

The Influence of Professional Commitment, Locus of Control and Machiavellian on Whistleblowing Intention with Organizational Commitment as a Moderating Variable

Vira Fajrin^{1*}, Tubagus Ismail², Wulan Retnowati³

Universitas Sultan Agung Tirtayasa

Corresponding Author: Vira Fajrin virafajrin9@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Whistleblowing Intention, Professional Commitment, Locus of Control, Machiavellian, Organizational Commitment

Received : 5 May

Revised : 15 May

Accepted: 20 June

©2024 Fajrin, Ismail, Retnowati: 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 aim of this research is to determine the influence of professional commitment, locus of control and Machiavellianism on whistleblowing intention with organizational commitment as a moderating variable. The research uses quantitative methods, as well as descriptive design and causal design. The research population was employees in the Regional Apparatus Organization (OP) of Banten Province who served as section heads, section heads and financial administration officials. Sample of 64 respondents using purposive sampling technique. Data analysis uses path analysis. The results show variations in the substantive influence of the variables professional commitment, locus of control and Machiavellian with organizational commitment as a moderator of 82.9%. Furthermore, professional commitment has a positive effect on whistleblowing intention, locus of control has a positive effect on whistleblowing intention, Machiavellian has no effect on whistleblowing intention, organizational commitment moderates the effect of professional commitment on whistleblowing intention, organizational commitment does not moderate the effect of locus of control on whistleblowing intention, and commitment The organization does not moderate the Machiavellian influence on whistleblowing intention

Pengaruh Komitmen Profesional, *Locus of Control* dan *Machiavellian* Terhadap *Intention Whistleblowing* dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderasi

Vira Fajrin^{1*}, Tubagus Ismail², Wulan Retnowati³

Universitas Sultan Agung Tirtayasa

Corresponding Author: Vira Fajrin virafajrin9@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: *Intention Whistleblowing*, Komitmen Profesional, *Locus of Control*, *Machiavellian*, Komitmen Organisasi

Received : 5 May

Revised : 15 May

Accepted: 20 June

©2024 Fajrin, Ismail, Retnowati: 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/).



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh komitmen profesional, locus of control dan machiavellian terhadap intention whistleblowing dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi. Penelitian menggunakan metode kuantitatif, serta desain deskriptif dan desain kausal. Populasi penelitian adalah pegawai di Organisasi Perangkat Daerah (OP) Provinsi Banten yang menjabat kepala bagian, kepala seksi dan pejabat penatausahaan keuangan. Sampel 64 responden dengan menggunakan teknik purposive sampling. Analisis data menggunakan analisis jalur (path analysis). Hasil menunjukkan variasi pengaruh substansif variabel komitmen profesional, locus of control dan machiavellian dengan komitmen organisasi sebagai pemoderasi sebesar 82.9%. Selanjutnya, komitmen profesional berpengaruh positif terhadap intention whistleblowing, locus of control berpengaruh positif terhadap intention whistleblowing, machiavellian tidak berpengaruh terhadap intention whistleblowing, komitmen organisasi memoderasi pengaruh komitmen profesional terhadap intention whistleblowing, komitmen organisasi tidak memoderasi pengaruh locus of control terhadap intention whistleblowing, dan komitmen organisasi tidak memoderasi pengaruh machiavellian terhadap intention whistleblowing

PENDAHULUAN

Pemerintah daerah memberikan kontribusi yang sangat penting dalam mencapai tujuan nasional. Untuk mencapai tujuannya, pemerintah harus didukung oleh etika, integritas, dan perilaku yang baik oleh semua pihak yang terlibat. Pencegahan penipuan adalah penggunaan pengendalian preventif seperti aturan, proses, pelatihan, dan komunikasi untuk mencegah penipuan. Maka dari itu upaya yang dapat dilakukan oleh suatu organisasi untuk mencegah praktik penyimpangan dan kecurangan (fraud) dapat dilakukan melalui penerapan whistleblowing system yang menjadi bagian dari sistem pengendalian internal dalam rangka penerapan praktik good governance (KNKG, 2008). Menurut Indra et.al (2022) menjelaskan Association of Certified Fraud Examiner (ACFE) dan Global Economic Crime Survey (GECS) menyimpulkan bahwa sistem pelaporan pelanggaran merupakan salah satu cara paling efektif untuk mencegah dan memberantas praktik-praktik yang bertentangan dengan tata kelola yang baik.

Mansor et.al (2020) menjelaskan sistem whistleblowing tidak dapat bekerja secara efektif jika tidak ada orang di dalam organisasi, terutama mereka yang bekerja di dalam organisasi, yang dapat melaporkan pelanggaran yang dilakukan. Karena melaporkan pelanggaran yang dilakukan oleh individu dan menciptakan sistem whistleblower yang baik, transparan dan akuntabel akan memastikan orang-orang yang bekerja di organisasi dapat mendeteksi pelanggaran yang terjadi di tempat kerja. Terdapat beberapa faktor yang diduga mempengaruhi intensi whistleblowing yang berasal dari faktor internal, salah satunya komitmen profesional.

Komitmen pada umumnya dapat diartikan sebagai kekuatan identifikasi individu dan keterlibatannya dalam suatu organisasi atau profesi. Menurut 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, menurut Indra et.al (2022) menyatakan komitmen profesional mengacu pada rasa kesetiaan seseorang terhadap profesinya, termasuk pemahaman bahwa seseorang mengabdikan pada profesinya, yakin dan menerima tujuan profesinya, serta bersedia melakukan berbagai upaya untuk mencapai hasil profesional yang dibutuhkan dipahami sebagai gelar. Arif et.al (2020) menemukan bahwa keterlibatan pakar berdampak positif terhadap niat whistleblowing.

Selain komitmen profesional, Locus of control menjadi salah satu faktor lainnya yang dapat mempengaruhi intention whistleblowing (Cylde et.al, 2022). Locus of control adalah konsep yang pertama kali dikemukakan oleh Rotler pada tahun 1966. Locus of control adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa, dan seseorang mungkin memiliki atau tidak memiliki kendali atas apa yang terjadi pada dirinya. Menurut Abdullah et.al (2021) menyatakan locus of control adalah harapan umum dari imbalan atau hasil

dalam hidup yang dikendalikan dan diperoleh dari hasil tindakan seseorang sendiri (internal) atau hasil yang dikendalikan dan diperoleh karena kekuatan pihak lain di luar dirinya (eksternal). Selanjutnya menurut Astuti (2018) menyatakan locus of control dibagi menjadi dua bagian: locus of control eksternal dan locus of control internal. Orang dengan locus of control batin percaya bahwa segala sesuatu yang terjadi dalam hidup, baik keberhasilan atau kegagalan, berada di bawah kendali mereka dan berasal dari diri mereka sendiri, kemampuan mereka, dan tindakan mereka. Sebaliknya, orang dengan locus of control eksternal percaya bahwa segala sesuatu yang terjadi dalam hidup, baik kegagalan maupun kesuksesan, dikendalikan oleh keadaan sekitar seperti keberuntungan, takdir, dan takdir.

