

**EFFECT OF LOCUS OF CONTROL, MACHIAVILLIAN NATURE
AND PERSONAL COST ON WHISTLEBLOWING
MODERATED ORGANIZATIONAL SUPPORT
(CASE STUDY AT A PUBLIC ACCOUNTING OFFICE IN SEMARANG)**

Dwi Setiawan ¹⁾, Patricia Dhiana Paramita ²⁾, Arditya Dian Andika ³⁾

¹⁾ Mahasiswa Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

^{2), 3)} Dosen Jurusan Manajemen dan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

ABSTRACT

Auditors who work at Public Accounting Firms in Semarang experience problems where the desire for whistleblowing from auditors is still low. Whereas as a public accountant, the auditor should have the courage and a firm attitude to uncover the occurrence of harmful fraudulent acts. The formulation of the problem in this study is how the management of Public Accounting Firms (KAP) to improve whistleblowing actions by improving locus of control, machiavellian nature and personal costs moderated by organizational support. The purpose of this research was to determine the effect of locus of control, machiavellian nature and partial and simultaneous personal costs on whistleblowing and determine whether organizational support strengthens or weakens the impact of locus of control, machiavellian nature and personal costs on whistleblowing.

The population in this research was the auditors who worked at the Public Accounting Firm in Semarang, amounting to 125 people. The number of samples taken in this research was determined through the census method, by taking a sample of 125 people or the total population. The data analysis technique used is Multiple Linear Regression and Moderated Regression Analysis (MRA).

Data analysis shows that there is a negative and insignificant effect of locus of control and partially machiavellian nature on whistleblowing, there is a positive and significant effect of personal cost on whistleblowing, and organizational support partially strengthens the impact of locus of control, machiavellian and personal costs against whistleblowing.

Keywords: locus of control, machiavellian nature, personal cost, whistleblowing and organizational support

PENDAHULUAN

Berkembangnya kegiatan perekonomian biasanya diikuti dengan adanya peningkatan tindakan kecurangan (*fraud*), baik di *scope* kecil maupun *scope* luas yang pada akhirnya hanya mendatangkan kesengsaraan bagi orang lain maupun masyarakat secara keseluruhan. Cara pengungkapan atau pelaporan tindakan kecurangan tersebut dikenal dengan istilah *whistleblowing*. *Whistleblowing* merupakan tindakan pelaporan atau pembongkaran terjadinya pelanggaran yang melibatkan individu atau kelompok yang bertentangan dengan etika, norma serta hukum yang berlaku baik di tingkat internal maupun eksternal (Kurniati, *et.al*, 2019).

Profesi sebagai auditor yang memberikan pelayanan di bidang auditing kepada *user* tentang kondisi *finance* suatu *company*. Akuntan publik dalam melaksanakan tugasnya harus dilakukan secara profesional dan mematuhi standar audit serta kode etik profesi sebagaimana telah ditetapkan. Banyak hal yang melatarbelakangi tindakan auditor untuk melakukan *whistleblowing*, diantaranya adalah *locus of control*, sifat *machiavellian* dan *personal cost*.

Locus of control merupakan suatu cerminan dari suatu kecenderungan seseorang akan mampu *manage* berbagai kejadian hidup yang dialami karena memiliki kemampuan diri yang baik dan jika tidak mampu mengatasi berbagai kejadian dalam hidup, maka ada faktor di luar yang menyebabkan peristiwa tersebut terjadi (eksternal) (Aditya, 2018 dalam Hala, 2020).

Penelitian tentang hubungan *locus of control* terhadap *whistleblowing* dipublikasikan Kurniati, *et. al* (2019), Sari, *et.al* (2019), hasilnya adalah *locus of control* memberikan efek positif pada *whistleblowing*. Sementara Rifki (2018), Hala (2020), Ridwan, *et.al* (2021) bertutur *locus of control* berefek positif dan signifikan pada *whistleblowing*. Pertiwi, *et.al* (2017) menyatakan *locus of control* memberi efek negatif terhadap *whistleblowing*.

Sifat *machiavellian* merupakan sifat dimana seseorang akan membuat keputusan atau tindakan sendiri dengan dasar memperoleh keuntungan secara ekonomi serta tidak mepedulikan kepentingan atau perasaan orang lain (Moorhead dan Griffin, 2013). Seseorang yang memiliki sifat *machivellian* ini cenderung sikapnya amoral, karena mengabaikan etika yang

berlaku di masyarakat (Rifki, 2018 dalam Sartika dan Mulyani, 2020) dan Yahya (2019).

