipulatif, persuasif, tidak etis, dan menipu. *Machiavellianisme* dapat mengurangi rasa etika seseorang dan oleh karena itu mengarah pada perilaku tidak etis di tempat kerja

Leary dan Hoyle dalam Indra et.al (2022) menyatakan pengukuran sifat *Machiavellian* dapat diukur dengan indikator yaitu (1) Seseorang yang melakukan manipulatif dengan cara berbohong atau merekayasa sesuatu yang tidak benar atau bohong atau apapun yang dapat mendukung adanya kesalahan yang dilakukan orang lain demi mendapatkan tujuan pribadinya, yakni menjatuhkan rekan kerjanya, (2) Seseorang yang memiliki kelicikan dengan cara membiarkan orang lain melakukan kesalahan yang nantinya akan dilaporkan olehnya kepada perusahaan, (3) Seseorang yang cenderung persuasif atau mengajak orang lain untuk tindakan yang dilakukannya sebagai penguatan atas perilaku dirinya, dan (4) Seseorang yang cenderung menjilat atasan agar mendapatkan simpatinya atau dukungan dari atasannya.

Keseriusan Kecurangan

Saputra et.al (2021) menyatakan bahwa keseriusan kecurangan dapat ditafsirkan oleh seberapa besar konsekuensinya terkait dengan jumlah kerugian atau keuntungan yang mungkin diterima oleh penerima manfaat dari perilaku moral yang dipertanyakan tersebut. Dalam kasus penipuan pada umumnya, tingkat keseriusan kecurangan ditentukan oleh besarnya dampak kecurangan. Tingkat keseriusan kecurangan juga mencerminkan keseriusan kecurangan yang dapat mengakibatkan kerugian bagi perusahaan. Berat ringannya pelanggaran bermula dari kecurangan yang dilakukan, baik finansial maupun non finansial. Semakin serius dampak atau risiko pelanggaran terhadap perusahaan, semakin besar kemungkinan karyawan untuk melapor atau *whistleblowing*.

Ridho (2015) menyatakan keseriusan kecurangan adalah seberapa serius suatu masalah etika dianggap tergantung pada karakteristik obyektif dari situasi

tersebut, penilaian aktual orang lain mengenai keseriusan masalah, dan kecenderungan individu untuk membesar-besarkan atau meremehkan keseriusan masalah. Pelanggaran yang berpotensi menimbulkan kerugian yang relatif besar, atau yang lebih umum dianggap sebagai pelanggaran serius. Semakin besar dampak kerugian yang dialami suatu perusahaan akibat pelanggaran, maka semakin besar pula niat untuk mengungkap pelanggaran tersebut.

Sartika dan Mulyani (2020) menyatakan pengukuran keseriusan kecurangan menggunakan indikator (1) Tingkat materialitas atau besarnya nilai kerugian yang diterima organisasi atas kecurangan yang terjadi, (2) Bentuk kecurangan yang terjadi, seperti korupsi, penggelapan aset, atau pelanggaran aturan kerja, dan (3) Jumlah pelaku yang terlibat dalam kecurangan yang terjadi.