Faktor lainnya yang juga mempengaruhi intention whistleblowing adalah machiavellian. Machiavellianisme dapat menyebabkan seorang memiliki persepsi etis yang kurang baik sehingga mendorong orang tersebut untuk berperilaku tidak etis pada saat bekerja. Machiavellianisme mengacu pada sejauh mana seseorang menjaga jarak emosional dan percaya bahwa hasil lebih penting daripada proses (Indra et.al, 2022). Menurut Sartika dan Mulyani (2020), individu yang rentan terhadap Machiavellianisme bersifat manipulatif, manipulatif, dan memiliki ciri-ciri pendendam, tidak etis, dan jahat. Emosi adalah kebohongan (Machiavellianisme mengacu pada perilaku yang bercirikan manipulatif, persuasif, tidak etis, dan menipu).

Penelitian ini merupakan pengembangan penelitian Mansor et.al (2020). Pada penelitian tersebut mendapatkan hasil bahwa komitmen profesional berpengaruh positif terhadap intention whistleblowing. Selain itu, pada penelitian tersebut terdapat kelemahan yang diantaranya hanya menggunakan analisis pengaruh langsung dari variabel bebas, yakni komitmen profesional dan komitmen independen terhadap variabel tetapnya, yakni intention whistleblowing saja. Kelemahan tersebut mendasari peneliti untuk melakukan pengembangan dengan cara menambahkan variabel bebas lainnya, yakni locus of control dan juga menggunakan analisis pengaruh langsung variabel bebas terhadap variabel tetapnya serta pengaruh dengan efek moderasi dengan menambahkan variabel komitmen organisasi sebagai variabel moderasi yang bersumber dari penelitian Cylde et.al (2022). Tidak hanya di situ saja, peneliti juga menambahkan variabel bebas lainnya, yakni machiavellian yang bersumber dari penelitian Indra et.al (2022). Dengan demikian, pada penelitian ini terdiri dari komitmen profesional, locus of control dan machiavellian sebagai variabel bebas atau variabel eksogen, intention whistleblowing sebagai variabel tetap atau variabel endogen, komitmen organisasi sebagai variabel moderator.

TINJAUAN PUSTAKA

Intention 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). 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. Pelapor akan memberikan bukti, informasi, atau indikasi yang jelas mengenai terjadinya pelanggaran yang dilaporkan sehingga pelanggaran tersebut dapat dilacak atau ditelusuri. Tanpa informasi yang memadai, akan sulit melacak laporan.

Penerapan sistem pelaporan pelanggaran (whistle-blowing system) di sektor pemerintahan diminta oleh Kementerian Keuangan Republik Indonesia agar siapa pun yang memiliki informasi dapat melaporkan setiap tindakan yang mengindikasikan adanya pelanggaran di lingkungan Kementerian Keuangan Republik Indonesia. Sedangkan sistem pelaporan pelanggaran (whistleblowing system) di sektor swasta dijelaskan dalam Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran Komisi Nasional Kebijakan Pemerintahan (KNKG) Tahun 2008. Motivasi masyarakat melaporkan perbuatan salah atau menjadi whistleblower umumnya didasarkan pada faktor pribadi atau lingkungan (Suzila, 2018). Saat bertindak sebagai pelapor, tidak peduli apa motif orang tersebut. Sebab, di balik pemberitaan yang dibuat dalam bentuk niat baik, terdapat berbagai motif untuk melindungi dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan tempat tempat ia bekerja. Untuk menerima kompensasi atau untuk persaingan pribadi antar karyawan.

Komitmen Profesional

Komitmen secara umum dapat diartikan sebagai kekuatan identitas individu dan komitmennya terhadap suatu organisasi atau profesi. Mansor et.al (2020) menyatakan bahwa komitmen karir merupakan tingkat loyalitas individu terhadap pekerjaannya sebagaimana 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 dkk. (2021) Komitmen karir adalah cara pandang individu yang didasarkan pada kesetiaan, tekad, dan keinginan seseorang, yang mengarahkan seseorang untuk mengikuti langkah-langkah tertentu dalam tindakan usaha untuk melakukan suatu pekerjaan dengan kemampuan terbaiknya suatu sistem, nilai, atau norma.

Dalam menjalankan pendekatan profesional kami, norma dan nilai yang ada dan berlaku sangat diutamakan dan dipelihara sesuai dengan standar profesional yang diakui untuk 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). Berkomitmen pada karier berarti meyakini bahwa karier yang dikejar akan membawa kebaikan.

Locus of Control

Locus of control adalah konsep yang pertama kali dikemukakan oleh Rotler pada tahun 1966. Gibson dkk. (2015), locus of control merupakan ciri kepribadian yang mengacu pada orang yang percaya bahwa kendali atas hidupnya berasal dari dirinya sendiri sebagai internalizer, dan mereka yang percaya bahwa hidupnya dikendalikan oleh faktor eksternal. Agustiani dan Hasibuan (2020) menyatakan bahwa kendali merupakan inti dari keyakinan individu tentang penyebab peristiwa yang dialami dalam hidup. Beberapa orang mungkin percaya bahwa mereka memiliki kemampuan untuk mengatur kehidupan mereka sendiri, dan yang lain mungkin memiliki keyakinan pada faktor nasib, keberuntungan, dan peluang yang dapat mempengaruhi kehidupan mereka.

Selain itu, Abdullah et.al (2021) memiliki tempat seperti itu. Harapan umum atas imbalan dan hasil dalam hidup, dikendalikan oleh tindakan individu sendiri (internal) atau oleh kekuatan eksternal (eksternal). Individu dengan locus of control internal percaya bahwa dirinyalah yang mengendalikan peristiwa dan selalu memikul peran dan tanggung jawab dalam menentukan benar dan salah, sedangkan individu dengan locus of control eksternal percaya bahwa dirinyalah yang mengendalikan peristiwa dan selalu mengambil peran dan tanggung jawab untuk menentukan benar dan salah, sedangkan individu dengan locus of control eksternal percaya bahwa mereka mengendalikan peristiwa dan selalu memikul peran dan tanggung jawab untuk menentukan benar dan salah, sedangkan individu dengan locus of control eksternal percaya bahwa mereka memegang kendali. Peristiwa dan selalu memikul peran dan tanggung jawab untuk menentukan benar dan salah atau perilaku tidak etis atau ketergantungan pada kekuatan luar.

Machiavellian

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.

Indra et.al (2022) menemukan bukti bahwa kepribadian individu mempengaruhi niat whistleblower. Sifat Machiavellian ini merupakan kepribadian yang mengambil tindakan dengan mempertimbangkan manfaat ekonomi yang dicapai sebagai dasar tindakan (Dalton dan Radke, 2012). Karakteristik Machiavellian dapat mempengaruhi whistleblowing karena memberikan informasi kepada organisasi tentang bagaimana mendorong orang-orang tertentu untuk mengungkapkan pelanggaran yang tersembunyi. Sebagaimana diterapkan pada profesi akuntan, seorang pegawai bermaksud untuk melaporkan maksud penipuan atau pelaporan pelanggaran (whistleblowing) untuk kepentingan individu dan kelompoknya, serta perilaku

tidak etis pegawai lain yang dibawa pegawai tersebut kepada perusahaan bertindak.