Kepribadian jenis ini cenderung akan memanipulasi orang lain, karena tidak ada rasa *respect* dan empati terhadap orang lain (Setiawan serta Mutmainah, 2019).

Penelitian tentang dampak dari sifat *machiavellian* terhadap tindakan *whistleblowing* telah dilakukan oleh Nugraha (2017), Rahmadani (2018) serta Rifki (2018), dengan kesimpulan hasil bahwa ada efek positif serta signifikan dari sifat *machiavellian* terhadap intensi melakukan *whistleblowing*, sementara Syafrudin (2020) menyatakan ada efek positif dari sifat *machiavellian* terhadap *whistleblowing*. Kebalikan dari penelitian tahun sebelumnya, *research* dari Sartika serta Mulyani (2020) *resultnya* sifat *machiavellian* tidak berefek pada keinginan *whistleblowing*.

Selain *locus of control* dan sifat *machiavellian*, maka *personal cost* juga memberi dampak terhadap keinginan auditor bertindak sebagai *whistleblower*. *Personal cost* menjadi penyebab penting yang mendorong karyawan enggan untuk mengungkapkan terjadinya *fraud* terhadap suatu tindak

penyelewengan, karena merasa yakin bahwa tindakan tersebut tidak akan ditindaklanjuti (Brown, 2008 dalam Septianti, 2013).

Personal cost yang menjadi perhatian adalah adanya aksi dendam dari para pelaku pelanggaran, namun juga keputusan sebagai pihak pelapor tindakan pelanggaran juga sering dianggap tidak beretika, apalagi tindakan membongkar pelanggaran yang diperbuat atasannya (Bagustianto dan Nurkholis, 2015).

Hubungan antara *personal cost* dengan *whistleblowing* telah dilakukan oleh Nugraha (2017), Rifki (2018), Sari, *et.al* (2019) serta Wahyuningsih (2021), dengan hasilnya adalah *personal cost* berefek positif serta signifikan pada niatan melakukan *whistleblowing*. Maghribi (2018) menuturkan ada efek signifikan *personal cost* pada *whistleblowing*, sementara *research* dari Luqfia, *et.al* (2020) adalah *personal cost* tidak berefek pada *whistleblowing*.

Research ini mengambil obyek 17 Kantor Akuntan Publik (KAP) di Semarang, dengan jumlah auditor 150 orang. Observasi awal berdasarkan hasil *interview* mendeskripsikan telah terjadi fenomena masalah dimana mayoritas auditor KAP di Semarang enggan untuk

melakukan tindakan *whistleblowing*. Alasannya bervariasi, namun mayoritas auditor menyiratkan bahwa mereka tidak ingin dianggap sebagai pengkhianat bagi organisasinya dan tidak siap menerima retaliasi dari pihak manajemen.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana cara manajemen Kantor Akuntan Publik (KAP) untuk meningkatkan tindakan *whistleblowing* dengan memperbaiki *locus of control*, sifat *machiavellian* dan *personal cost* dimoderasi *organizational support*.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui efek dari *locus of control*, sifat *machiavellian* dan *personal cost* secara parsial dan simultan serta mengetahui peran *organizational support* apakah memoderasi efek dari *locus of control*, sifat *machiavellian* dan *personal cost* secara parsial terhadap *whistleblowing*

TINJAUAN PUSTAKA

1. Theory of Plan Behavior

Theory of plan behavior atau Teori Perilaku Terencana (TPT) menjadi teori turunan *research ini*. *Theory of plan behavior* merupakan kerangka berpikir konseptual yang

mempunyai tujuan menjelaskan faktor yang melatarbelakangi perilaku tertentu seorang individu (Ajzen, 1991 dalam Kurniati, *et.al*, 2019). *Theory of plan behavior* ini adalah teori psikologi tentang *relationship* antara sikap dengan perilaku seseorang (Marliza, 2018).