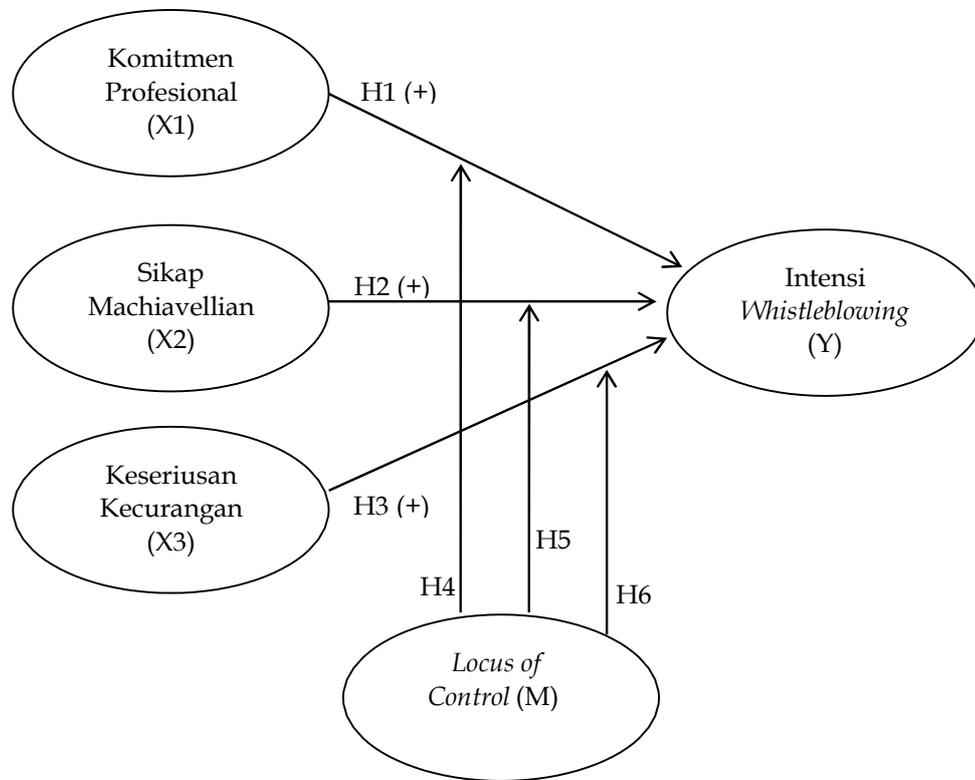
Locus of Control

Robbins & Judge (2018) menggambarkan *locus of control* sebagai tingkat di mana individu percaya bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Di sisi lain, Lefcourt (2014) mendefinisikan *locus of control* sebagai apakah seseorang memandang peristiwa-peristiwa dalam hidupnya sebagai akibat dari tindakannya dan oleh karena itu dapat dikendalikan (pengendalian internal), atau sebagai sesuatu yang independen dari dirinya. Tindakan ini mengacu pada sejauh mana sesuatu berada di luar kendali seseorang atau kontrol eksternal. Robinson dkk. (2016) menemukan bahwa inti dari kendali adalah keyakinan seseorang tentang penyebab peristiwa yang dialami dalam hidupnya. Seseorang bisa percaya bahwa seseorang bisa mengendalikan hidupnya, atau orang lain bisa mengendalikan hidup seseorang, atau seseorang bisa percaya bahwa nasib, keberuntungan, dan peluang mempunyai pengaruh besar dalam hidupnya. *Locus of control* adalah istilah yang mengacu pada persepsi individu terhadap kendali pribadi, terutama mengenai kendali atas hasil-hasil penting.

Benson *et.al* (2015) berpendapat *locus of control* mengacu pada keyakinan seseorang tentang bagaimana upaya individu dalam mencapai hasil yang diinginkan. Sedangkan Spector (dalam Karimi & Alipour, 2016) mengemukakan bahwa *locus of control* didefinisikan sebagai kepercayaan umum bahwa keberhasilan dan kegagalan individu dikendalikan oleh perilaku individu (internal), atau mungkin, bahwa prestasi, kegagalan dan keberhasilan dikendalikan oleh kekuatan lain seperti kesempatan, keberuntungan dan nasib (eksternal). *Locus of control* merefleksikan kepercayaan seseorang tentang hubungan antara perilaku dan konsekuensi dari perilaku tersebut (Clyde *et.al*, 2022). Selain itu, Abdullah *et.al* (2021) menyatakan *locus of control* adalah harapan umum dari imbalan atau hasil dalam hidup yang dikendalikan oleh seseorang tindakan sendiri (internal) atau karena kekuatan eksternal (eksternal). Individu yang memiliki *locus of control* internal percaya bahwa suatu peristiwa memegang kendali dan akan selalu mengambil peran dan tanggung jawab dalam menentukan benar atau salah, sedangkan individu dengan eksternal *locus of control* cenderung tidak bersifat pribadi tanggung jawab atas konsekuensi etis atau tidak etis perilaku dan mengandalkan kekuatan luar.

Rotter (Clyde *et.al*, 2022) menyatakan pengukuran *locus of control* didasarkan pada indikator, yaitu (1) Kepercayaan diri terhadap kemampuannya

menyelesaikan tugas, (2) Suka bekerja keras dan memiliki usaha yang lebih dalam mengerjakan tugas dan mencapai prestasi, dan (3) Memiliki kepuasan diri dalam menyelesaikan tugas tanpa bantuan orang lain.



Gambar 1. Model Penelitian

METODOLOGI

Objek penelitian ini adalah komitmen profesional, sikap *machiavellian*, keseriusan kecurangan, *intention whistleblowing* dan *locus of control* pada pengawas sekolah di Kantor Cabang Dinas (KCD) Seragon. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu pengawas KCD Seragon dengan jumlah sebanyak 52 pengawas. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Setelah data terkumpul, data dianalisis menggunakan Smart PLS 3 versi *student* untuk analisis jalur (*path anaylsis*) menguji hipotesis penelitian dan program SPSS versi 23 untuk analisis statistik deskriptif.

HASIL PENELITIAN

Analisis data dilakukan dengan menggunakan program SmartPLS versi 3 (*for Student*). Analisis data dimulai dari uji *Convergent validity*. Uji ini digunakan untuk menunjukkan tingkat kevalidan indikator dalam kuesioner sebagai instrumen penelitian, artinya indikator atau item pernyataan dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Nilai *convergent validity* merupakan nilai *loading faktor* pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Ukuran reflektif individual dikatakan tinggi jika korelasi indikator dengan konstraknya bernilai $> 0,60$ (Ghozali, 2016). Dengan kata lain uji *outer model* terdiri dari indikator-indikator yang memperoleh nilai *loading faktor* > 0.60 maka indikator dinyatakan valid, akan tetapi jika nilai *loading faktor* < 0.60 maka indikator dinyatakan tidak valid.

