

## **Determinan Perilaku Auditor dengan Locus of Control Sebagai Variabel Moderasi Pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan**

**Naila Putri Aulia<sup>✉</sup> Asriani Junaid Abbas Selong**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Indonesia

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Personal Cost of Reporting dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Auditor Melakukan Whistleblowing Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderasi. Data dalam penelitian ini diperoleh dari para auditor di Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan yang bersedia menjadi responden. Penelitian ini menggunakan data primer dengan cara melakukan penelitian langsung dilapangan dengan memberikan kuesioner/lembar pernyataan kepada 47 responden. Teknik analisis data dilakukan dengan analisis statistik deskriptif dan PLS (*Partial Least Square*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Personal Cost of Reporting berpengaruh positif dan signifikan terhadap Intensi Auditor Melakukan Whistleblowing, Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Intensi Auditor Melakukan Whistleblowing, Personal Cost of Reporting terhadap Intensi Auditor Melakukan Whistleblowing dengan dimoderasi oleh Locus of Control berpengaruh positif dan signifikan dan Komitmen Organisasi terhadap Intensi Auditor Melakukan Whistleblowing dengan dimoderasi oleh Locus of Control berpengaruh positif dan signifikan.

**Kata Kunci:** *Personal Cost of Reporting; Komitmen Organisasi; Intensi Auditor Melakukan Whistleblowing; Locus Of Control.*

### **Abstract**

This study aims to examine the effect of Personal Cost of Reporting and Organizational Commitment on the Auditor's Intention to Whistleblow with Locus of Control as a moderating variable. The data for this study were obtained from auditors at the Inspectorate of South Sulawesi Province who were willing to participate as respondents. This research uses primary data collected through field research by distributing questionnaires/statements to 47 respondents. Data analysis was conducted using descriptive statistical analysis and PLS (Partial Least Square). The results of the study indicate that Personal Cost of Reporting has a positive and significant effect on the Auditor's Intention to Whistleblow, Organizational Commitment has a positive and significant effect on the Auditor's Intention to Whistleblow, Personal Cost of Reporting on the Auditor's Intention to Whistleblow moderated by Locus of Control has a positive and significant effect, and Organizational Commitment on the Auditor's Intention to Whistleblow moderated by Locus of Control has a positive and significant effect.

**Keywords:** *Personal Cost of Reporting; Organizational Commitment; Auditor's Intention to Whistleblow; Locus of Control.*

Copyright (c) 2024 Naila Putri Aulia

---

✉ Corresponding author : [naila.putriaulia@gmail.com](mailto:naila.putriaulia@gmail.com)

Email Address : [naila.putriaulia@gmail.com](mailto:naila.putriaulia@gmail.com), [asriani.junaid@umi.ac.id](mailto:asriani.junaid@umi.ac.id), [abbas.selong@umi.ac.id](mailto:abbas.selong@umi.ac.id)

## PENDAHULUAN

Meningkatnya kejahatan diberbagai negara terkait kecurangan dalam menggunakan keahlian membuat informasi akuntansi telah mendorong berbagai negara dan asosiasi usaha untuk melakukan berbagai upaya pencegahan (Sofia dkk, 2013). Penyalahgunaan keahlian dalam membuat informasi akuntansi yang menyesatkan dan tidak benar untuk keuntungan pribadi telah banyak menimbulkan kerugian ekonomi masyarakat. Sari dan Laksito (2014) menilai bahwa maraknya kasus pelanggaran akuntansi yang terjadi baik di dalam negeri maupun di luar negeri mencerminkan bahwa sikap profesional dan perilaku etis para akuntan masih buruk. Seorang akuntan seharusnya menjadi sumber informasi terpercaya dan bebas dari pengaruh pihak manapun. Maraknya tindak kecurangan yang terungkap beberapa tahun belakangan ini baik di sektor privat maupun di sektor pemerintahan mendapat perhatian yang serius dari publik. Dalam sektor publik akuntabilitas salah satu hal terpenting demi terwujudnya good governance. Pengertian good governance menurut Mardiasmo (2002) adalah suatu konsep pendekatan yang berorientasi pada pembangunan sektor pemerintahan yang baik. Dalam konsep Good Governance terdapat

| Tahun | Total Negara                  | Total Skor       |
|-------|-------------------------------|------------------|
| 2017  | Peringkat 96 dari 180 Negara  | 37 dari 100 Skor |
| 2014  | Peringkat 107 dari 175 Negara | 34 dari 100 Skor |

*Transparency International, 2017*

Sedangkan berdasarkan data survei dari Association of Certified Fraud Examiners (ACFE) tahun 2019 terlihat bahwa korupsi merupakan faktor dominan yang merugikan Indonesia dengan persentase sebesar 70 persen dibandingkan dengan penyalahgunaan aktiva/kekayaan Negara sebesar 20 persen dan kecurangan laporan keuangan sebesar 9 persen. Selain itu, ditemukan pula bahwa organisasi pemerintah adalah organisasi yang paling banyak dirugikan akibat dari tindakan kecurangan (fraud). Fraud sangat berbahaya dan merugikan banyak pihak. Seharusnya tindakan tersebut dapat terdeteksi dalam ranah organisasi.<sup>1</sup>

Korupsi selalu menimbulkan kerugian, untuk itu korupsi perlu diberantas. Seberapapun kecilnya dana yang korupsi, pemberantasan korupsi kecil sama strategisnya dengan pemberantasan korupsi besar (Diniastri, 2010). Bibit korupsi kecil jika dibiarkan dapat menjadi sebuah kebiasaan buruk yang berbuah korupsi besar. Untuk memberantas korupsi yang terjadi dalam suatu organisasi, tentu korupsi tersebut harus dideteksi terlebih dahulu. Salah satu alat yang efektif digunakan untuk mendeteksi korupsi dan kecurangan lainnya adalah dengan memberdayakan whistleblower (Bagustianto, 2015).