Komitmen Organisasi

Robbins dan Judge (2018) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan di mana karyawan menyelaraskan diri dengan organisasi tertentu beserta tujuan dan aspirasinya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Dengan demikian, komitmen profesional yang tinggi dapat diartikan sebagai kesukaan seseorang terhadap suatu pekerjaan tertentu, sedangkan komitmen organisasi yang tinggi juga dapat diartikan sebagai keberpihakan pada organisasi yang mempekerjakan orang tersebut. Komitmen organisasi, disebut juga komitmen kerja, mencerminkan identitas dan komitmen individu terhadap organisasi. Hal ini karena orang yang berkomitmen menganggap dirinya sebagai anggota sejati perusahaan atau organisasi, mengabaikan penyebab kecil ketidakpuasan, dan tetap menganggap dirinya sebagai anggota organisasi (Moorhead dan Griffin, 2018).

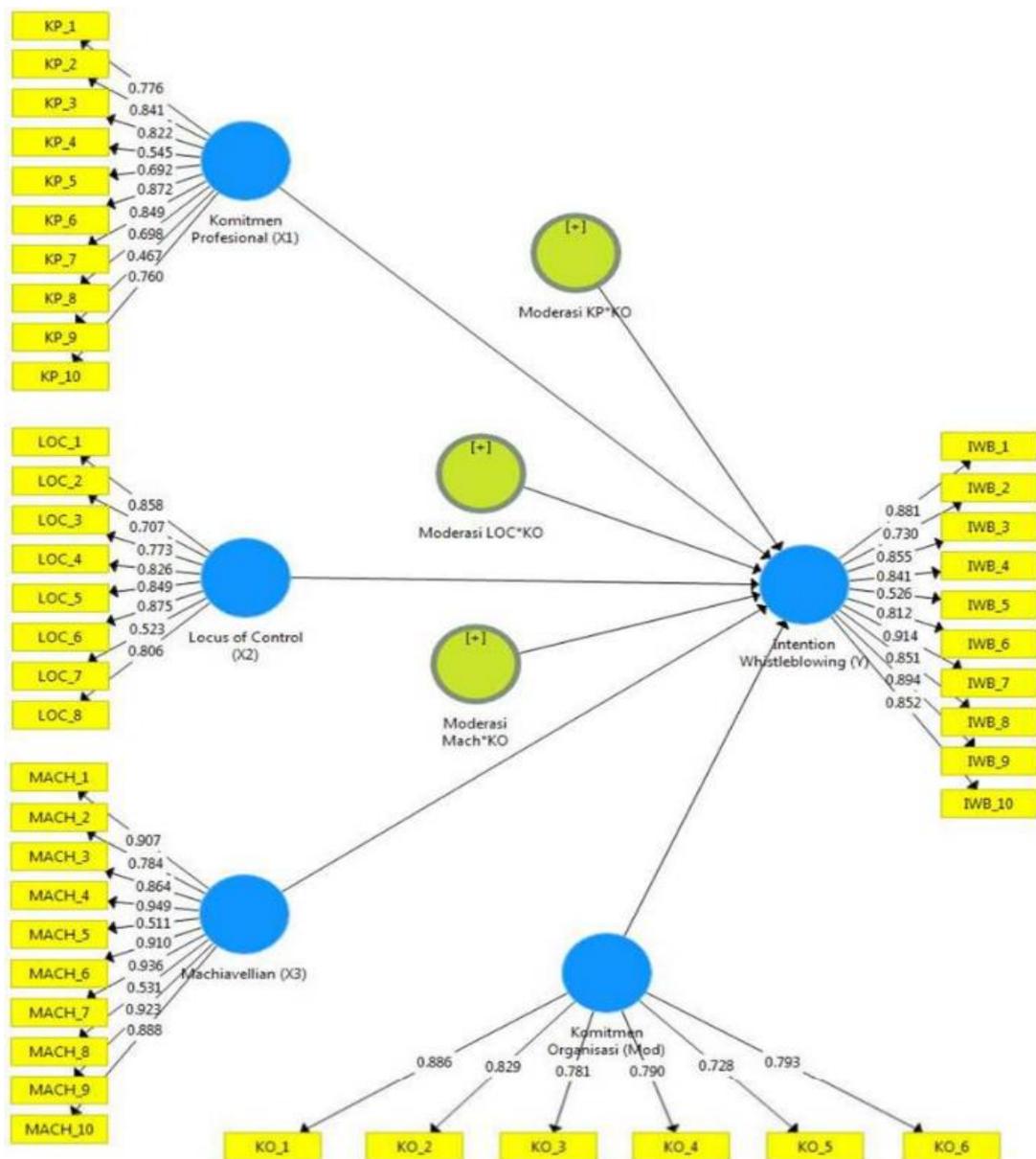
Komitmen organisasi merupakan suatu sikap yang mencerminkan kesetiaan pegawai terhadap organisasi dan merupakan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengungkapkan kepeduliannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Clyde et.al, 2022). Sartika dan Mulyani (2020) menemukan bahwa orang-orang yang menunjukkan komitmen tinggi terhadap organisasi, lembaga, atau perusahaannya juga merasakan keinginan yang kuat untuk mengambil lebih banyak energi dan tanggung jawab untuk berkontribusi pada kesejahteraan dan kesuksesan organisasi. Jika seorang pegawai mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi maka ia akan melakukan kegiatan whistleblowing karena mempunyai rasa memiliki yang tinggi terhadap organisasi, mempunyai keyakinan yang kuat, dan kegiatan whistleblowing akan membantu melindungi organisasi, berorganisasi untuk melindungi dari kehancuran (Marliza, 2018).

METODOLOGI

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang berbentuk angka. Saat ini sumber data adalah data primer, yaitu data yang dicatat dan diolah secara langsung terhadap suatu objek oleh individu atau kelompok. Data primer diperoleh dengan menyebarkan kuesioner survei kepada sampel penelitian. Populasi penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Provinsi Banten. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan purposive sampling yaitu 64 responden. Metode pengambilan sampel didasarkan pada pertimbangan subjektif peneliti. Kriteria penentuan sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Kepala Bagian yang bekerja di OPD Provinsi Banten, (2) Kepala Pejabat Penatausahaan Keuangan (PPK) yang bekerja di OPD Provinsi Banten, (3) Kepala Seksi yang bekerja di OPD Provinsi Banten, dan (4) Pegawai sudah menjabat minimal 1 tahun. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan Smart PLS 3 versi student untuk analisis jalur (path analysis).