2. Whistleblowing

Whistleblowing pada prinsipnya merupakan tindakan pembongkaran tindak kecurangan baik internal maupun eksternal oleh karyawan atau mantan karyawan ditujukan untuk pihak dalam maupun luar organisasi (Nier dan Miceli, 1985 dalam Hala, 2020). *Whistleblowing* merupakan pelaporan terjadinya perbuatan melanggar hukum, tidak beretika serta amoral maupun aktivitas-aktivitas lain yang dianggap merugikan organisasi (Tuannakotta, 2012).

3. Organizational Support

Anggapan yang dibuat karyawan tentang kepedulian organisasi menilai kinerja mereka serta kesejahteraan mereka pada hakekatnya merupakan dukungan organisasi yang diharapkan. Penilaian karyawan atas dukungan organisasi (*perceived organizational support/POS*) akan menciptakan rasa hutang budi dari karyawan kepada organisasi (Paramita, 2016).

Organizational support adalah salah satu hal yang dapat mendorong para karyawan untuk melakukan *whistleblowing*, apabila karyawan akan menjumpai terjadinya pelanggaran yang terjadi di perusahaan dan secara tidak langsung membuat karyawan merasa *confident* untuk melaporkan tindakan tersebut (Alleyne, *et.al*, 2013).

4. Locus of Control

Locus of control pada hakekatnya merujuk pada adanya kepercayaan bahwa seseorang akan dapat mengontrol dan *manage* peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidupnya dengan menggunakan kemampuannya dan kepercayaannya sendiri sendiri (Purnamasari *et.al*, 2016) dan Hariani *et. al* (2013 dalam Hala, 2020).

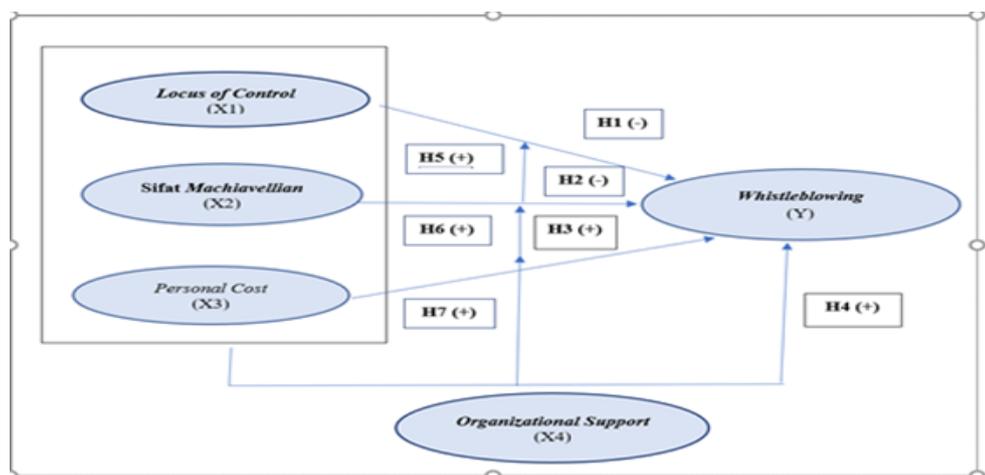
5. Sifat Machiavellian

Sifat *machiavellian* adalah sifat dimana seseorang akan membuat keputusan atau tindakan sendiri dengan dasar memperoleh keuntungan secara ekonomi demi mengedepankan kepentingannya sendiri dan tidak mempedulikan kepentingan atau perasaan orang lain (Moorhead dan Griffin, 2013). Sifat *machiavellianisme* menciptakan suatu kepribadian yang mendasari perilaku dalam melakukan interaksi dengan orang lainnya.

6. Personal Cost

Personal cost adalah *mindside* karyawan terhadap adanya *revenge* (balas dendam) atau sanksi dari pihak-pihak yang dirugikan karena adanya pelaporan dapat menurunkan minat karyawan untuk membongkar terjadinya tindak *fraud* atau *whistleblowing* (Libriani dan Utami, 2015).

Gambar 1
Kerangka Pemikiran Teoritis



METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Research's variable penelitian merupakan suatu atribut dan sifat dari obyek yang telah ditentukan oleh peneliti untuk diambil datanya, dianalisis serta diambil kesimpulannya (Umar, 2013). Penelitian ini menggunakan variabel bebas (*locus of control*, sifat *machiavellian* dan *personal cost*), variabel terikat (*whistleblowing*) dan variabel moderasi *organizational support*.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam *research* ini adalah auditor yang bekerja di 17 Kantor Akuntan Publik (KAP) yang ada di Semarang dengan total jumlah 150 orang. Berikut tabel dari KAP yang menjadi populasi penelitian ini.