Salah satu cara mengungkapkan pelanggaran akuntansi sehingga dapat mengembalikan kepercayaan masyarakat adalah dengan melakukan whistleblowing (Setiawati dan Sari, 2016). Terkait dengan adanya penerapan Good Corporate Governance dan pemberantasan korupsi, suap, serta praktik kecurangan lainnya, telah dilakukan penelitian dari berbagai institusi seperti Organization for Economic Co-operation and Development (OECD), Association of Certified Fraud Examiner (ACFE) dan Global Economic Crime Survey (GECS) yang telah menyimpulkan bahwa salah satu cara yang paling efektif untuk mencegah dan memerangi praktik yang bertentangan dengan beberapa prinsip dasar pengelolaan pemerintahan yang diberikan oleh United Nation Development Program (UNDP) meliputi participation,

rule of law, transparency, responsiveness, consensus orientation, equity, efficiency and effectiveness, accountability, strategic vision. Sebuah lembaga survei internasional non pemerintah yang memberikan peringkat kepada negara-negara sebagai barometer korupsi global dan indeks persepsi korupsi mengemukakan fakta sebagai berikut.

| <b>Tahun</b> | <b>Total Negara</b>           | <b>Total Skor</b> |
|--------------|-------------------------------|-------------------|
| 2017         | Peringkat 96 dari 180 Negara  | 37 dari 100 Skor  |
| 2014         | Peringkat 107 dari 175 Negara | 34 dari 100 Skor  |

*Transparency International, 2017*

Sedangkan berdasarkan data survei dari Association of Certified Fraud Examiners (ACFE) tahun 2019 terlihat bahwa korupsi merupakan faktor dominan yang merugikan Indonesia dengan persentase sebesar 70 persen dibandingkan dengan penyalahgunaan aktiva/kekayaan Negara sebesar 20 persen dan kecurangan laporan keuangan sebesar 9 persen. Selain itu, ditemukan pula bahwa organisasi pemerintah adalah organisasi yang paling banyak dirugikan akibat dari tindakan kecurangan (fraud). Fraud sangat berbahaya dan merugikan banyak pihak. Seharusnya tindakan tersebut dapat terdeteksi dalam ranah organisasi. Korupsi selalu menimbulkan kerugian, untuk itu korupsi perlu diberantas. Seberapapun kecilnya dana yang korupsi, pemberantasan korupsi kecil sama strategisnya dengan pemberantasan korupsi besar (Diniastri, 2010). Bibit korupsi kecil jika dibiarkan dapat menjadi sebuah kebiasaan buruk yang berbuah korupsi besar. Untuk memberantas korupsi yang terjadi dalam suatu organisasi, tentu korupsi tersebut harus dideteksi terlebih dahulu. Salah satu alat yang efektif digunakan untuk mendeteksi korupsi dan kecurangan lainnya adalah dengan memberdayakan whistleblower (Bagustianto, 2015). Salah satu cara mengungkapkan pelanggaran akuntansi sehingga dapat mengembalikan kepercayaan masyarakat adalah dengan melakukan whistleblowing (Setiawati dan Sari, 2016). Terkait dengan adanya penerapan Good Corporate Governance dan pemberantasan korupsi, suap, serta praktik kecurangan lainnya, telah dilakukan penelitian dari berbagai institusi seperti Organization for Economic Co-operation and Development (OECD), Association of Certified Fraud Examiner (ACFE) dan Global Economic Crime Survey (GECS) yang telah menyimpulkan bahwa salah satu cara yang paling efektif untuk mencegah dan memerangi praktik yang bertentangan dengan Good Corporate Governance adalah melalui mekanisme pelaporan pelanggaran (Whistleblowing System) (Komite Nasional Kebijakan Governance, 2008).

Whistleblowing merupakan suatu tindakan pengungkapan atau pelaporan oleh anggota organisasi (mantan atau yang masih menjadi anggota) atas suatu praktik-praktik illegal, tidak bermoral, atau tanpa legitimasi dibawah kendali pimpinan kepada individu atau organisasi yang dapat menimbulkan efek tindakan perbaikan (Near dan Miceli, 1985). Sedangkan seseorang yang melakukan whistleblowing disebut sebagai pelapor pelanggaran atau whistleblower (Libriani dan Utami, 2015). Pengaduan dari whistleblower terbukti lebih efektif dalam mengungkap fraud dibandingkan metode lainnya seperti audit internal, pengendalian internal maupun audit eksternal (Sweeney, 2008). Saat ini, whistleblowing telah menarik perhatian dunia, hal ini dikarenakan banyak perusahaan besar melakukan kecurangan seperti penipuan, korupsi, dan tindakan tidak etis lainnya yang pada akhirnya terungkap. Beberapa kasus besar yang terungkap adalah kasus perusahaan Enron, Worldcom, Anderson, dan Tyco (Mesmer-Magnus dan Viswesvaran, 2005). Tindakan kecurangan

tidak hanya terjadi di luar negeri, tetapi juga terjadi di Indonesia yang pada akhirnya terbongkar, juga terjadi pada institusi pemerintah. Hal ini bermula pernyataan Susno Duadji di media massa mengenai adanya praktik mafia hukum yang menyeret Gayus Tambunan. Gayus Tambunan adalah pegawai Direktorat Jenderal Pajak yang terlibat dalam kasus pencucian uang dan korupsi puluhan miliar rupiah. Posisi Susno Duadji dalam struktur Kepolisian RI sebenarnya yang sangat kuat untuk mengungkap perkara Gayus. Namun, karena kuatnya tembok solidaritas diantara atasan dan koleganya di Mabes Polri, laporan Susno Duadji menjadi tak terselesaikan secara tuntas. Hingga pada akhirnya Susno Duadji melaporkan praktik kecurangan tersebut kepada pihak luar seperti media massa dan Satgas Pemberantasan Mafia Hukum (LPSK, 2011). Salah satu contoh kasus whistleblowing yang melibatkan Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan adalah kasus yang terjadi pada tahun 2020. Pada tahun 2020, muncul laporan dari seorang pegawai di Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan mengenai adanya dugaan tindak pidana korupsi yang dilakukan oleh beberapa pejabat di lingkungan pemerintahan provinsi tersebut. Pengaduan tersebut mencakup tuduhan bahwa ada penggelapan dana anggaran dan praktik korupsi dalam pengadaan barang dan jasa yang melibatkan beberapa pejabat tinggi di pemerintah provinsi. Pegawai tersebut melaporkan bahwa anggaran yang seharusnya digunakan untuk proyek- proyek pembangunan infrastruktur telah diselewengkan untuk kepentingan pribadi beberapa pejabat.