HASIL PENELITIAN
Uji Convergent Validity

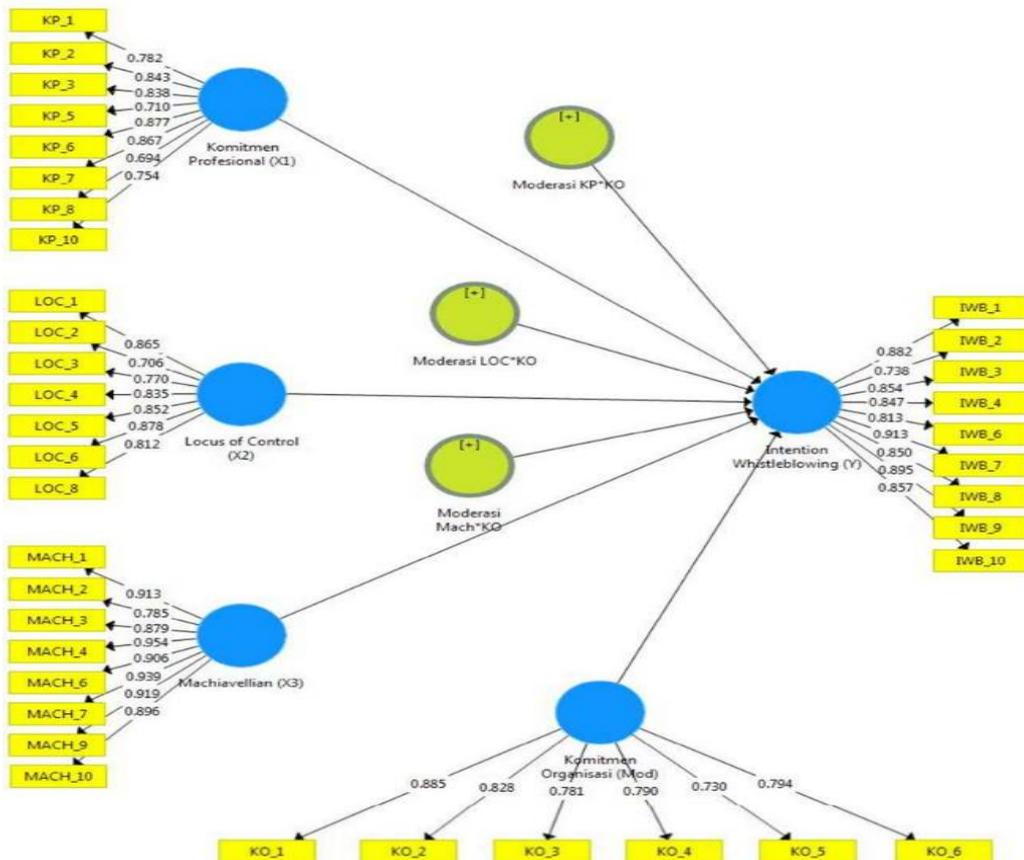
Uji Convergent validity digunakan untuk menunjukkan tingkat kevalidan indikator dalam kuesioner, artinya indikator atau item pernyataan dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Nilai convergen validity merupakan nilai loading faktor pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Ghozali (2016) menyatakan jika indikator memperoleh nilai loading factor > 0,60 maka indikator dinyatakan valid, akan tetapi jika nilai loading factor < 0,60 maka indikator dinyatakan tidak valid. Penanganan indikator yang tidak valid dilakukan dengan mengeluarkannya dari model atau mengeliminasi indikator tidak valid.



Gambar 1. Uji Convergent Validity Variabel Penelitian Sebelum Eliminasi

Berdasarkan Gambar 1, diketahui hasil uji convergent validity sebelum eliminasi untuk indikator variabel komitmen profesional (variabel eksogen 1), variabel locus of control (variabel eksogen 2), variabel machiavellian (variabel eksogen 3), komitmen organisasi (variabel moderasi) dan intention whistleblowing (variabel endogen) pada tiap indikator atau item memiliki nilai loading factor yang berbeda-beda. Jika indikator memperoleh nilai loading factor > 0,60 menunjukkan indikator dinyatakan valid, sedangkan jika indikator memperoleh nilai loading factor < 0,60 menunjukkan indikator dinyatakan tidak valid. Tercatat indikator yang memperoleh nilai loading factor < 0,60 atau indikator yang tidak valid tersebut diberikan penanda cetak tebal (bold), yaitu variabel komitmen profesional (variabel eksogen 1) pada item KP-4 dan KP-9, variabel locus of control (variabel eksogen 2) pada item LOC-7, variabel machiavellian (variabel eksogen 3) pada item Mach-5 dan Mach-8, dan variabel intention whistleblowing (variabel endogen) pada item IWB-5.

Ghozali (2016) menyatakan apabila terdapat indikator yang tidak valid maka dapat diambil tindakan dengan mengeluarkan indikator tersebut dari model penelitian atau menghapus indikator yang tidak valid tersebut sampai seluruh nilai loading factor > 0,60 dari seluruh variabel 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 bahwa syarat data penelitian harus bersumber dari item atau indikator yang seluruhnya sudah divalidasi atau dinyatakan valid saja.



Gambar 2. Uji Convergent Validity Variabel Penelitian Setelah Eliminasi

Berdasarkan Gambar 2, 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 Discriminant Validity

Pengujian discriminant validity dapat dilakukan dengan cara membandingkan Square Root of Average Variance Extracted (AVE) untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Fornel & Larcker (Ghazali, 2016) menyatakan pengukuran discriminant validity dengan nilai Average Variance Extracted (AVE) ini dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas nilai komponen variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibandingkan composite reliability, dengan pengukuran AVE > 0,5. Berdasarkan Tabel 3, diketahui pada masing-masing konstruk atau variabel penelitian memperoleh nilai Average Variance Extracted (AVE) > 0,5 sehingga tidak ada permasalahan diskriminant pada model yang diuji (Fornel & Larcker dalam Ghazali, 2016).

Tabel 1. Uji *Average Variance Extracted (AVE)*, *Composite Reliability*, dan *Cronbach's Alpha*

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>
Komitmen Profesional_KP (X1)	0,638	0,933	0,917
<i>Locus of Control</i> _LOC (X2)	0,671	0,934	0,917
<i>Machiavellian</i> _Mach (X3)	0,810	0,972	0,966
Komitmen Organisasi_KO (M)	0,644	0,915	0,889
<i>Intention Whistleblowing</i> _IWB (Y)	0,724	0,959	0,952

Pengukuran composite reliability terdiri dari 2 jenis, yaitu internal consistency dan cronbach's alpha. Ghozali (2016) menyatakan pengukuran dengan internal consistency merupakan closer approximation dengan asumsi parameter adalah akurat. Internal consistency diketahui dari nilai composite reliability, dimana konstruk yang memiliki nilai composite reliability > 0,8 maka diartikan konstruk mempunyai reliabilitas yang tinggi. Sedangkan pengukuran dengan menggunakan cronbach's alpha cenderung lower bound estimate reliability. Nilai Cronbach's alpha > 0,7 maka diartikan konstruk mempunyai reliabilitas yang tinggi. Berdasarkan Tabel 3, diketahui nilai composite reliability pada masing- masing konstruk atau variabel memiliki nilai yang bervariasi, dimana seluruh konstruk atau variabel memiliki nilai composite reliability > 0,8. Hasil analisis composite reliability tersebut menunjukkan tidak terdapat permasalahan reliabilitas atau undimensionality pada model penelitian.

Selain itu, hasil uji composite reliability dengan cronbach's alpha pada masing-masing konstruk atau variabel penelitian. Berdasarkan Tabel 4.22, diketahui nilai cronbach's alpha pada masing-masing konstruk atau variabel memiliki nilai yang bervariasi, dimana seluruh konstruk atau variabel memiliki nilai cronbach's alpha $> 0,7$. Hasil analisis composite reliability tersebut menunjukkan tidak terdapat permasalahan reliabilitas atau undimensionality pada model penelitian, baik menggunakan pengujian internal consistency maupun cronbach's alpha. Sehingga seluruh tahapan uji outer model telah selesai dan dapat dilanjutkan ke tahapan analisis berikutnya, yaitu uji inner model.