Penentuan sampel menggunakan *Purposive Sampling*, yaitu penentuan sampel dengan menggunakan pertimbangan tertentu, khususnya *non probability sampling* dengan pendekatan *proporsional purposive sampling*, dimana peneliti memilih sampel secara subyektif dengan ketentuan-ketentuan yang dibutuhkan peneliti (Ghozali, 2016), dimana jumlah sampel sebanyak 125 orang.

Teknik Analisis Data

Analisis data dengan metode kuantitatif dipilih, agar didapatkan hasil pengukuran yang akurat terkait dengan jawaban dari responden atas kuesioner yang dibagikan, kemudian akan diolah dengan bantuan program statistik. Teknik analisis data yang digunakan adalah *quantitatif statistic*, uji instrumen (*validity* dan *reliability*), kemudian memakai uji asumsi klasik (normalitas data, multikolonieritas dan heteroskedastisitas), uji regresi linier berganda, *Moderated Regression Analysis* (MRA), serta Uji *Goodness of Fit* (t, F dan R²).

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Analisis Data dan Pembahasan

1. Uji Instrumen

Berupa uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas untuk mengetahui valid dan tidaknya indikator kuesioner (Arikunto, 2011), sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah suatu kuesioner reliabel, artinya jawaban responden terhadap kuesioner tersebut konsisten dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016).

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

No.	Variabel dan Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	<i>Locus of Control (X₁)</i>			
	X1.1	0,615	0,176	Valid
	X1.2	0,822		Valid
	X1.3	0,853		Valid
	X1.4	0,822		Valid
	X1.5	0,542		Valid
2.	<i>Sifat Machiavellian (X₂)</i>			
	X2.1	0,802	0,176	Valid
	X2.2	0,818		Valid
	X2.3	0,907		Valid
	X2.4	0,772		Valid
	X2.5	0,767		Valid
3.	<i>Personal Cost (X₃)</i>			
	X3.1	0,725	0,176	Valid
	X3.2	0,813		Valid
	X3.3	0,849		Valid
	X3.4	0,781		Valid
	X3.5	0,771		Valid
4.	<i>Organizational Support (X₄)</i>			
	X4.1	0,744	0,176	Valid
	X4.2	0,872		Valid
	X4.3	0,868		Valid
	X4.4	0,855		Valid
	X4.5	0,540		Valid
5.	<i>Whistleblowing (Y)</i>			
	Y.1	0,739	0,176	Valid
	Y.2	0,821		Valid
	Y.3	0,849		Valid
	Y.4	0,783		Valid
	Y.5	0,775		Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2022.

Semua indikator yang digunakan sebagai alat ukur dari variabel penelitian adalah valid, ditunjukkan dengan r hitung masing-masing indikator > r tabel (0,176).

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel Penelitian	Cronbach Alpha	Standar	Keterangan
1.	<i>Locus of Control (X₁)</i>	0,804		Reliabel
2.	<i>Sifat Machiavellian (X₂)</i>	0,817		Reliabel
3.	<i>Personal Cost (X₃)</i>	0,813	0.70	Reliabel
4.	<i>Organizational Support (X₄)</i>	0,809		Reliabel
5.	<i>Whistleblowing (Y)</i>	0,814		Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2022.

Terlihat bahwa semua variabel bebas dan variabel terikat yang digunakan adalah reliabel atau handal, dimana nilai Cronbach Alpha > nilai kritis 0,7.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Tabel 4
Kolmogorov Smirnov Regression Tahap 1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		Locus of Control	Sifat Machiavellian	Personal Cost	Whistleblowing
N		125	125	125	125
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	18.7280	18.9120	18.0160	17.9440
	Std. Deviation	3.91724	4.52950	3.93082	3.97432
Most Extreme Differences	Absolute	.208	.204	.098	.098
	Positive	.073	.089	.078	.064
	Negative	-.208	-.204	-.098	-.098
Test Statistic		.208	.204	.098	.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c	.000 ^c	.005 ^c	.005 ^c

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data primer yang diolah, 2022.