Kasus ini menimbulkan perhatian luas dan menjadi salah satu contoh penting bagaimana whistleblowing dapat mengungkap praktik korupsi di lingkungan pemerintahan. Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan juga memperkuat mekanisme perlindungan bagi whistleblower dan memperbaiki sistem pengawasan internal untuk mencegah terulangnya kasus serupa. Kasus ini menunjukkan pentingnya peran whistleblower dalam menjaga integritas dan transparansi di lingkungan pemerintahan, serta bagaimana investigasi yang cepat dan menyeluruh dapat membantu mengungkap dan menindak pelaku korupsi. Whistleblowing juga merupakan suatu tindakan ketidaksetiaan, yang tergantung pada hubungan antara pelaku dan whistleblower. Memang, sebagian besar pelapor perusahaan menghadapi hasil negative sebagai akibat dari tindakan mereka diantaranya balas dendam yang dapat dilakukan dalam banyak cara (Dyck et al., 2010) dan seperti “pemberontak moral” yang sering dikucilkan (Minson dan Monin, 2011). Sebagian orang memandang whistleblower sebagai pengkhianat yang melanggar norma loyalitas organisasi, sebagian lainnya memandang whistleblower sebagai pelindung heroik terhadap nilai-nilai yang dianggap lebih penting dari loyalitas kepada organisasi yang kompleks (Miceli dan Near, 1985). Niat whistleblowing adalah suatu tindakan yang mungkin dilakukan individu untuk melaporkan suatu kesalahan atau perbuatan yang tidak etis (Miceli dan Near, 1985). Niat whistleblowing dapat diukur dari niat untuk melakukan whistleblowing internal dan upayanya untuk melakukan whistleblowing eksternal jika secara internal tidak mungkin dilakukan. Tanpa adanya niat seseorang untuk melapor, sistem whistleblowing tidak akan berjalan secara efektif. Hal ini dikarenakan dengan melaporkan tindak kejahatan/kecurangan yang dilakukan oleh seseorang agar dapat terciptanya suatu sistem whistleblowing yang baik, transparan, akuntabel dan bertanggung jawab akan meyakinkan pegawai untuk mengungkap kasus korupsi yang terjadi (Purwantini, dkk;2017). Dalam organisasi sendiri, salah satu upaya yang dapat dilakukan dalam melindungi organisasi dari pihak-pihak yang ingin mengambil keuntungan pribadi ataupun kelompok adalah dengan melakukan

audit internal. Dalam meminimalisasi bahkan memberantas kecurangan seperti korupsi ditubuh pemerintahan, pemerintah membuat internal control dalam bentuk aturan- aturan yang diharapkan dapat membantu pemerintah dalam mengawasi jalannya roda pemerintahan dalam negeri ini, seperti Peraturan Pemerintah Nomor 79 tahun 2005 pasal 24 tentang pengawasan dalam lingkup pemerintahan daerah yang dilaksanakan oleh Inspektorat Jenderal, Unit Pengawasan Lembaga Pemerintah Non Departemen, Inspektorat Provinsi dan Inspektorat Kabupaten/kota. Auditor yang menjadi fokus dalam masalah ini adalah auditor internal pemerintah. Auditor Internal Pemerintah atau yang lebih familiar dikenal dengan Aparat Pengawasan Fungsional Pemerintah (APFP) yang dilaksanakan oleh Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), Inspektorat Jenderal Departemen/LPND, dan Badan Pengawasan Daerah. Tanggung jawab auditor internal adalah memperoleh keyakinan yang memadai bahwa hasil auditnya bebas dari kekeliruan (error) dan kecurangan (fraud) sejalan dengan Standar Profesional Akuntan Publik (IAI 2001). Kegagalan internal auditor dalam mendeteksi kecurangan menyebabkan hilangnya kepercayaan terhadap internal pemerintah yang memiliki posisi strategis dalam menegakkan pemerintah yang bersih (Syamsuddin, 2014).

Inspektorat adalah instansi pemerintah yang berfungsi sebagai Lembaga pengawasan di daerah. Inspektorat merupakan unsur penunjang Pemerintah Daerah pada Bidang Pengawasan yang dipimpin oleh seroang Kepala Badan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Daerah (Gubernur/ Bupati/ Walikota) melalui Sekretaris Daerah. Di lingkungan pemerintah daerah Inspektorat berfungsi sebagai auditor internal untuk melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan pemerintahan di daerah Kabupaten/Kota. Whistleblowing pada pemerintahan perlu dilakukan sebab jika ingin menghasilkan kualitas audit yang handal, pihak auditor internal (Inspektorat) harus memiliki keberanian untuk mengungkap segala bentuk kecurangan yang ada organisasi karena pihak yang paling banyak mengetahui kecurangan tersebut adalah pihak internal. Akan tetapi berdampak pada karir, dan pelaku whistleblower tersebut akan dipindahkan, diturunkan posisinya, dan tidak akan mendapatkan promosi jabatan (James: 1984).