Uji Koefisien Determinasi (R Square) dan Uji Q Square (Predictive Relevance)

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 terhadap variabel dependen atau untuk mencari tahu seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang dimoderasi variabel moderasi yang dinyatakan dalam persentase (Ghazali, 2016). Nilai koefisien determinasi (R Square) disajikan pada tabel sebagai berikut. Berdasarkan Tabel 2, diketahui nilai R Square pada konstruk atau variabel intention whistleblowing (variabel endogen) sebesar 0,829 menunjukkan variasi pengaruh substansif variabel komitmen profesional, locus of control, dan machiavellian dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi sebesar 82,9 persen. Adapun sisanya sebesar 17,1 persen dipengaruhi oleh variabel lainnya namun tidak diteliti dalam model penelitian ini, contohnya seperti intensitas moral, keseriusan kecurangan, religiusitas, kontrol perilaku gaya kepemimpinan atasan dan variabel lainnya yang diduga dapat mempengaruhi intensi whistleblowing.

Tabel 2. Uji Koefisien Determinasi (R Square) dan Uji Q Square (Predictive Relevance)

Variabel	R Square	Adjusted R Square	SSO	SSE	Q Square
<i>Intention Whistleblowing_IWB</i> (Y)	0,829	0,807	576,000	267,073	0,536

Uji Q Square (Predictive Relevance) dilakukan untuk mengetahui kapabilitas prediksi dengan prosedur blinfolding. Uji Q Square digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameternya. Chin dalam Ghazali (2016) menyatakan jika nilai yang didapatkan sebesar 0,02 (kecil), skor 0,15 (sedang) dan skor 0.35 (besar). Nilai Q Square lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan model mempunyai nilai relevansi prediktif, sedangkan nilai Q Square kurang dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model kurang memiliki relevansi prediktif.

Berdasarkan Tabel 3, diketahui nilai Q Square pada konstruk atau variabel intention whistleblowing sebesar 0,536 menunjukkan kapabilitas prediksi variabel komitmen profesional, locus of control, dan machiavellian dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi berada lebih besar dari

skor 0,35 (kategori besar), maka kapasitas prediksi model berada dalam kategori yang besar.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t (uji parsial). Uji t 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 hipotesis pertama (H1), hipotesis kedua (H2), dan hipotesis ketiga (H3) yang merupakan hipotesis pengaruh langsung. Adapun pengujian hipotesis keempat (H4), hipotesis kelima (H5), dan hipotesis keenam (H6) merupakan pengujian hipotesis dengan efek moderasi. Keputusan pengujian hipotesis penelitian berdasarkan kriteria berikut. $t_{hitung} < t_{tabel} (1,96)$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel tetap atau tidak terdapat efek moderasi. $t_{hitung} \geq t_{tabel} (1,96)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel tetap atau terdapat efek moderasi.

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

Hipotesis	Original Sample	Ttabel Tstatistik	Keputusan	Keterangan
Hipotesis Pertama Komitmen Profesional → <i>Intention Whistleblowing</i>	0,204	2,494 > 1,96	Ha diterima	Terdapat Pengaruh (Positif)
Hipotesis Kedua <i>Locus of Control (LOC)</i> → <i>Intention Whistleblowing</i>	0,250	2,087 > 1,96	Ha diterima	Terdapat Pengaruh (Positif)
Hipotesis Ketiga <i>Machiavellian (Mach)</i> → <i>Intention Whistleblowing</i>	-0,080	0,690 < 1,96	Ha ditolak	Tidak Terdapat Pengaruh
Hipotesis Keempat Moderasi KP*KO → <i>Intention Whistleblowing</i>	-0,191	2,180 > 1,96	Ha diterima	Terdapat Efek Moderasi
Hipotesis Kelima Moderasi LOC*KO → <i>Intention Whistleblowing</i>	0,029	0,273 < 1,96	Ha ditolak	Tidak Terdapat Efek Moderasi

Hipotesis Keenam Moderasi Mach *KO → <i>Intention Whistleblowing</i>	-0,100	0,854 < 1,96	Ha ditolak	Tidak Terdapat Efek Moderasi
---	--------	-----------------	------------	------------------------------

Berdasarkan Tabel 3, diketahui hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini dengan kriteria uji t yang diuraikan lebih lanjut berikut ini.

Uji Hipotesis Pertama (H1)

Berdasarkan Tabel 3, diketahui nilai tstatistic variabel komitmen profesional (variabel eksogen 1) sebesar 2,494 dan P Values sebesar 0,006. Jika nilai tstatistics (2,494) > nilai ttabel (1,96) maka H0 ditolak dan Ha diterima. Selain itu, diketahui pula nilai original sample sebesar 0,204 bertanda positif. Artinya komitmen profesional berpengaruh positif terhadap intention whistleblowing. Maka hipotesis pertama (H1) yang diajukan peneliti terbukti diterima.

Uji Hipotesis Kedua (H2)

Berdasarkan Tabel 3, diketahui nilai tstatistic variabel locus of control (variabel eksogen 2) sebesar 2,087 dan P Values sebesar 0,019. Jika nilai tstatistics (2,087) > nilai ttabel (1,96) maka H0 ditolak dan Ha diterima. Selain itu, diketahui pula nilai original sample sebesar 0,250 bertanda positif. Artinya locus of control berpengaruh positif terhadap intention whistleblowing. Maka hipotesis kedua (H2) yang diajukan peneliti terbukti diterima.

Uji Hipotesis Ketiga (H3)

Berdasarkan Tabel 3, diketahui nilai tstatistic variabel machiavellian (variabel eksogen 3) sebesar 0,690 dan P Values sebesar 0,245. Jika nilai tstatistics (0,690) < nilai ttabel (1,96) maka H0 diterima dan Ha ditolak. Artinya machiavellian tidak berpengaruh terhadap intention whistleblowing. Maka hipotesis ketiga (H3) yang diajukan peneliti terbukti ditolak.

Uji Hipotesis Keempat (H4)

Berdasarkan Tabel 3, diketahui nilai tstatistic variabel moderasi KP*KO sebesar 2,180 dan P Values sebesar 0,015. Jika nilai tstatistics (2,180) > nilai ttabel (1,96) maka H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya komitmen organisasi memoderasi pengaruh komitmen profesional terhadap intention whistleblowing. Maka hipotesis keempat (H4) yang diajukan peneliti terbukti diterima.

Uji Hipotesis Kelima (H5)

Berdasarkan Tabel 3, diketahui bahwa nilai tstatistic variabel moderasi LOC*KO sebesar 0,273 dan P Values sebesar 0,393. Diketahui jika nilai tstatistics (0,273) < nilai ttabel (1,96) maka H0 diterima dan Ha ditolak. Artinya komitmen organisasi tidak memoderasi pengaruh locus of control terhadap intention whistleblowing. Maka hipotesis kelima (H5) yang diajukan peneliti terbukti ditolak.