Nilai probabilitas dari masing-masing variabel penelitian lebih besar dari 0,05, antara lain *locus of control* (0,208), sifat *machiavellian* (0,204),

personal cost (0,098) serta *whistleblowing* (0,098), maka dapat ditarik kesimpulan bahwa populasi berdistribusi normal.

b. Uji Multikolonieritas

Tabel 5
Uji Multikolonieritas

No	Variabel Penelitian	Tolerance	VIF	Keterangan
1.	Locus of Control (X ₁)	0.943	1.060	Bebas multikol
2.	Sifat Machiavellian (X ₂)	0.996	1.004	Bebas multikol
3.	Personal Cost (X ₃)	0.946	1.057	Bebas multikol

Sumber : Data primer yang diolah, 2022.

Nilai VIF variabel independen < 10 dan nilai *tolerance* > 0,10, sehingga tidak ada korelasi antara variabel independen > 0,90. Kesimpulannya adalah tidak terjadi multikolonieritas antar variabel independent dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6
Uji Glejser Regression Tahap 1

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	-1.270	.976		-1.302	.195
	Locus of Control	.051	.036	.131	1.424	.157
	Sifat Machiavelli	.042	.030	.126	1.404	.163
	Personal Cost	.008	.036	.022	.236	.814

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji Glejser mendapatkan hasil bahwa tingkat signifikansi semua variabel independen dan dependen > 0,05, sehingga

kesimpulannya adalah model regresi dalam penelitian bebas dari kasus heteroskedastisitas uji regresi linier berganda.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7
Regression Tahap 1

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized
		B	Std. Error	Coefficients Beta
1	(Constant)	2.170	1.078	
	Locus of Control	-0.007	-.040	.007
	Sifat Machiavelli	-0.036	-.033	.041
	Personal Cost	0.921	.039	.911

a. Dependent Variable: Whistleblowing
Sumber : Data primer yang diolah, 2022.

$$Y = 2,170 - 0,007 X_1 - 0,036 X_2 + 0,921 X_3 + e$$

4. Analisis Regresi Berganda dengan MRA

Tabel 8
Regression Tahap 2 Moderate 1

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized
		B	Std. Error	Coefficients Beta
1	(Constant)	15.164	7.459	
	Locus of Control	.050	.401	.049
	Organizational Supp	-.047	.376	-.048
	Moderate1	.008	.020	.214

a. Dependent Variable: Whistleblowing
Sumber : Data primer yang diolah, 2022.

$$Y = 15,164 + 0,050 X_1 - 0,047 X_4 + 0,008 X_1X_4$$

Tabel 9
Regression Tahap 2 Moderate 2

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized
		B	Std. Error	Coefficients Beta
1	(Constant)	11.792	6.878	
	Sifat Machiavellian	.225	.355	.256
	Organizational Supp	.338	.356	.344
	Moderate2	-.013	.018	-.362

a. Dependent Variable: Whistleblowing
Sumber : Data primer yang diolah, 2022.

$$Y = 11,792 + 0,225 X_2 + 0,338 X_4 - 0,013 X_2X_4$$

Tabel 10
Regression Tahap 2 Moderate 3

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized
		B	Std. Error	Coefficients Beta
1	(Constant)	7.621	3.008	
	Personal Cost	.480	.167	.475
	Organizational Supp	-.333	.158	-.339
	Moderate3	.023	.009	.617

a. Dependent Variable: Whistleblowing
Sumber : Data primer yang diolah, 2022.

$$Y = 7,621 + 0,480 X_3 - 0,333X_4 + 0,023 X_3X_4$$

5. Pengujian Goodness of Fit

Tabel 11
Uji Signifikan Parameter Individual
Regression Tahap 1

Coefficients ^a				
Model		Standardized	t	Sig.
		Coefficients Beta		
1	(Constant)		2.013	.046
	Locus of Control	.007	-.182	.856
	Sifat Machiavelli	.041	-1.089	.278
	Personal Cost	.911	23.394	.000

a. Dependent Variable: Whistleblowing
Sumber : Data primer yang diolah, 2022.