Faktor individu yang dinilai mempengaruhi niat seseorang untuk melakukan whistleblowing adalah personal of reporting. Personal cost of reporting merupakan pandangan pegawai terhadap risiko pembalasan yang diterima orang yang melaporkan tindakan kecurangan (whistleblower) dari seseorang yang melakukan kecurangan (Schultz et al., 1993). Variabel ini berkaitan dengan whistleblowing, apakah individu yang sudah mengetahui kecurangan yang dilakukan oleh seorang pegawai, dia akan melaporkan atau tidak melaporkan kecurangan tersebut karena ada risiko atau ancaman yang dilakukan oleh seseorang yang melakukan pelanggaran tersebut. Saat ini penelitian mengenai faktor yang mempengaruhi niat untuk melakukan whistleblowing sudah dilakukan baik didalam maupun luar negeri. Penelitian yang dilakukan di luar negeri oleh Alleyne dkk. (2017) di Bardos mendapatkan hasil bahwa tanggung jawab pribadi, tingkat keseriusan kecurangan, dan personal cost berpengaruh positif terhadap whistleblowing. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizky Bagustianto dan Nurkholis (2015) serta Siti Aliyah (2015) menunjukkan bahwa personal cost berpengaruh negatif terhadap minat pegawai untuk melakukan tindakan whistleblowing. Selain faktor individual, faktor eksternal yang berpengaruh terhadap perilaku auditor dalam melakukan whistleblowing adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi dapat diciptakan

apabila anggota dari organisasi menyadari hak dan kewajibannya sebagai anggota tanpa melihat jabatan ataupun kedudukan masing-masing individu. Pegawai dengan komitmen yang tinggi diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang optimal<sup>3</sup>. Bariyima (2012) menyebutkan bahwa keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan sangat ditentukan oleh seberapa besar komitmen organisasi yang dimilikinya. Komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja yang tinggi pula (Randall dan Gibson 1991). Variabel komitmen organisasi merepresentasikan komponen norma subyektif pada theory of planned behavior. Dalam hal ini individu akan memikirkan suatu perilaku tertentu dengan sangat benar karena tindakan dan perilaku yang akan dilakukan akhirnya akan berpengaruh pada penilaian orang lain. Komitmen organisasi merupakan kekuatan karyawan sesuai dengan bagaimana karyawan terlibat dalam suatu organisasi, keyakinan yang kuat pada nilai-nilai dan tujuan akhir dari suatu organisasi, serta kemauan untuk berusaha yang baik atas nama organisasi (Porter, 1974). Seseorang yang memang berkomitmen tinggi terhadap organisasi kemungkinan akan mengidentifikasi terlebih dahulu dalam menanggulangi situasi yang dapat membahayakan organisasi demi menjaga reputasi dan kelangsungan organisasi. Identifikasi itu bisa saja mendapatkan pengaruh-pengaruh dari penilaian orang lain juga misalnya saja rekan kerja. Jadi hasil identifikasi tersebut bisa saja menjadi subjektif (lebih berpihak kepada organisasi atau rekan kerja) atau mungkin bisa objektif (lebih melihat kasus yang sedang terjadi).

Penelitian yang dilakukan oleh Abdullah dan Hasma (2017) dan Ahmad et al (2012) yang menemukan hasil yang berbeda bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap perilaku auditor dalam melakukan whistleblowing. Sedangkan Penelitian yang dilakukan oleh Bariyama (2012) dan Randal (1991) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap perilaku auditor dalam melakukan whistleblowing. Faktor personalitas adalah variabel yang memiliki hubungan dengan perilaku auditor. Yang dimaksud dengan faktor personalitas yang dinilai dapat mempengaruhi niat auditor dalam melakukan whistleblowing adalah locus of control (Siegel dan Marconi, 1989). Setiap individu memiliki dua komponen locus of control, yaitu locus of control internal dan locus of control eksternal. Locus of Control adalah penggambaran mengenai pandangan individu tentang hubungan antara perbuatan yang dilakukannya dan hasil yang diperolehnya.<sup>4</sup> Namun, dalam proses pengambilan keputusan, hanya satu locus of control yang akan berperan dominan. Berbagai macam penelitian telah memberikan bukti secara empiris berkaitan dengan pengaruh locus of control terutama yang dengan kinerja individu.

Seorang pegawai dengan internal locus of control yang dominan cenderung memiliki hasil pekerjaan yang lebih baik dibandingkan dengan pegawai dengan tingkat kecenderungan kepada external locus of control. Akan tetapi, jika dikaitkan dengan intensi melakukan whistleblowing hasilnya masih bervariasi. Misalnya penelitian yang dilakukan oleh Jalil (2012) tentang komitmen profesional seorang auditor terhadap intensi whistleblowing dengan locus of control sebagai variabel moderasi yang ternyata hasilnya tidak memberi bukti empiris mengenai hubungan variabel-variabel tersebut. Lain halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasil penelitian Hyatt dan Prawitt (2001) menyatakan bahwa bagi para auditor yang berasal dari perusahaan yang cenderung tidak terstruktur, auditor akan memiliki kecenderungan locus of control internal (keyakinan bahwa hasil lebih didasari oleh perilaku atau input mereka) berkinerja lebih baik daripada auditor dengan locus of control eksternal. Dengan demikian, variabel locus of control yang digunakan dalam

penelitian ini adalah locus of control internal, dikarenakan penelitian ini berfokus pada intensi / niat. Niat adalah sesuatu yang bersumber dari dalam diri seseorang sehingga faktor eksternal misalnya tekanan (push) dari lingkungan sekitar dianggap tidak memiliki andil yang besar jika dibandingkan dengan faktor internal dalam memengaruhi intensi ataupun niat seseorang dalam melakukan sesuatu. Hasil penelitian ini diperkuat oleh Kartika dan Wijayanti (2007) yang menemukan bahwa karakteristik individual auditor berpengaruh secara signifikan kinerja auditor. Auditor yang memiliki locus of control internal berkinerja lebih baik dibandingkan dengan auditor yang memiliki locus of control eksternal.

Penggunaan Locus of Control sebagai variabel moderasi niat melakukan whistleblowing, Tsui dan Gul (1996) menyatakan auditor yang memiliki Locus of Control internal akan bersikap independent dan etis dibanding auditor dengan Locus of Control eksternal. Dengan begitu, apabila seseorang berkomitmen terhadap profesinya dan memiliki Locus of Control internal, lebih memiliki intensi melakukan whistleblowing dibandingkan yang memiliki Locus of Control eksternal (Curtis dan Taylor, 2009). Individu yang memiliki Locus of Control internal akan mengambil tindakan Ketika melihat adanya pelanggaran mereka menganggap bahwa whistleblowing merupakan tindakan etis dan melakukan whistleblowing, sebaliknya individu yang memiliki locus of control eksternal tidak bertanggung jawab untuk mengambil tindakan atas perbuatan tersebut (Chiu, 2003).