Hasil uji *convergent validity* disajikan pada gambar sebagai berikut.

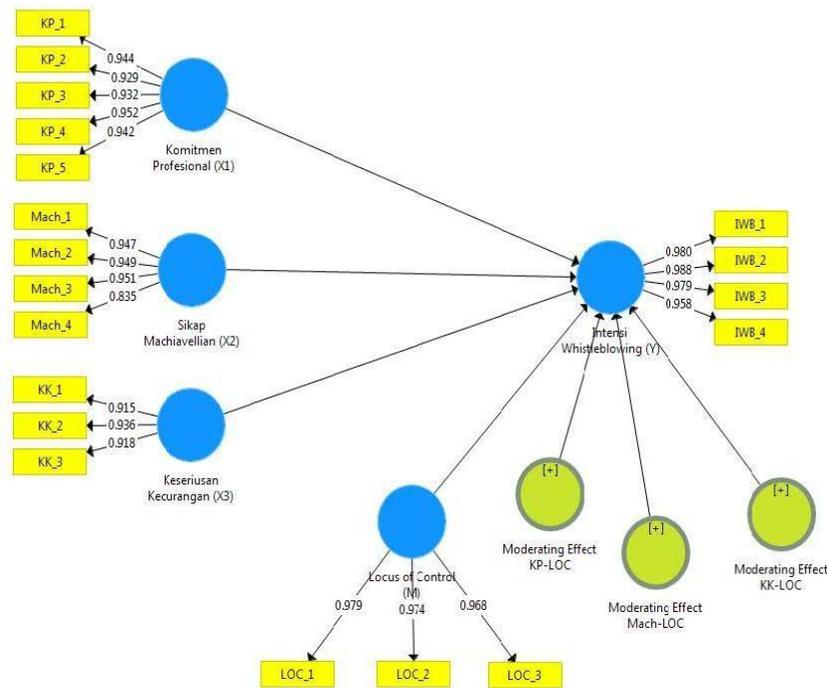


Gambar 2. Uji *Convergent Validity* Variabel Penelitian Sebelum Eliminasi

Berdasarkan gambar di atas, diketahui hasil uji *convergent validity* sebelum eliminasi untuk indikator variabel komitmen profesional (variabel eksogen 1), variabel sikap *machiavellian* (variabel eksogen 2), variabel keseriuisan kecurangan (variabel eksogen 3) dan variabel *locus of control* (variabel moderasi) seluruh indikator memperoleh nilai *loading faktor* > 0.60 , dimana hal tersebut menunjukkan indikator dinyatakan valid atau akurat. Adapun variabel intensi *whistleblowing* (variabel endogen) ditemukan sebanyak 1 indikator dengan nilai *loading faktor* < 0.60 menunjukkan bahwa indikator tersebut dinyatakan tidak valid dengan penanda dicetak tebal atau *bold*, yaitu pada item IWB 5.

Ghozali (2016) menyatakan apabila terdapat indikator yang tidak valid maka dapat diambil tindakan dengan mengeluarkan indikator tersebut dari

model penelitian sampai seluruh nilai *loading factor* > 0.60 sehingga *outer model* terdiri dari indikator-indikator yang valid saja. Berdasarkan rujukan tersebut, peneliti kemudian mengambil tindakan untuk mengeluarkan atau menghapus indikator tidak valid dari model penelitian, mengingat syarat data penelitian harus bersumber dari item yang seluruhnya sudah divalidasi atau dinyatakan valid. Hasil uji *convergent validity* setelah eliminasi disajikan pada gambar sebagai berikut.



Gambar 3. Uji *Convergent Validity* Variabel Penelitian Setelah Eliminasi

Berdasarkan gambar, diketahui pengujian *convergent validity* setelah eliminasi mendapatkan hasil seluruh indikator dinyatakan valid, dimana seluruh indikator memperoleh nilai *loading factor* > 0.60 sehingga *outer model* terdiri dari indikator-indikator yang valid.

Uji validitas diskriminan dapat dilakukan dengan membandingkan akar kuadrat rata-rata varians yang diekstraksi (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk tersebut dengan konstruk lain dalam model. Fornel & Larcker (Ghozali, 2016) menyatakan bahwa ukuran validitas diskriminan dengan nilai AVE dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas nilai komponen variabel laten, dan hasilnya lebih konservatif dibandingkan reliabilitas komposit, dengan pengukuran AVE > 0,50.

Ada dua jenis ukuran reliabilitas komposit: *internal consistency* dan *cronbach's alpha*. Ghozali (2016) menyatakan bahwa pengukuran *internal consistency* merupakan pendekatan yang lebih dekat, dengan asumsi parameternya benar. *internal consistency* ditentukan oleh skor reliabilitas komposit. Konfigurasi dengan skor reliabilitas komposit > 0,8 berarti konfigurasi tersebut sangat andal. Di sisi lain, pengukuran menggunakan *Cronbach's alpha*

cenderung membatasi batas bawah estimasi reliabilitas. Nilai *Cronbach alpha* > 0,7 berarti konstruk tersebut reliabel.