1. Hipotesis pertama (H₁), dimana ada efek negatif dan dan tidak signifikan dari *locus of control* terhadap *whistleblowing* auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Semarang dapat diterima.
2. Hipotesis kedua (H₂) dimana ada efek negatif dan dan tidak signifikan dari sifat *machiavellian* terhadap *whistleblowing* auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Semarang dapat diterima.
3. Hipotesis ketiga (H₃), dimana ada efek positif dan signifikan dari *personal*

cost terhadap *whistleblowing* auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Semarang dapat diterima.

Tabel 12
Uji Signifikan Parameter Simultan
Regression Tahap 1

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1618.597	3	539.532	192.004	.000 ^b
	Residual	340.011	121	2.810		
	Total	1958.608	124			

a. Dependent Variable: Whistleblowing
b. Predictors: (Constant), Personal Cost, Sifat Machiavellian, Locus of Control
Sumber : Data primer yang diolah, 2022.

4. Hipotesis keempat (H₄) dimana ada efek positif dan signifikan dari *locus of control*, sifat *machiavellian* dan *personal cost* secara simultan terhadap *whistleblowing* auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Semarang dapat diterima.

Tabel 13
Uji Signifikan Parameter Individual
Regression Tahap 2 Moderate 1

Coefficients ^a				
Model		Standardized	t	Sig.
		Coefficients Beta		
1	(Constant)		2.033	.044
	Locus of Control	.049	.124	.901
	Organizational Supp	-.048	-.124	.902
	Moderate1	2.214	2.384	.001

a. Dependent Variable: Whistleblowing
Sumber : Data primer yang diolah, 2022.

5. Hipotesis kelima (H₅), yang menyatakan *organizational support* memperkuat efek dari *locus of control* terhadap *whistleblowing* auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Semarang dapat diterima.

Tabel 14
Uji Signifikan Parameter Individual
Regression Tahap 2 Moderate 2

Coefficients ^a				
Model		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)		1.714	.089
	Sifat Machiavellian	2.256	1.733	.003
	Organizational Supp	2.344	1.948	.005
	Moderate2	3.362	3.680	.008

a. Dependent Variable: Whistleblowing
 Sumber : Data primer yang diolah, 2022.

6. Hipotesis keenam (H₆), dimana *organizational support* memperkuat efek dari sifat *machiavellian* terhadap *whistleblowing* auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Semarang **dapat** diterima

Tabel 15
Uji Signifikan Parameter Individual
Regression Tahap 2 Moderate 3

Coefficients ^a				
Model		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)		2.533	.013
	Personal Cost	2.475	2.874	.005
	Organizational Supp	2.339	2.110	.037
	Moderate3	2.617	2.675	.009

a. Dependent Variable: Whistleblowing
 Sumber : Data primer yang diolah, 2022.

7. Hipotesis ketujuh (H₇), dimana *organizational support* memperkuat efek dari *personal cost* terhadap *whistleblowing* auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Semarang dapat diterima.

6. Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 16
Koefisien Determinasi
Regression Tahap 1

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.909 ^a	.826	.822	1.67631

a. Predictors: (Constant), Personal Cost, Sifat Machiavellian, Locus of Control
 b. Dependent Variable: Whistleblowing
 Sumber : Data primer yang diolah, 2022.

Tabel 17
Koefisien Determinasi
Regression Tahap 2 Moderate 1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.226 ^a	.551	.527	3.91944

a. Predictors: (Constant), Moderate1, Organizational Supp, Locus of Control
 b. Dependent Variable: Whistleblowing
 Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Tabel 18
Koefisien Determinasi
Regression Tahap 2 Moderate 2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.122 ^a	.515	.502	3.99302

a. Predictors: (Constant), Moderate2, Organizational Supp, Sifat Machiavellian
 b. Dependent Variable: Whistleblowing
 Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Tabel 19
Koefisien Determinasi
Regression Tahap 2 Moderate 3

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.917 ^a	.840	.836	1.60718

a. Predictors: (Constant), Moderate3, Organizational Supp, Personal Cost
 b. Dependent Variable: Whistleblowing
 Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Terlihat nilainya *Adjusted R Square* pada *regression* tahap 1 adalah 0,822, dapat diartikan bahwa *whistleblowing* auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Semarang dapat dideskripsikan variasi *independent variable* sebesar 82,3 % dan sisanya 17,8 % dipengaruhi *independent variable* lain.