## **METODOLOGI**

Pendekatan penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:17) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini, pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur pengaruh Personal Cost of Reporting, Komitmen Organisasi terhadap Intensi Auditor melakukan Whistleblowing dengan Locus of Control sebagai variabel moderasi secara numerik dan menguji hipotesis yang diajukan. Penelitian kuantitatif akan dilakukan dengan menggunakan teknik survei menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data. Kuisioner akan disebarakan kepada sampel yang dipilih dari populasi yang telah ditetapkan.

### **Populasi dan Sampel**

Sugiyono (2019:126) mengemukakan populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Adapun populasi penelitian ini adalah seluruh auditor di Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 47 orang. Sugiyono (2011:118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik sensus sampling, yaitu semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dalam penelitian (Sugiyono, 2014).

### **Jenis dan Sumber Data**

Data riset yang dikumpulkan dalam riset ini berupa data primer dan data sekunder.

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang di angkakan. Data tersebut dapat berupa angka atau skor dan biasanya diperoleh dengan menggunakan alat pengumpulan data yang jawabannya berupa rentang skor. Sumber data yang digunakan adalah data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel atau data hasil wawancara peneliti dengan narasumber (Sujarweni,2016:73). Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan yang berupa jawaban dari kuesioner.

#### **Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian lapangan (field research). Untuk mengumpulkan data lapangan, penelitian ini menggunakan metode survei dengan cara menyebarkan kusioner terhadap objek penelitian. Metode survei kusioner adalah metode pengumpulan data dengan menggunakan daftar pernyataan wajib yang diberikan langsung kepada responden. Kuisisioner akan dibagikan pada Auditor di Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan. Responden memberikan 5 alternatif jawaban pada kuisisioner dan diberi skor menggunakan skala likert, yaitu: sangat setuju, jawaban 5, setuju, jawaban 4, tidak setuju, jawaban 3, tidak setuju. Skornya 2, dan jawaban yang sangat tidak setuju diberi skor 1.

#### **Teknik Analisis Data**

Analisis dengan PLS-SEM merupakan analisis yang digunakan untuk menganalisis data yang memiliki data non linier. Partial Least Squares merupakan metode analisis yang powerfull dan sering disebut juga sebagai soft modeling karena meniadakan asumsi-asumsi OLS (Ordinary Least Squares) regresi, seperti data harus terdistribusi normal secara multivariate dan tidak adanya problem multikolonieritas antar variabel eksogen (Ghozali dan Latan, 2015). Analisis PLS-SEM biasanya terdiri dari dua sub model yaitu model pengukuran (measurement model) atau sering disebut outer model dan model struktural (structural model) atau sering disebut inner model. Model pengukuran menunjukkan bagaimana variabel manifest atau observ merepresentasi variabel laten untuk diukur.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini dilakukan terhadap auditor di Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan. Data untuk penelitian ini diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada responden di Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan. Peneliti menggunakan statistik deskriptif dalam penelitian ini untuk memberikan informasi mengenai gambaran atau detesis variabel dalam penelitian. Detesis data diperoleh dari jumlah sampel, nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata, dan standar deviasi dari variabel Personal Cost of Reporting (X1), Komitmen Organisasi (X2), Locus Of Control (Z), Intensi Auditor Melakukan Whistleblowing (Y). Pengujian hipotesis yang diajukan dilakukan dengan pengujian model struktural (inner model) dengan melihat path coefficients yang menunjukkan koefisien parameter dan nilai signifikansi t statistik. Signifikansi parameter yang diestimasi dapat memberikan informasi mengenai hubungan antar variabel-variabel penelitian. Batas untuk menolak dan menerima hipotesis yang diajukan diatas adalah sig P Values < 0.05. Tabel dibawah ini menyajikan output estimasi untuk pengujian model structural.



## Pengujian Langsung (Direct Effect)

Tabel 26 Uji Hipotesis berdasarkan Path Coefficient

|                                                                        | Original sample (O) | Sample mean (M) | Standard deviation (STDEV) | T statistics (O/STDEV) | P values |
|------------------------------------------------------------------------|---------------------|-----------------|----------------------------|------------------------|----------|
| Komitmen Organisasi -> Intensi Auditor Melakukan Whistleblowing        | 0,306               | 0,341           | 0,145                      | 2,102                  | 0,036    |
| Personal Cost of Reporting -> Intensi Auditor Melakukan Whistleblowing | 0,743               | 0,663           | 0,307                      | 2,422                  | 0,015    |

Sumber: Output PLS, 2024

Berdasarkan nilai inner weight yang terdiri dari Personal Cost of Reporting (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) dapat diketahui secara parsial pengaruhnya terhadap Intensi Auditor Melakukan Whistleblowing.

### 1) Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Hipotesis pertama menyatakan bahwa dari Personal Cost of Reporting berpengaruh positif dan signifikan terhadap Intensi Auditor Melakukan Whistleblowing. Tabel menunjukkan bahwa variabel Personal Cost of Reporting memiliki tingkat signifikan sebesar 0,036 yaitu lebih kecil dari 0,05 dan t statistic > 1,96 (2,102 > 1,96). Nilai koefisien parameternya sebesar +0,306 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen. Hal ini berarti H1 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa Personal Cost of Reporting berpengaruh positif dan signifikan terhadap Intensi Auditor Melakukan Whistleblowing. Semakin baik Personal Cost of Reporting maka Intensi Auditor Melakukan Whistleblowing akan semakin meningkat.

### 2) Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Hipotesis kedua menyatakan bahwa dari Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Intensi Auditor Melakukan Whistleblowing. Tabel menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi memiliki tingkat signifikan sebesar 0,015 yaitu lebih kecil dari 0,05 dan t statistic > 1,96 (2,422 > 1,96). Nilai koefisien parameternya sebesar +0,743 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen. Hal ini berarti H2 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Intensi Auditor Melakukan Whistleblowing. Semakin baik Komitmen Organisasi maka Intensi Auditor Melakukan Whistleblowing akan semakin meningkat.