Tabel 1. Uji AVE, *Composite Reliability*, *Cronbach's Alpha*

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>
Komitmen Profesional_KP (X1)	0.883	0.974	0.967
Sikap <i>Machiavellian</i> _TQM (X2)	0.849	0.957	0.940
Keseriusan Kecurangan_KK (X3)	0.852	0.945	0.913
<i>Locus of Control</i> _LOC (M)	0.948	0.982	0.973
Intensi <i>Whistleblowing</i> _IWB (Y)	0.953	0.988	0.984

Skor *composite reliability* setiap konfigurasi mempunyai nilai yang berbeda-beda, dan diketahui skor *composite reliability* seluruh konfigurasi lebih besar atau sama dengan 0,8. Hasil analisis *composite reliability* menunjukkan tidak terdapat permasalahan reliabilitas atau unidimensi pada model penelitian. Nilai *Cronbach alpha* untuk setiap konfigurasi memiliki nilai yang berbeda-beda, dan nilai *Cronbach alpha* untuk semua konfigurasi > 0,7. Hasil analisis *composite reliability* menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah reliabilitas atau unidimensi dalam model penelitian, terlepas dari apakah yang digunakan uji konsistensi internal atau uji *alpha Cronbach*. Artinya seluruh tahapan pengujian model eksternal telah selesai dan dapat dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya yaitu pengujian model internal.

Uji model struktural dilakukan dengan menggunakan *R-square* yang merupakan uji *goodness of fit*. Nilai *R Square* adalah koefisien determinasi pada konstruk endogen yang digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen relatif terhadap variabel dependen, atau seberapa besar pengaruh variabel independen yang disesuaikan dengan variabel moderator terhadap variabel dependen, yang dinyatakan dalam persentase (Ghazali, 2016).

Hasil menunjukkan nilai *R Square* pada konstruk variabel intensi *whistleblowing* (variabel endogen) sebesar 0.876 menunjukkan variasi pengaruh substansif variabel komitmen profesional, sikap *machiavellian* dan keseriusan kecurangan dengan *locus of control* sebagai variabel moderasi sebesar 87.6 persen. Adapun sisanya sebesar 12,4 persen dipengaruhi oleh variabel lainnya namun tidak diteliti dalam model penelitian ini, contohnya seperti komitmen organisasi, intensitas moral, religiusitas, kontrol perilaku gaya kepemimpinan atasan dan variabel lainnya yang diduga dapat mempengaruhi intensi *whistleblowing*.

Analisis jalur (*path analysis*) adalah alat analisis yang digunakan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya pengaruh langsung antara variabel independen terhadap variabel dependen maupun pengaruh variabel independen

terhadap variabel *dependen* dengan efek moderasi atau mediasi (Ghozali, 2016). Uji analisis jalur (*path analysis*) menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) program Smart PLS versi 3 (*for student*) dengan prosedur *bootstrapping* untuk mengetahui nilai *tstatistic* sebagai dasar pengujian hipotesis penelitian. Hasil analisis jalur (*path analysis*) dari model penelitian secara terperinci disajikan pada tabel sebagai berikut.

Pengujian hipotesis menggunakan uji t (uji parsial). Uji ini adalah alat uji yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tetap serta ada tidaknya efek moderasi. Uji t pada penelitian ini digunakan untuk menguji hipotesis penelitian, yaitu H1 atau hipotesis pertama, H2 atau hipotesis dua, H3 atau hipotesis 3, H4 atau hipotesis empat, H5 atau hipotesis 5, serta H6 atau hipotesis enam. H1, H2, dan H3 merupakan pengujian hipotesis dengan efek moderasi.

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

Hipotesis	Original Sample	Tstatistic	Ttabel	Keputusan	Keterangan
Hipotesis Pertama Komitmen Profesional(KP) → Intensi Whistleblowing	0.376	3.117	> 1.96	Ha diterima	Terdapat Pengaruh (Positif)
Hipotesis Kedua Sikap Machiavellian (Mach) → Intensi Whistleblowing	0.153	2.066	> 1.96	Ha diterima	Terdapat Pengaruh (Positif)
Hipotesis Ketiga Keseriusan Kecurangan(KK) → Intensi Whistleblowing	0.265	2.115	> 1.96	Ha diterima	Terdapat Pengaruh (Positif)
Hipotesis Keempat Moderasi KP*LOC → Intensi Whistleblowing	-0.104	0.426	< 1.96	Ha ditolak	Tidak TerdapatEfek Moderasi
Hipotesis Kelima Moderasi Mach*LOC → Intensi Whistleblowing	-0.252	2.237	> 1.96	Ha diterima	Terdapat Efek Moderasi
Hipotesis Keenam Moderasi KK*LOC →Intensi Whistleblowing	0.266	0.900	< 1.96	Ha ditolak	Tidak TerdapatEfek Moderasi

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan hasil analisis diketahui hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini dengan kriteria uji t yang diuraikan lebih lanjut berikut ini.