Uji Hipotesis Keenam (H6)

Berdasarkan Tabel 3, diketahui nilai tstatistic variabel moderasi Mach*KO sebesar 0,854 dan P Values sebesar 0,197. Jika nilai tstatistics (0,854) < nilai ttabel (1,96) maka H0 diterima dan Ha ditolak.. Artinya komitmen organisasi tidak

memoderasi pengaruh machiavellian terhadap intention whistleblowing. Maka hipotesis keenam (H6) yang diajukan peneliti terbukti ditolak.

PEMBAHASAN

Pengaruh Komitmen Profesional Terhadap *Intention Whistleblowing*

Komitmen merupakan kekuatan identifikasi individu dan keterlibatannya dalam suatu organisasi atau profesi. Clyde et.al (2022) menyatakan komitmen profesional merupakan perilaku individu yang menunjukkan kesetiaan terhadap profesinya sebagai wujud ketaatan terhadap aturan dan nilai-nilai profesinya. Semakin tinggi komitmen profesional seorang pegawai, maka semakin besar kemungkinan ia melaksanakan seluruh aturan yang ada untuk mencapai tujuan profesionalnya, meskipun ia tidak diminta untuk melakukannya. Jadi jangan takut untuk melaporkan penipuan dan menjadi whistleblower. Lebih lanjut Indra et.al (2022) menyatakan bahwa komitmen karir adalah tingkat loyalitas terhadap profesi seperti pemahaman pribadi (berbakti pada profesi dan percaya pada tujuan profesi) bagi mereka yang menerima dan bersedia) untuk melakukannya). Orang yang menunjukkan komitmen ditandai dengan tingginya tingkat kepercayaan dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan profesinya. Oleh karena itu, jika timbul masalah yang dapat mempengaruhi tujuan profesional, dan jika Anda melihat adanya kesalahan dalam organisasi atau tempat kerja, doronglah orang tersebut untuk segera menyelesaikan masalah yang ada. Individu dengan komitmen profesional yang kuat akan menyadari betapa berbahayanya penipuan karena tindakan tersebut telah melanggar etika profesi, peraturan yang berlaku dan merugikan perusahaan dan pihak-pihak lainnya sehingga kecurangan tersebut harus dihentikan dengan cara pelaporan kecurangan whistleblowing. Dengan kata lain, komitmen profesional akan mendorong keinginan individu untuk melaporkan tindakan kecurangan atau intensi whistleblowing kepada pimpinan organisasi tempatnya bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui komitmen profesional berpengaruh positif terhadap intention 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 intention whistleblowing. Selain itu, hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Clyde et.al (2022), Indra et.al (2022), Saputra et.al (2021), Arwata et.al (2021), Mansor et.al (2020), Indriani (2020) dan peneliti lainnya menyatakan komitmen profesional berpengaruh positif terhadap intention whistleblowing yang menyatakan komitmen profesional berpengaruh positif terhadap intention whistleblowing.

Pengaruh *Locus of Control* Terhadap *Intention Whistleblowing*

Locus of control merupakan konsep dalam cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa, dimana seseorang dapat atau tidak mengendalikan peristiwa

yang terjadi padanya. 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 dirinya memegang kendali atas suatu peristiwa dan akan selalu mengambil peran dan tanggung jawab dalam menentukan benar atau salah, sedangkan individu dengan eksternal locus of control cenderung tidak bertanggung jawab atas konsekuensi etis atau tidak etis perilaku karena meyakini dan mengandalkan kekuatan dari luar atau pihak lain lebih besar dari kekuatan dirinya sendiri dan merasa sulit untuk melawannya.

Locus of control merefleksikan kepercayaan seseorang tentang hubungan antara perilaku dan konsekuensi dari perilaku tersebut (Clyde et.al, 2022). Locus of control terbagi atas locus of control internal dan locus of control eksternal. Locus of control internal mengacu kepada individu yang percaya bahwa suatu hasil tergantung pada usaha dan kerja keras seseorang dan tidak menyukai adanya kecurangan yang terjadi sehingga individu dengan locus of control internal akan cenderung untuk melaporkan kecurangan tersebut kepada pihak pimpinan perusahaan atau organisasi tempatnya bekerja atau pihak-pihak lainnya yang dapat mendengarkan dan menindaklanjuti pelaporan dari dirinya atas adanya praktek kecurangan tersebut.

Locus of control merupakan harapan umum dari imbalan atau hasil dalam hidup yang dikendalikan oleh seseorang tindakan sendiri (internal) atau karena kekuatan eksternal (Abdullah et.al, 2021). Seseorang yang memiliki locus of control yang percaya bahwa hasil tergantung pada usaha dan kerja keras seseorang dan tidak menyukai adanya kecurangan yang terjadi sehingga individu dengan locus of control tersebut cenderung untuk melaporkan adanya praktek kecurangan yang terjadi di dalam organisasi tempatnya bekerja atau semakin tinggi intensi whistleblowing.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui locus of control berpengaruh positif terhadap intention whistleblowing. Hal ini menunjukkan bahwa seseorang yang memiliki locus of control yang percaya dan meyakini bahwa hasil tergantung pada usaha dan kerja keras seseorang dan tidak menyukai adanya kecurangan yang terjadi sehingga individu dengan locus of control tersebut cenderung memiliki niat yang kuat untuk melaporkan adanya praktek kecurangan yang terjadi di dalam organisasi tempatnya bekerja atau semakin tinggi intention whistleblowing. Dengan kata lain, semakin tinggi locus of control seorang pegawai maka semakin tinggi pula keinginan individu tersebut untuk melaporkan kecurangan atau intention whistleblowing. Selain itu, hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Clyde et.al (2022), Indra et.al (2022), Saputra et.al (2021), Arwata et.al (2021), Mansor et.al (2020) yang menyatakan locus of control berpengaruh positif terhadap intention whistleblowing.

Pengaruh Machiavellian Terhadap Intention Whistleblowing

Sifat Machiavellian adalah mereka yang melakukan tindakan dengan mempertimbangkan manfaat ekonomi yang dicapai sebagai dasar tindakannya (Indra et al., 2022). Sartika dan Mulyani (2020) berpendapat bahwa individu dengan kecenderungan Machiavellian bersifat manipulatif dan pendendam

karena Machiavelli memandang manusia sebagai makhluk yang dikuasai oleh kepentingan diri sendiri dan makhluk irasional yang perilakunya dipengaruhi oleh emosi, memiliki sifat tidak etis dan penuh kebohongan. Orang dengan tingkat Machiavellianisme yang tinggi cenderung mengutamakan realisasi kepentingan pribadi, seperti perolehan keuntungan ekonomi, dan menghalalkan segala cara untuk mencapai tujuannya, meskipun bertentangan dengan moral yang sudah mapan atau melanggar etika untuk mencapai.