## Pengujian Moderasi Effect

Tabel 27 Uji Hipotesis berdasarkan Moderasi Effect

|                                                                                          | Original sample (O) | Sample mean (M) | Standard deviation (STDEV) | T statistics (O/STDEV) | P values |
|------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|-----------------|----------------------------|------------------------|----------|
| Locus of Control x Personal Cost Of Reporting-> Intensi Auditor Melakukan Whistleblowing | 0,239               | 0,233           | 0,084                      | 2,853                  | 0,004    |
| Locus of Control x Komitmen Organisasi-> Intensi Auditor Melakukan Whistleblowing        | 0,232               | 0,232           | 0,086                      | 2,691                  | 0,007    |

Sumber: Output PLS, 2024

Berdasarkan nilai inner weight yang terdiri dari s Personal Cost of Reporting (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan Locus Of Control (Z) dapat diketahui secara parsial pengaruhnya terhadap Intensi Auditor Melakukan Whistleblowing.

### 1) Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa Personal Cost of Reporting berpengaruh positif dan signifikan terhadap Intensi Auditor Melakukan Whistleblowing yang diperkuat Locus Of Control. Tabel menunjukkan bahwa variabel Personal Cost of Reporting memiliki tingkat signifikan sebesar 0,028 yaitu lebih kecil dari 0,005 dan nilai  $t$  statistic  $> 1,96$  ( $2.258 > 1,96$ ). Nilai koefisien parameternya sebesar +0,677 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen. Hal ini berarti H3 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa Personal Cost of Reporting berpengaruh positif dan signifikan terhadap Intensi Auditor Melakukan Whistleblowing yang diperkuat Locus Of Control. Semakin Personal Cost of Reporting maka Intensi Auditor Melakukan Whistleblowing yang diperkuat Locus Of Control. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel Locus Of Control merupakan variabel moderasi antara Personal Cost of Reporting berpengaruh terhadap Intensi Auditor Melakukan Whistleblowing.

### 2) Pengujian Hipotesis Keempat (H4)

Hipotesis keempat menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Intensi Auditor Melakukan Whistleblowing yang diperkuat Locus Of Control. Tabel menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi memiliki tingkat signifikan sebesar 0,041 yaitu lebih kecil dari 0,005 dan nilai  $t$  statistic  $> 1,96$  ( $2.043 > 1,96$ ). Nilai koefisien parameternya sebesar +0,520 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen. Hal ini berarti H3 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Intensi Auditor Melakukan Whistleblowing yang diperkuat Locus Of Control. Semakin Komitmen Organisasi maka Intensi Auditor Melakukan Whistleblowing yang diperkuat Locus Of Control. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel Locus Of Control merupakan variabel moderasi antara Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Intensi Auditor Melakukan Whistleblowing

## Pembahasan

### Pengaruh Personal Cost of Reporting terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Personal Cost of Reporting (Pandangan pegawai terhadap risiko pembalasan atau balas dendam atau sanksi dari anggota organisasi yang dapat mengurangi niat pegawai untuk melaporkan wrongdoing) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Intensi Auditor Melakukan Whistleblowing. Hal ini semakin baik Personal Cost of Reporting maka Intensi Auditor Melakukan Whistleblowing akan semakin meningkat. Personal cost yang tinggi cenderung lebih peduli dengan whistleblowing karena mereka merasa terancam oleh berbagai risiko yang mungkin timbul dari tindakan tersebut. Hal ini terjadi karena mereka mempertimbangkan potensi dampak negatif yang bisa memengaruhi kehidupan pribadi dan profesional mereka. Berikut adalah alasan mengapa individu dengan personal cost yang tinggi cenderung lebih perhatian terhadap whistleblowing. Hal ini bisa saja disebabkan karena dalam penelitian ini niat melakukan whistleblowing didefinisikan pada saluran dan bentuk whistleblowing secara umum, seperti niat melakukan whistleblowing internal atau whistleblowing eksternal maupun niat melakukan whistleblowing anonim atau teridentifikasi. Sehingga responden memberikan asumsi bahwa niat untuk melakukan whistleblowing hanya pada saluran atau bentuk whistleblowing yang tidak dapat

dihindari personal cost-nya. Penelitian ini sesuai dengan theory of planned behaviour (Ajzen, 1991) dijelaskan bahwa keyakinan yang dimiliki oleh seorang individu akan mempertimbangkan hasil dan evaluasi atas perilaku individu sebelum bertindak. Dengan keyakinan inilah yang paling dominan mempengaruhi individu dalam bertindak. Sikap terhadap perilaku menjadi salah satu faktor yang memengaruhi dalam niat whistleblowing dengan mempertimbangkan dan melakukan penilaian atas sesuatu yang menguntungkan atau merugikan dirinya sendiri. Adapun hal yang dapat dilakukan pemerintah khususnya dalam meningkatkan niat whistleblowing internal organisasi adalah dengan menjamin kerahasiaan data seorang whistleblower dan memfasilitasi dengan adanya sistem pelaporan whistleblowing, sehingga adanya rasa aman dan personal cost seorang whistleblower akan meningkat dalam melakukan niat whistleblowing. Keyakinan berkaitan dengan penilaian subjektif individu terhadap pemahaman individu mengenai diri dan lingkungannya, dilakukan dengan cara menghubungkan antara perilaku tertentu dengan berbagai manfaat atau kerugian yang mungkin diperoleh apabila individu melakukan atau tidak melakukannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa Fiskus yang bekerja pada siap menerima resiko apabila mendapatkan pembalasan dalam bentuk tidak berwujud (intangible) maupun berwujud (tangible) yang mengancam perlindungan diri sendiri bahkan keluarga jika mengungkapkan tindakan kecurangan/ fraud yang diketahuinya.