Uji Hipotesis Pertama (H1)

Diketahui nilai *tstatistic* variabel komitmen profesional (variabel eksogen 1) sebesar 3.117 dan *P Values* sebesar 0.001. Jika nilai *tstatistics* (3.117) > nilai *t* tabel (1.96) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Selain itu, diketahui pula nilai *original sample* sebesar 0.376 dengan tanda positif. Artinya komitmen profesional berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*. Maka hipotesis pertama (H1) yang diajukan peneliti terbukti dapat diterima.

Uji Hipotesis Kedua (H2)

Diketahui nilai *tstatistic* variabel sikap *machiavellian* (variabel eksogen 2) sebesar 2.066 dan *P Values* sebesar 0.020. Jika nilai *tstatistics* (2.066) > nilai *t* tabel (1.96) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Selain itu, diketahui pula nilai *original sample* sebesar 0.153 dengan tanda positif. Artinya sikap *machiavellian* berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*. Maka hipotesis pertama (H1) yang diajukan peneliti terbukti dapat diterima.

Uji Hipotesis Ketiga (H3)

Diketahui nilai *tstatistic* variabel keseriusan kecurangan (variabel eksogen 3) sebesar 2.115 dan *P Values* sebesar 0.017. Jika nilai *tstatistics* (2.115) > nilai *t* tabel (1.96) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Selain itu, diketahui pula nilai *original sample* sebesar 0.265 dengan tanda positif. Artinya keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*. Maka hipotesis pertama (H1) yang diajukan peneliti terbukti dapat diterima.

Uji Hipotesis Keempat (H4)

Berdasarkan Tabel 4.23, diketahui nilai *tstatistic* variabel moderasi $KP*LOC$ sebesar 0.426 dan *P Values* sebesar 0.335. Jika nilai *tstatistics* (0.426) < nilai *t* tabel (1.96) maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya *locus of control* tidak memoderasi pengaruh komitmen profesional terhadap intensi *whistleblowing*. Maka hipotesis keempat (H4) yang diajukan peneliti terbukti ditolak.

Uji Hipotesis Kelima (H5)

Nilai *tstatistic* variabel moderasi $Mach*LOC$ sebesar 2.237 dan *P Values* sebesar 0.013. Jika nilai *tstatistics* (2.237) > nilai *t* tabel (1.96) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya *locus of control* memoderasi pengaruh sikap *machiavellian* terhadap intensi *whistleblowing*. Maka hipotesis kelima (H5) yang diajukan peneliti terbukti diterima.

Uji Hipotesis Keenam (H6)

Nilai *tstatistic* variabel moderasi $KK*LOC$ sebesar 0.900 dan *P Values* sebesar 0.184. Jika nilai *tstatistics* (0.900) < nilai *t* tabel (1.96) maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya *locus of control* tidak memoderasi pengaruh keseriusan kecurangan terhadap intensi *whistleblowing*. Maka hipotesis keenam (H6) yang diajukan peneliti terbukti ditolak.

PEMBAHASAN

Komitmen profesional berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*. Hal ini menunjukkan bahwa individu pegawai yang memiliki komitmen profesional yang tinggi akan berusaha semaksimal mungkin untuk menunjukkan loyalitas terhadap profesi sebagai bentuk ketaatan terhadap aturan dan nilai-nilai profesi yang digelutinya serta akan berusaha untuk menghilangkan segala bentuk tindakan yang melanggar kode etik profesi dan peraturan yang berlaku di tempatnya bekerja sehingga pegawai memiliki kecenderungan lebih besar untuk melaporkan apabila terjadi praktek kecurangan (*whistleblowing*). Dengan kata lain, semakin tinggi komitmen profesional seorang pegawai maka semakin tinggi keinginan individu untuk melaporkan kecurangan atau intensi *whistleblowing*. Selain itu, hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Suhartini *et.al* (2023), Indra *et.al* (2022), Clyde *et.al* (2022), Saputra *et.al* (2021) dan Agustiani dan Hasibuan (2020), yang menyatakan komitmen profesional berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*.