Adjusted R Square pada *regression* tahap 2 *moderate* 1 nilainya adalah 0,527, dapat diartikan bahwa *whistleblowing* auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Semarang dapat dideskripsikan variasi *independent variable* sebesar 52,7 % dan sisanya 47,3 % dipengaruhi *independent variable* lain.

Nilai *Adjusted R Square* pada *regression* tahap 2 *moderate* 2 nilainya adalah 0,502, dapat diartikan bahwa *whistleblowing* auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Semarang dapat dideskripsikan variasi *independent variable* sebesar 50,2 % dan sisanya 49,8 % dipengaruhi *independent variable* lain.

Tampak bahwa nilai *Adjusted R Square* pada *regression* tahap 2

moderate 3 adalah 0,836, dapat diartikan bahwa *whistleblowing* auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Semarang dapat dideskripsikan variasi *independent variable* sebesar 83,6 % dan sisanya 16,4 % dipengaruhi *independent variable* lain.

PENUTUP

Kesimpulan

Berbasis pada hasil analisis data berupa output SPSS beserta interpretasinya, maka dapat dirumuskan kesimpulan penelitian, antara lain :

1. Ada efek negatif dan tidak signifikan dari *locus of control* terhadap *whistleblowing* auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Semarang.
2. Ada efek negatif dan tidak signifikan dari sifat *machiavellian* terhadap *whistleblowing* auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Semarang.
3. Ada efek positif dan signifikan dari *personal cost* terhadap *whistleblowing* auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Semarang.

4. Ada efek positif dan signifikan dari *locus of control*, sifat *machiavellian* dan *personal cost* secara simultan terhadap *whistleblowing* auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Semarang.
5. *Organizational support* memperkuat dampak dari *locus of control* terhadap *whistleblowing* auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Semarang.
6. *Organizational support* memperkuat dampak dari sifat *machiavellian* terhadap *whistleblowing* auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Semarang.
7. *Organizational support* memperkuat dampak dari *personal cost* terhadap *whistleblowing* auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Semarang.

Saran

1. Diperlukan komitmen auditor atau karyawan untuk berkemauan serta berpartisipasi secara aktif melaporkan bilamana menemui pelanggaran, dapat dimasukkan di item perjanjian kerja bersama atau ditulis sendiri
2. Ada kebijakan perlindungan pelapor (*whistleblower protection*

policy) dari manajemen Kantor Akuntan Publik (KAP).

3. Ada unit untuk pengelolaan *whistleblowing system* dengan penanggung jawab adalah direksi dan komite audit dengan 2 elemen utama, yaitu sub unit perlindungan pelapor dan *sub unit investigative*

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, S., S.G., Malcolm dan I. Zubaidah, 2012. Internal whistleblowing Intentions: A Study of Demographic and Individual Factors, *Journal of Modern Accounting and Auditing*, Vol.8, No.1, hal.1632 – 1645.
- Alkautsar, Muslim, 2014. Locus of Control, Commitment Professional and Dysfunctional Audit Behavior, *International Journal of Humanities and Management Sciences (IJHMS)*, Vol. 2
- Bagustianto dan Nurkholis, 2015. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil untuk Melakukan Tindakan *Whistleblowing*, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Universitas Brawijaya
- Hala, Yusriadi, 2020. Pengaruh Komitmen Profesional dan *Locus of Control* terhadap Intensitas Melakukan *Whistleblowing* dengan Sensitivitas Etis sebagai Variabel Intervening, *Journal Lldikti, Ekonomika*, Vol 4, No.1, hal 1 – 13.