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

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Intensi Auditor Melakukan Whistleblowing. Hal ini semakin baik Komitmen organisasi maka Intensi Auditor Melakukan Whistleblowing akan semakin meningkat. Di Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan, auditor yang merasa bahwa organisasi mereka memiliki komitmen kuat terhadap nilai-nilai integritas dan transparansi cenderung memiliki kepercayaan lebih besar untuk melaporkan pelanggaran. Komitmen ini memberikan landasan bagi auditor untuk yakin bahwa tindakan mereka didukung oleh kebijakan dan budaya organisasi. Komitmen organisasi sebagai dorongan dari dalam individu untuk dapat berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan mengutamakan kepentingan organisasi (Wiener, 1982). Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi di dalam dirinya akan timbul rasa memiliki organisasi yang tinggi sehingga ia tidak akan merasa ragu untuk melakukan whistleblowing karena ia yakin tindakan tersebut dapat melindungi organisasi dari kehancuran. Dengan komitmen seperti ini, whistleblowing menjadi alat penting yang digunakan auditor untuk melindungi organisasi dan memastikan kepatuhan terhadap standar etika dan hukum. Pemaparan diatas apabila dikaitkan dengan profesi auditor pemerintah, auditor yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi dinilai bagus untuk organisasi. Komitmen organisasi ditandai dengan adanya partisipasi aktif dan kontribusi yang terbaik yang bisa dilakukan dari seorang individu untuk organisasi, termasuk hal-hal yang dapat berdampak buruk pada organisasi. Auditor yang berkomitmen tinggi akan mengungkap (whistleblowing) hal yang dapat mengakibatkan kerugian bagi Inspektorat Daerah. Auditor yang berkomitmen memahami bahwa whistleblowing bukanlah bentuk pengkhianatan terhadap organisasi, melainkan langkah preventif untuk mencegah kerugian lebih besar.

Dengan mengungkap pelanggaran, auditor memastikan keberlanjutan organisasi berjalan dengan baik dan sesuai dengan standar etika serta aturan yang berlaku.

Theory of planned behaviour adalah teori psikologi yang dikembangkan oleh Ajzen (1991) yang menghubungkan antara keyakinan dan perilaku. Teori ini menjelaskan bagaimana minat terhadap perilaku dan perilaku dapat dibentuk. Minat terhadap perilaku tersebut diartikan sebagai indikasi kesiapan individu untuk menampilkan perilaku atau dapat disimpulkan sebagai sesuatu yang mendahului tindakan. Menurut Porter et al (1974) menyatakan bahwa komitmen organisasi ditandai dengan tindakan antara lain, (1) kepercayaan, penerimaan nilai dan tujuan organisasi, (2) kesediaan untuk mengerahkan usaha yang cukup besar untuk kepentingan organisasi, dan (3) kebutuhan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa seseorang yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi terhadap organisasi kemungkinan akan melakukan tindakan whistleblowing.

### **Pengaruh Locus of Control sebagai Variabel Moderasi terhadap hubungan Personal Cost of Reporting dalam Intensi Auditor Melakukan Whistleblowing.**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Personal Cost of Reporting terhadap Intensi Auditor Melakukan Whistleblowing dengan dimoderasi oleh Locus of Control berpengaruh positif dan signifikan, hal ini menunjukkan bahwa Personal Cost of Reporting yang dimana tingkat Locus of Control semakin meningkat akan berdampak pada meningkatnya tingkat Intensi Auditor Melakukan Whistleblowing. dikarenakan. Auditor dengan locus of control memiliki keyakinan bahwa tindakan mereka dapat memengaruhi hasil. Mereka cenderung lebih percaya diri dalam menghadapi risiko personal cost karena merasa bahwa keputusan mereka untuk melaporkan akan membawa dampak positif bagi organisasi dan diri mereka sendiri. Profesi auditor pemerintah, locus of control sangat relevan dalam memoderasi pengaruh Personal Cost of Reporting terhadap Intensi Auditor Melakukan Whistleblowing. Auditor pemerintah dengan locus of control yang tinggi lebih mampu menghadapi risiko personal cost dan lebih berkomitmen untuk mengungkap pelanggaran yang merugikan kepentingan publik. Oleh karena itu, inspektorat harus fokus pada pengembangan locus of control auditor dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung whistleblowing untuk menjaga integritas dan transparansi di sektor publik. Mengapresiasi tindakan whistleblowing dan memberikan perlindungan hukum kepada auditor yang melaporkan pelanggaran akan memperkuat keyakinan bahwa tindakan mereka diakui dan didukung.

Hasil penelitian ini mendukung Theory of Prosocial Behaviour dimana teori ini berorientasi untuk memprediksi dan memahami adanya pengaruh motivasional terhadap perilaku yang bukan dibawah kendali atau kemauan dari individu tersebut. Seorang whistleblower mungkin saja memiliki motivasi yang kuat dari keyakinan mereka dalam situasi tertentu (Micelli, 1985). Auditor cenderung melakukan whistleblowing dalam kondisi yang berada dibawah kontrol mereka. Lestari dan Yaya (2017) menjelaskan personal cost dapat dideskripsikan sebagai keyakinan individu mengenai dapat tidaknya mengendalikan kejadian-kejadian yang mempengaruhi mereka. Niat individu untuk melaporkan pelanggaran lebih kuat ketika personal cost pelaporan lebih rendah atau tanggung jawab pribadi untuk melaporkan pelanggaran lebih tinggi. Tingkat personal cost yang tinggi mengimplikasikan bahwa di dalam suatu organisasi tersebut terdapat retalisasi yang sangat tinggi terhadap anggota

organisasi. Sehingga semakin besar persepsi personal cost seseorang akan semakin berkurang niat orang tersebut untuk melakukan whistleblowing.

**Pengaruh Locus of Control sebagai Variabel Moderasi terhadap Hubungan Komitmen Organisasi dalam Intensi Auditor Melakukan Whistleblowing.**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi terhadap Intensi Auditor Melakukan Whistleblowing dengan dimoderasi oleh Locus of Control berpengaruh positif dan signifikan, hal ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi yang dimana tingkat Locus of Control semakin meningkat akan berdampak pada meningkatnya tingkat Intensi Auditor Melakukan Whistleblowing. Dikarenakan memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi dan percaya bahwa mereka memiliki kontrol terhadap dampak tindakan mereka (Locus of Control internal), mereka akan lebih cenderung untuk melakukan whistleblowing. Hal ini disebabkan oleh keyakinan mereka bahwa tindakan whistleblowing akan memberikan dampak positif yang sejalan dengan tujuan organisasi, serta memperbaiki kondisi yang ada.