Kesimpulan dari hasil penelitian tersebut diperkuat dengan temuan penelitian yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner pada variabel komitmen profesional dengan item pernyataan yang mendapatkan rata-rata (*mean*) jawaban tertinggi, dimana pengawas sekolah bertanggungjawab penuh terhadap profesinya dengan cara bekerja sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku dan prosedur kerja sebagai pengawas, memiliki kebanggaan dapat bekerja dengan profesi sebagai pengawas sekolah karena perannya yang vital untuk mengetahui kinerja pengelola sekolah serta untuk mengetahui ada tidaknya kecurangan yang dilakukan oleh sekolah yang menyebabkan kerugian keuangan negara maupun kerugian bagi masyarakat dan warga sekolah, dan memiliki kecintaan terhadap profesi sebagai Pengawas Sekolah yang saya geluti saat ini yang mendorong saya untuk bekerja lebih optimal sehingga apabila terdapat praktek kecurangan yang dilakukan oleh rekan kerja maupun oleh petugas sekolah maka dirinya selaku pengawas akan memiliki niat untuk melaporkan kecurangan tersebut kepada atasannya untuk segera mendapat tindak lanjut penanganan.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui sikap *machiavellian* berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *machiavellian* seseorang maka akan semakin tinggi intensinya melakukan pelaporan atas praktek kecurangan (*whistleblowing*), dimana motifnya melakukan *whistleblowing* agar mendapatkan keuntungan pribadi atas pelaporannya, yakni memperoleh kompensasi sebagai bentuk *reward* maupun untuk kepuasan diri sendiri dari pelaporannya kepada atasan. Selain itu, hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Suhartini *et.al* (2023), Indra *et.al* (2022), Pratiwi dan Dwita (2020), Enus dan David (2019), dan Anggraeny (2018) yang menyatakan *machiavellian* berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*.

Kesimpulan dari hasil penelitian tersebut diperkuat dengan temuan penelitian yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner pada variabel sikap *machiavellian* dengan item pernyataan yang mendapatkan rata-rata (*mean*) jawaban tertinggi, dimana pengawas sekolah dalam bekerja tidak akan mengajak rekan kerja lainnya untuk melakukan kecurangan secara bersama-sama agar

membuat atasan sulit mengetahui adanya kecurangan tersebut karena dirinya dalam bekerja sebagai pengawas sekolah tidak memiliki keinginan untuk melakukan kecurangan, pengawas sekolah tidak akan membiarkan rekan kerjanya saat melakukan kesalahan untuk alasan menjatuhkan rekan kerja saya dihadapan atasan karena sesama pengawas sekolah bertugas untuk menjaga kerjasama tim sehingga saat adanya kesalahan kerja akan langsung diingatkan oleh rekan kerja yang lain, dan pengawas sekolah dalam bekerja lebih mengutamakan proses dibandingkan hasil sehingga dalam prosesnya dilakukan sesuai dengan prosedur dan peraturan yang berlaku atau tidak melakukan manipulasi yang dapat mendukung kecurangan tersebut sehingga apabila terdapat praktek kecurangan yang dilakukan oleh rekan kerja maupun oleh petugas sekolah maka dirinyaselaku pengawas akan memiliki niat untuk melaporkan kecurangan tersebut kepada atasannya dengan motif agar mendapatkan keuntungan pribadi, yakni memperoleh kompensasi sebagai bentuk *reward* atas pelaporannya.

Keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat keseriusan kecurangan yang mencerminkan semakin besar kerugian yang dialami oleh suatu organisasi akibat praktek kecurangan yang dilakukan oleh oknum pegawai akan memperbesar keinginan untuk melakukan pelaporan kecurangan atau intensi *whistleblowing* kepada atasannya agar kecurangan tersebut dapat ditindaklanjuti. Selain itu, hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Suhartini *et.al* (2023), Saputra *et.al* (2021), Kusumawardani dan Sari (2021), dan Primasari *et.al* (2020) yang menyatakan keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*.

Kesimpulan dari hasil penelitian tersebut diperkuat dengan temuan penelitian yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner pada variabel keseriusan kecurangan dengan item pernyataan yang mendapatkan rata-rata (*mean*) jawaban tertinggi, dimana dalam bekerja sebagai pengawas sekolah akan melaporkan adanya kecurangan jika melibatkan banyak oknum pegawai, baik dari unsur pengawas sekolah, pihak pengelola sekolah maupun pihak lainnya di luar sekolah yang menjadi pelaku tindakan kecurangan dan dalam bekerja sebagai pengawas sekolah akan melaporkan adanya kecurangan jika terkait dengan anggaran, seperti korupsi atau penggelapan aset organisasi yang menyebabkan kerugian keuangan negara maupun kerugian bagi masyarakat dan warga sekolah sehingga apabila terdapat praktek kecurangan yang dilakukan oleh rekan kerja maupun oleh petugas sekolah maka dirinya selaku pengawas akan memiliki niat untuk melaporkan kecurangan tersebut kepada atasannya untuk mendapat tindak lanjut penanganan sesuai tingkat keseriusan kecurangannya dan dihukum sesuai peraturan hukum yang berlaku.

Locus of control tidak memoderasi pengaruh komitmen profesional terhadap intensi *whistleblowing*. Hal ini menunjukkan bahwa seseorang dengan *locus of control* yang percaya bahwa hasil ditentukan oleh hasil kerja keras sendiri namun dalam kategori yang rendah karena dirinya menilai adanya kekuatan eksternal yang di luar kendalinya, seperti kekuatan dari atasan atau rekan kerja yang lebih kuat yang dapat menentukan hasil menyebabkan dirinya meskipun

memiliki komitmen profesional yang tinggi sekalipun tetap membuatnya tidak mau melaporkan adanya praktek kecurangan atau semakin rendah intensi *whistleblowing* karena meyakini kecurangan tersebut dilakukan oleh kekuatan eksternal yang lebih besar dari kekuatan dirinya dan sulit untuk dilawan. Selain itu, hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Suhartini *et.al* (2023) dan Meutia *et.al* (2018) yang menyatakan *locus of control* tidak memoderasi pengaruh komitmen profesional terhadap intensi *whistleblowing*.