Orang dengan tingkat Machiavellianisme yang tinggi cenderung mengutamakan kepentingannya sendiri dan proaktif dalam mencapai tujuannya. Orang dengan Machiavellianisme akan melakukan apa pun yang mereka anggap penting demi keuntungan pribadi, meskipun hal itu menyakiti perasaan orang lain atau bertentangan dengan moral dan etika yang sudah mapan. Kecenderungan karyawan untuk menganut perilaku etis profesional mungkin dipengaruhi oleh Machiavellianisme. Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat Machiavellianisme di kalangan karyawan, maka semakin besar kemungkinan mereka menerima perilaku tidak etis di dalam perusahaan. Motivasi individu dengan tingkat Machiavellianisme tinggi untuk melakukan whistleblowing biasanya karena kecenderungan untuk mendapatkan keuntungan, baik secara finansial maupun untuk kepuasan diri sendiri. Semakin kuat Machiavellianisme, semakin besar pula niat untuk melakukan whistleblowing. Dengan kata lain, karakteristik Machiavellian dapat mempengaruhi whistleblowing karena karakteristik tersebut memberikan informasi kepada organisasi tentang cara memotivasi individu tertentu dengan lebih baik untuk mengungkap pelanggaran yang tersembunyi.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui tidak machiavellian berpengaruh terhadap intention whistleblowing. Hal ini menunjukkan bahwa seseorang dengan sifat machiavellian, baik dalam kategori tingkat tinggi maupun tingkat rendah sekalipun tidak menjadi alasan bagi dirinya untuk tetap memiliki niat dan melaporkan apabila terjadi praktek kecurangan atau melakukan intention whistleblowing, dimana motifnya melakukan whistleblowing tidak hanya sebatas pada mendapatkan keuntungan pribadi atas pelaporannya, seperti memperoleh kompensasi sebagai bentuk reward namun juga untuk kepuasan diri sendiri dan meningkatkan eksistensi dirinya dalam lingkungan tempatnya bekerja dari pelaporan kecurangan yang telah dilakukannya kepada atasan. Selain itu, hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Sartika dan Mulyani (2020), Kusumawardani dan Sari (2021), Yusita (2020) dan peneliti lainnya yang menyatakan machiavellian tidak berpengaruh terhadap intention whistleblowing.

Komitmen Organisasi Memoderasi Pengaruh Komitmen Profesional Terhadap Intention Whistleblowing

Pendekatan kontinjensi mempertimbangkan variabel-variabel lain yang mungkin berperan sebagai moderator dan memperkuat atau memperlemah pengaruh keterlibatan profesional terhadap niat whistleblowing. Organisasi menyadari bahwa mereka tidak mempunyai cara terbaik untuk mencapai keselarasan antara faktor lingkungan internal dan eksternal organisasi guna mencapai kinerja puncak. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan kontinjensi untuk mengenali hubungan antara variabel situasional seperti komitmen organisasi sebagai salah satu faktor lingkungan internal organisasi. Pada

dasarnya, komitmen organisasi adalah suatu sikap yang mencerminkan kesetiaan karyawan terhadap organisasi dan proses yang sedang berlangsung, di mana para anggota mengungkapkan kepeduliannya terhadap organisasi, keberhasilannya, dan kemajuan yang berkelanjutan (Clyde et.al, 2022).

Sartika dan Mulyani (2020) menemukan bahwa orang-orang yang menunjukkan komitmen tinggi terhadap organisasi, lembaga, atau perusahaannya juga merasakan keinginan yang kuat untuk berkontribusi terhadap kesejahteraan dan kesuksesan organisasi dengan mengerahkan lebih banyak energi dan tanggung jawab. Jika seorang pegawai mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi maka ia akan melakukan kegiatan whistleblowing karena mempunyai rasa memiliki yang tinggi terhadap organisasi, mempunyai keyakinan yang kuat, dan kegiatan whistleblowing akan membantu melindungi organisasi. Untuk melindungi organisasi dari kehancuran akibat aktivitas penipuan ini.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui komitmen organisasi memoderasi, dalam hal ini memperlemah pengaruh komitmen profesional terhadap intention whistleblowing. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang rendah maka akan memoderasi, dalam hal ini memperlemah pengaruh komitmen profesional yang meskipun dalam kategori yang kuat sehingga akan memperkecil keinginannya untuk melaporkan kecurangan atau intention whistleblowing. Dengan kata lain, apabila pegawai melaporkan kecurangan atau intention whistleblowing tersebut lebih didasarkan kepada tingkat komitmen profesional yang lebih kuat dibandingkan tingkat komitmen organisasi yang rendah. Selain itu, hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Clyde et.al (2022) dan Ridwan (2019) yang menyatakan komitmen organisasi memoderasi pengaruh komitmen profesional terhadap intention whistleblowing.

Komitmen Organisasi Memoderasi Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Intention Whistleblowing

Pendekatan kontinjensi mempertimbangkan variabel-variabel lain yang mungkin berperan sebagai moderator dan memperkuat atau memperlemah pengaruh locus of control terhadap niat whistleblowing. Organisasi menyadari bahwa mereka tidak mempunyai cara terbaik untuk mencapai keselarasan antara faktor lingkungan internal dan eksternal organisasi guna mencapai kinerja puncak. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan kontingensi untuk mengenali hubungan antara variabel situasional seperti komitmen organisasi sebagai salah satu faktor lingkungan internal organisasi. Pada dasarnya, komitmen organisasi adalah suatu sikap yang mencerminkan kesetiaan karyawan terhadap organisasi dan proses yang sedang berlangsung, di mana para anggota mengungkapkan kepeduliannya terhadap organisasi, keberhasilannya, dan kemajuan yang berkelanjutan (Clyde et al, 2022).

Sartika dan Mulyani (2020) menemukan bahwa orang-orang yang menunjukkan komitmen tinggi terhadap organisasi, lembaga, atau perusahaannya juga merasakan keinginan yang kuat untuk berkontribusi terhadap kesejahteraan dan kesuksesan organisasi dengan mengerahkan lebih banyak energi dan tanggung jawab. Jika seorang pegawai mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi maka ia akan melakukan kegiatan whistleblowing karena mempunyai rasa memiliki yang tinggi terhadap

organisasi, mempunyai keyakinan yang kuat, dan kegiatan whistleblowing akan membantu melindungi organisasi. Untuk melindungi organisasi Anda dari kehancuran akibat aktivitas penipuan ini.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui komitmen organisasi tidak memoderasi pengaruh locus of control terhadap intention whistleblowing. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang rendah maka tidak dapat memoderasi, baik memperkuat maupun memperlemah pengaruh locus of control dari pegawai yang meyakini bahwa hasil hanya diperoleh dari kerja keras sehingga akan memperkecil keinginannya untuk melaporkan kecurangan atau intention whistleblowing. Dengan kata lain, apabila pegawai melaporkan kecurangan atau intention whistleblowing tersebut lebih didasarkan kepada locus of internal yang lebih kuat dibandingkan tingkat komitmen organisasi yang rendah. Selain itu, hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Clyde et.al (2022), Ridwan (2019) yang menyatakan komitmen organisasi memoderasi pengaruh locus of control terhadap intention whistleblowing.