- Kurnia, Septian, 2021. Pengaruh Machiavellianisme, Kolektivisme, Personal Cost dan Ethical Climate terhadap Niat untuk Melakukan Whistleblowing Internal (studi Kasus pada PT. Waskita Karya, Tbk)., *Skripsi*, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta
- Kurniati, Ade, *et.al*, 2019. Pengaruh *Locus of Control* Ekternal, Komitmen Organisasi, Kesadaran Etis terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing (Studi Empiris pada Bank Perkreditan Rakyat di Provinsi Riau), *Pekbis Jurnal*, Vol.11, No.1, hal. 30 – 42.
- Kreshastuti, DK dan Prastiwi, A., 2014. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Intensi Auditor untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang), *Diponegoro Journal of Accounting*, Vol03, No.02, hal 1 – 15.
- Libriyani, Eka Widi dan Intiyas Utami, 2015. Studi Eksperimental Tekanan Ketaatan dan *Personal Cost* : Dampaknya terhadap Whistleblowing, *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*, No.2, hal. 106 - 119
- Luqfia, Refina, *et.al*, 2020. Pengaruh Komitmen Organisasi, Pemberian Reward, Tingkat Keseriusan Kecurangan dan *Personal Cost Reporting* terhadap Niat untuk Melakukan Whistleblowing (Studi Empiris pada OPD di Kota Dumai), *JOM FEB*, Vol. 7, Edisi 2.
- Maghribi, Robi Maulana, 2018. Pengaruh Personal Cost, Komitmen Organisasi dan Keseriusan Kecurangan terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing System dengan *Locus of Control* sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Kasus pada Perum Dolog Sub Divisi Regional Cirebon), *Jurnal Universitas Majalengka*
- Marliza, R., 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*
- Moorhead dan Griffin, 2013. *Perilaku Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*, Jilid 9, Jakarta : Salemba Empat
- Mulfag, M.R.P, 2017. Intensi Melakukan Whistleblowing pada Internal Auditor Pemerintah (Studi empiris pada Inspektorat Kota Padang dan Provinsi Sumatra Barat), *Jurnal Akuntansi*, hal. 1 – 20
- Nugraha, Taufik, 2017. Pengaruh Komitmen Profesional, Lingkungan Etika, Sifat Machiavellian dan *Personal Cost* terhadap Intensi Whistleblowing dengan Retaliasi sebagai Variabel Moderating, *JOM Fekon*, Vol.4, No.1, hal.2030 – 2044
- Paramita, Patricia Dhiana. 2016, Pengaruh Politik dan Dukungan Organisasional terhadap Stres

- Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Perilaku Agresif Karyawan (Studi Kasus di PT. Hotel Candi Baru Semarang), Jurnal Unimus
- Riandi, G, 2017. Pengaruh Sifat Machivillian, Lingkungan Etika dan Personal Cost terhadap Intensi Melakukan *Whistleblowing* (Studi Empiris pada Bank BRI Provinsi Riau), *JON Fekom*, Vol.4, No.1, hal.2538 - 2550
- Rifki, 2018. Pengaruh Komitmen Profesional, *Personal Cost*, *Locus of Control*, Sifat *Machiavellian* dan Tingkat Keseriusan Kecurangan Terhadap Intensi Untuk Melakukan *Whistleblowing* Internal (Studi Empiris Pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi), *JOM FEB*, Volume 1, Edisi 1 (Januari – Juni 2018)
- Sari, Putri Miranda, *et.al*, 2019. Pengaruh Pertimbangan Etis, *Personal Cost*, Komitmen Profesional, *Locus of Control* dan Tingkat Keseriusan Kecurangan terhadap Intensi *Whistleblowing Internal* (Studi Empiris pada OPD Pemerintah Provinsi Riau), *JOM FEB*, Vol.6, Edisi 1.
- Sartika, Dewi dan Mulyani, Fitrah, 2020. Pengaruh Sifat Machiavellian, Lingkungan Etika, Komitmen Organisasi dan Tingkat Keseriusan Kecurangan terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing*, *Menara Ilmu*, vol.14, No.1
- Septianti, Windy, 2013. Pengaruh Faktor Organisasional, Individual, Situasional dan Demografis terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing* Internal, Manado : *Simposium Nasional Akuntansi*
- Suhayati, 2013. Sikap Negatif dari Akuntan Publik akan Menimbulkan Disfungsional Akuntan Publik, *Majalah Ilmiah UNIKOM*.
- Sulistomo, A. dan Prastiwi, Andriany, 2012. Persepsi Mahasiswa Akuntansi terhadap Pengungkapan Kecurangan (Studi Empiris Mahasiswa Akuntansi Undip dan UGM), *Eprints Undip*, hal. 1 -28.
- Suzila, 2018. Pengaruh Sifat *Machivillian* dan Lingkungan Etika terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing* (Studi Ekperimentasi pada SKPD Lubuk Sikaping, Kabupaten Pasaman), *Jurnal Akuntansi*, hal 1 – 11
- Tuanakotta, Theodurus, .M., 2012. *Forensic Accounting and Investigative Audit*, Jakarta: Salemba Empat