Kesimpulan dari hasil penelitian tersebut diperkuat dengan temuan penelitian yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner pada variabel *locus of control* dengan item pernyataan yang mendapatkan rata-rata (*mean*) jawaban tertinggi dengan skor 4,19, dimana dalam bekerja sebagai pengawas sekolah meyakini kompetensi yang saya miliki dapat menunjang kemampuan saya untuk menyelesaikan seluruh tugas dan tanggung jawab pekerjaan, dan dalam bekerja sebagai pengawas sekolah selalu berupaya untuk dapat menyelesaikan seluruh tugas dan tanggung jawab pekerjaan demi mencapai target kinerja yang ditetapkan namun rata-rata (*mean*) jawaban tertinggi dari variabel komitmen profesional lebih besar dari skor 4,37 sehingga keberadaan *locus of control* tidak dapat memoderasi pengaruh komitmen profesional terhadap intensi *whistleblowing*. Dengan kata lain, apabila pengawas sekolah melakukan pelaporan atas praktek kecurangan yang dilakukan oleh rekan kerja maupun oleh petugas sekolah maka dirinya lebih disebabkan oleh tingkat komitmen profesional yang lebih kuat dibandingkan tingkat *locus of control* yang dimiliki oleh pengawas sekolah.

Locus of control memoderasi pengaruh sikap *machiavellian* terhadap intensi *whistleblowing*. Hal ini menunjukkan bahwa seseorang dengan *locus of control* yang percaya bahwa hasil ditentukan oleh hasil kerja keras sendiri dalam kategori yang tinggi akan memoderasi sikap *machiavellian* dalam dirinya untuk mau melaporkan kecurangan atau semakin rendah intensi *whistleblowing* dengan motif untuk mendapatkan keuntungan pribadi, baik keuntungan ekonomi dari pemberian *reward* maupun keuntungan non ekonomi, seperti kepuasan diri sendiri, eksistensi antara sesama rekan kerja maupun untuk menarik simpati atasan atas tindakan beraninya melaporkan praktek kecurangan. Selain itu, hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Suhartini *et.al* (2023) yang menyatakan *locus of control* tidak memoderasi pengaruh sikap *machiavellian* terhadap intensi *whistleblowing*.

Kesimpulan dari hasil penelitian tersebut diperkuat dengan temuan penelitian yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner pada variabel *locus of control* dengan item pernyataan yang mendapatkan rata-rata (*mean*) jawaban tertinggi dengan skor 4,19, dimana dalam bekerja sebagai pengawas sekolah meyakini kompetensi yang saya miliki dapat menunjang kemampuan saya untuk menyelesaikan seluruh tugas dan tanggung jawab pekerjaan, dan dalam bekerja sebagai pengawas sekolah selalu berupaya untuk dapat menyelesaikan seluruh tugas dan tanggung jawab pekerjaan demi mencapai target kinerja yang ditetapkan namun rata-rata (*mean*) jawaban tertinggi dari variabel sikap *machiavellian* lebih kecil dari skor 4,08 sehingga keberadaan *locus of control* dapat memoderasi, dalam hal ini memperkuat pengaruh sikap *machiavellian* terhadap

intensi *whistleblowing*. Dengan kata lain, apabila pengawas melakukan pelaporan atas praktek kecurangan yang dilakukan oleh rekan kerja maupun oleh petugas sekolah maka dirinya disebabkan oleh sikap *machiavellian* walaupun dalam tingkat yang kecil namun diperkuat pengaruhnya oleh *locus of control* karena memiliki tingkat yang lebih besar yang dimiliki oleh pengawas sekolah.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui *locus of control* tidak memoderasi pengaruh keseriusan kecurangan ke terhadap intensi *whistleblowing*. Hal ini menunjukkan bahwa Hal ini menunjukkan bahwa seseorang dengan *locus of control* yang percaya bahwa hasil ditentukan oleh hasil kerja keras sendiri namun dalam kategori yang rendah karena dirinya menilai adanya kekuatan eksternal yang di luar kendalinya, seperti kekuatan dari atasan atau rekan kerja yang lebih kuat yang dapat menentukan hasil menyebabkan dirinya meskipun mengetahui bahwa tingkat keseriusan kecurangan memiliki dampak yang besar tetap membuat dirinya tidak mau melaporkan adanya praktek kecurangan tersebut atau semakin rendah intensi *whistleblowing* karena meyakini kecurangan tersebut dilakukan oleh kekuatan eksternal yang lebih besar dari kekuatan dirinya dan sulit untuk dilawan. Selain itu, hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Maghribi *et.al* (2021) yang menyatakan *locus of control* tidak memoderasi pengaruh keseriusan kecurangan terhadap intensi *whistleblowing*.