Komitmen Organisasi Memoderasi Pengaruh Machiavellian Terhadap Intention Whistleblowing

Pendekatan kontinjensi mempertimbangkan variabel-variabel lain yang mungkin berperan sebagai moderator dan memperkuat atau melemahkan pengaruh Machiavellian terhadap niat whistleblowing. Organisasi menyadari bahwa mereka tidak mempunyai cara terbaik untuk mencapai keselarasan antara faktor lingkungan internal dan eksternal organisasi guna mencapai kinerja puncak. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan kontinjensi untuk mengenali hubungan antara variabel situasional seperti komitmen organisasi sebagai salah satu faktor lingkungan internal organisasi. Pada dasarnya, komitmen organisasi adalah suatu sikap yang mencerminkan kesetiaan karyawan terhadap organisasi dan proses yang sedang berlangsung, di mana para anggota mengungkapkan kepeduliannya terhadap organisasi, keberhasilannya, dan kemajuan yang berkelanjutan (Clyde et al, 2022).

Sartika dan Mulyani (2020) menemukan bahwa orang-orang yang menunjukkan komitmen tinggi terhadap organisasi, lembaga, atau perusahaannya juga merasakan keinginan yang kuat untuk berkontribusi terhadap kesejahteraan dan kesuksesan organisasi dengan mengerahkan lebih banyak energi dan tanggung jawab. Jika seorang pegawai mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi maka ia akan melakukan kegiatan whistleblowing karena mempunyai rasa memiliki yang tinggi terhadap organisasi, mempunyai keyakinan yang kuat, dan kegiatan whistleblowing akan membantu melindungi organisasi. Untuk melindungi organisasi dari kehancuran akibat aktivitas penipuan ini.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui komitmen organisasi tidak memoderasi pengaruh machiavellian terhadap intention whistleblowing. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi sekalipun tidak dapat memoderasi, baik memperkuat maupun memperlemah pengaruh machiavellian yang umumnya melakukan sesuatu demi untuk mendapatkan keuntungan pribadi, seperti kompensasi sehingga akan memperkecil keinginannya untuk melaporkan kecurangan atau intention

whistleblowing. Hal ini mengingat hasil pengujian machiavellian terhadap intention whistleblowing yang terbukti tidak berpengaruh yang menunjukkan pegawai dengan machiavellian, baik dalam kategori tinggi atau rendah sekalipun tetap akan melaporkan kecurangan atau intention whistleblowing, dengan motif tidak hanya sebatas pada keuntungan pribadi atas pelaporannya, seperti kompensasi atau reward namun juga untuk kepuasan diri sendiri dan meningkatkan eksistensi dirinya dalam lingkungan tempatnya bekerja dari tindakan pelaporan kecurangannya tersebut. Selain itu, hasil penelitian ini menjadi penelitian yang pertama sebagai kebaruan penelitian yang mengkaji komitmen organisasi memoderasi pengaruh machiavellian terhadap intention whistleblowing karena tidak ditemukan penelitian sebelumnya yang mengkaji efek moderasi komitmen organisasi memoderasi pengaruh machiavellian terhadap intention whistleblowing.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

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

1. Komitmen profesional berpengaruh positif terhadap intention whistleblowing.
2. Locus of control berpengaruh positif terhadap intention whistleblowing. Machiavellian tidak berpengaruh terhadap intention whistleblowing.
3. Machiavellian tidak berpengaruh terhadap intention whistleblowing.
4. Komitmen organisasi memoderasi, dalam hal ini memperlemah pengaruh komitmen profesional terhadap intention whistleblowing.
5. Komitmen organisasi tidak memoderasi pengaruh locus of control terhadap intention whistleblowing.
6. Komitmen organisasi tidak memoderasi pengaruh machiavellian terhadap intention whistleblowing.

PENELITIAN LANJUTAN

Peneliti menganjurkan untuk meneliti variabel lainnya yang juga memiliki pengaruh terhadap intention whistleblowing, seperti intensitas moral, religiusitas, kontrol perilaku gaya kepemimpinan atasan, keseriusan kecurangan dan variabel lainnya, dapat menggunakan variabel moderasi lainnya maupun menggunakan variabel mediasi untuk mendapatkan hasil yang lebih variatif.

UCAPAN TERIMA KASIH

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

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, H., et.al. 2021. Effect of Perceived Support on Employee's Voice Behaviour Through The Work Engagement: A Moderator Role Locus of Control. *International Journal: Process Management and Benchmarking*, 11(1), 60-79.
- Agustiani, W. D. & Ahmad, B. H. 2020. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Intention Whistleblowing: Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik DKI Jakarta. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*, 6(2), 96-106.
- Arif, B. Komitmen Profesional Dan Sensitivitas Etis dalam Intensi Melakukan Whistleblowing. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 4(4), 522-543.
- Arwata, I. G. B. 2021. Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Niat Karyawan Melakukan Tindakan Whistleblowing Pada BCA KCP Ubud. *Juara: Jurnal Riset Akuntansi*. 11(1), 104-121.
- Clyde, Vierina et.al. 2022. Professionalism and Locus of Control on Whistleblowing Intention: the Moderating Role of Organizational Commitment. *AFRE: Accounting and Financial Review*, 5(1), 31-40.
- Ghozali, Imam. 2016. *Structural Equation Modeling; Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indra, S. A. 2022. Pengaruh Sifat Machiavellian dan Komitmen Profesional Terhadap Intention Whistleblowing. *Fair Value : Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 5(1), 271-280.

- Indriani, Violeta. 2020. Pengaruh Variabel Komitmen Profesional, Intensitas Moral, Dan Sensitivitas Etis Terhadap Variabel Whistleblowing Dengan Reward Sebagai Variabel Moderasi. Prosiding Seminar Nasional Pakar ke 3 Tahun 2020, 2691-2695.
- KNKG. 2008. Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran (Whistleblowing System). Jakarta. KNKG.
- Mansor, T. M. T. 2020. Whistleblowing by Auditors: The Role of Professional Commitment and Independence Commitment. Emerald: Managerial Auditing Journal, 35(8), 1033-1055.
- Marliza. 2018. Pengaruh Personal Cost of Reporting, Komitmen Organisasi, Dan Tingkat Keseriusan Kecurangan Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing (Studi Empiris pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Payakumbuh). Jurnal Akuntansi, 6(1), 1-20.
- Ridwan, R. A. 2019. The Effect of Locus of Control And Professionalism on Whistleblowing Intention by Using Organization Commitment As The Moderating Variable. International Journal of Advanced Research (IJAR), 7(4), 779-791.
- Robbins, Stephen P. and A. Judge. 2009. Essentials of The Organizational Behavior. New Jersey. Pearson Education.
- Robbins, Stephen dan Judge. 2008. Perilaku Organisasi. Jakarta. Indeks.
- Sartika, D. & Fitrah, M. 2020. Pengaruh Sifat Machiavellian, Lingkungan Etika, Komitmen Organisasi dan Tingkat Keseriusan Kecurangan Terhadap Niat Whistleblowing (Studi Empiris Pada BPKAD di Kota Padang). Jurnal Menara Ilmu. 4(1), 24-39.
- Saputra, V. 2021. Pengaruh Komitmen Profesional, Tingkat Keseriusan Kecurangan dan Intensitas Moral Terhadap Tindakan Whistleblowing. Al-Mal: Jurnal Akuntansi dan Keuangan Islam. 2(1), 161-184.
- Yustina, Andi Ina. 2020. Locus of Control, Norma Subjektif dan Whistleblowing Intention Pada Akuntan di Indonesia. Journal of Economic, Public, and Accounting (JEPA). 3(1), 30-40