Kesimpulan dari hasil penelitian tersebut diperkuat dengan temuan penelitian yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner pada variabel *locus of control* dengan item pernyataan yang mendapatkan rata-rata (*mean*) jawaban tertinggi dengan skor 4,19, dimana dalam bekerja sebagai pengawas sekolah meyakini kompetensi yang saya miliki dapat menunjang kemampuan saya untuk menyelesaikan seluruh tugas dan tanggung jawab pekerjaan, dan dalam bekerja sebagai pengawas sekolah selalu berupaya untuk dapat menyelesaikan seluruh tugas dan tanggung jawab pekerjaan demi mencapai target kinerja yang ditetapkan namun rata-rata (*mean*) jawaban tertinggi dari variabel keseriusan kecurangan lebih besar dari skor 4,27 sehingga keberadaan *locus of control* tidak dapat memoderasi pengaruh keseriusan kecurangan terhadap intensi *whistleblowing*. Dengan kata lain, apabila pengawas melakukan pelaporan atas praktek kecurangan yang dilakukan oleh rekan kerja maupun oleh petugas sekolah maka dirinya lebih disebabkan oleh tingkat keseriusan kecurangan yang lebih kuat dibandingkan tingkat *locus of control* yang dimiliki oleh pengawas sekolah.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Komitmen profesional berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*.
2. Sikap *machiavellian* berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*.
3. Keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*.
4. *Locus of control* tidak memoderasi pengaruh komitmen profesional terhadap intensi *whistleblowing*.
5. *Locus of control* memoderasi pengaruh sikap *machiavellian* terhadap intensi *whistleblowing*.
6. *Locus of control* tidak memoderasi pengaruh keseriusan kecurangan terhadap intensi *whistleblowing*.

PENELITIAN LANJUTAN

Peneliti mengakui bahwa kekurangan masih ada karena keterbatasan peneliti. Peneliti menyarankan untuk meneliti variabel lain yang mempengaruhi intensi *whistleblowing*, seperti komitmen organisasi, intensitas moral, religiusitas, kontrol perilaku gaya kepemimpinan atasan dan variabel lainnya, dapat menggunakan variabel moderasi lainnya maupun menggunakan variabel mediasi untuk mendapatkan hasil yang lebih variatif.

UCAPAN TERIMA KASIH

Saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada keluarga, pembimbing, responden, dan teman-teman yang telah mendukung dan berkontribusi dalam penyelesaian penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustiani, W. D. & Hasibuan, A. B. (2020). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Intention Whistleblowing*: Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik DKI Jakarta. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*, 6(2).
- Clyde, V., et.al. (2022). Professionalism and locus of control on whistleblowing intention: the moderating role of organizationa commitment. *AFRE Accounting and Financial Review*, 5(1).
- Ghozali, I. (2016). *Structural Equation Modeling; Metode Alterantif dengan Partial Least Square*. Semarang: Penerbit Universitas Dipenogoro.
- Indra, S. A., et.al. (2022). Pengaruh Sifat Machiavellian dan Komitmen Profesional Terhadap *Intention Whistleblowing*. *Fair Value : Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 5(1).
- Kusumawardani, Shinta, I. W., Maria, M. R. S. (2021). The Effect of Locus of Control, Professionalism and the Seriousness Level of Violation on the Intention of Whistleblowing at Office for Management of Regional Revenue, Finance and Assets of Bali Province. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 5(1).
- Maghribi, R. M. (2021). Pengaruh *Personal Cost*, Komitmen Organisasional dan Keseriusan Kecurangan Terhadap Intensi Melakukan *Whistleblowing System* dengan *Locus of Control* Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Kasus pada Perum Bulog Sub Divisi Regional Cirebon). *Jurnal Daya Saing*, 7(1).
- Primasari, Ratna, A., Fidiana. (2020). *Whistleblowing* berdasarkan intensitas moral, komitmen profesional dan tingkat keseriusan kecurangan. *Jurnal Kajian Akuntansi*, 4(1).
- Robbins, Stephen, P., & Judge, A. (2009). *Essentials of The Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Saputra, Vergi et.al. (2021). Pengaruh Komitmen Profesional, Tingkat Keseriusan Kecurangan dan Intensitas Moral Terhadap Tindakan *Whistleblowing*. *Al-Mal: Jurnal Akuntansi dan Keuangan Islam*, 2(2).
- Sartika, Dewi, & Fitrah, M. (2020). Pengaruh Sifat Machiavellian, Lingkungan Etika, Komitmen Organisasi dan Tingkat Keseriusan Kecurangan Terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing* (Studi Empiris Pada BPKAD Kota Padang). *Jurnal Menara Ilmu*, 14(1).
- Suhartini, Dwi et.al. (2023). Whistleblowing Intention in Accounting Students With Locus of Control as a Moderating Variable. *Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura*, 25(3).