Pemaparan diatas apabila dikaitkan dengan profesi auditor pemerintah, auditor yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi dinilai bagus untuk organisasi. Komitmen organisasi ditandai dengan adanya partisipasi aktif dan kontribusi yang terbaik yang bisa dilakukan dari seorang individu untuk organisasi, termasuk hal-hal yang dapat berdampak buruk pada organisasi. Peningkatan Locus of Control internal membuat auditor merasa lebih berdaya untuk melaporkan pelanggaran, karena mereka percaya bahwa pelaporan tersebut bisa membawa perubahan dan memperbaiki organisasi. Dengan demikian, semakin tinggi Komitmen Organisasi dan Locus of Control internal auditor, semakin besar intensi mereka untuk melaksanakan whistleblowing dalam upaya menjaga integritas dan akuntabilitas di Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan.

Hasil penelitian ini mendukung Theory of Prosocial Behaviour dimana hubungan antara teori ini dengan locus of control dan komitmen organisasi adalah individu dengan locus of control internal cenderung lebih bertanggung jawab dan aktif dalam berkontribusi secara sosial. Mereka percaya bahwa Tindakan mereka dapat memengaruhi hasil, sehingga lebih mungkin terlibat dalam perilaku prososial yang mendukung komitmen terhadap organisasi, teori ini berorientasi untuk memprediksi dan memahami adanya pengaruh motivasional terhadap perilaku yang bukan dibawah kendali atau kemauan individu tersebut. Seorang whistleblower mungkin saja memiliki motivasi yang kuat dari keyakinan mereka dalam situasi tertentu (Micelli, 1985). Komitmen organisasi sebagai keinginan kuat yang dimiliki pegawai untuk tetap mempertahankan kedudukannya sebagai anggota organisasi tempatnya bekerja, keinginan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi, dan keyakinan yang kuat dalam penerimaan nilai-nilai dan tujuan yang ada dalam organisasi.

Apabila penilaian bersifat subjektif, maka orang tersebut memang loyal terhadap organisasi akan tetapi tidak dengan peraturan yang ada. Berbeda halnya apabila penilaian bersifat objektif yang menunjukkan kelayakan terhadap organisasi akan tetapi tetap mempertimbangkan aturan yang berlaku di suatu tempat dan tidak ingin terjadi kasus pelanggaran yang justru akan memperburuk pada organisasi. Pemaparan diatas apabila dikaitkan dengan profesi auditor pemerintah, auditor yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi dinilai bagus untuk organisasi. Hal ini menunjukkan jika auditor yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi dengan dikendalikan oleh locus of control maka akan meningkatkan intensitas auditor

melakukan whistleblowing. Komitmen organisasi ditandai dengan adanya partisipasi aktif dan kontribusi yang terbaik yang bisa dilakukan dari seorang individu untuk organisasi, termasuk hal-hal yang dapat berdampak buruk pada organisasi. Indikator yang paling dominan dalam membentuk variabel Komitmen organisasi keterjangkauan Komitmen Afektif, menunjukkan bahwa keterikatan emosional, rasa memiliki, dan kebanggaan terhadap organisasi adalah faktor utama yang mendorong auditor untuk menjaga integritas organisasi. Dalam konteks Inspektorat Daerah, auditor dengan komitmen afektif tinggi akan lebih cenderung melaporkan pelanggaran karena mereka merasa bertanggung jawab untuk melindungi organisasi dari kerugian dan menjaga reputasi publiknya.

## SIMPULAN

Personal Cost of Reporting berpengaruh positif dan signifikan terhadap Intensi Auditor Melakukan Whistleblowing. Hal ini semakin baik Personal Cost of Reporting maka Intensi Auditor Melakukan Whistleblowing akan semakin meningkat. Personal cost yang tinggi cenderung lebih peduli dengan whistleblowing karena mereka merasa terancam oleh berbagai risiko yang mungkin timbul dari tindakan tersebut. Hal ini terjadi karena mereka mempertimbangkan potensi dampak negatif yang bisa memengaruhi kehidupan pribadi dan profesional mereka. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Intensi Auditor Melakukan Whistleblowing. Hal ini semakin baik Komitmen organisasi maka Intensi Auditor Melakukan Whistleblowing akan semakin meningkat. Di Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan, auditor yang merasa bahwa organisasi mereka memiliki komitmen kuat terhadap nilai-nilai integritas dan transparansi cenderung memiliki kepercayaan lebih besar untuk melaporkan pelanggaran. Komitmen ini memberikan landasan bagi auditor untuk yakin bahwa tindakan mereka didukung oleh kebijakan dan budaya organisasi. Personal Cost of Reporting terhadap Intensi Auditor Melakukan Whistleblowing dengan dimoderasi oleh Locus of Control berpengaruh positif dan signifikan, hal ini menunjukkan bahwa Personal Cost of Reporting yang dimana tingkat Locus of Control semakin meningkat akan berdampak pada meningkatnya tingkat Intensi Auditor Melakukan Whistleblowing. dikarenakan. Auditor dengan locus of control memiliki keyakinan bahwa tindakan mereka dapat memengaruhi hasil. Mereka cenderung lebih percaya diri dalam menghadapi risiko personal cost karena merasa bahwa keputusan mereka untuk melaporkan akan membawa dampak positif bagi organisasi dan diri mereka sendiri. Komitmen Organisasi terhadap Intensi Auditor Melakukan Whistleblowing dengan dimoderasi oleh Locus of Control berpengaruh positif dan signifikan, hal ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi yang dimana tingkat Locus of Control semakin meningkat akan berdampak pada meningkatnya tingkat Intensi Auditor Melakukan Whistleblowing. Dikarenakan memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi dan percaya bahwa mereka memiliki kontrol terhadap dampak tindakan mereka (Locus of Control internal), mereka akan lebih cenderung untuk melakukan whistleblowing.

## Referensi :

- Abdullah, M. W., & Hasma, H. (2017). Determinan intensi auditor melakukan tindakan whistle-blowing dengan perlindungan hukum sebagai variabel moderasi. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 1(3), 385-407.
- Aida, R. A., Helmy, H., & Setiawan, M. A. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 1(4), 1633-1649.
- Akbar, A. P. N., Semmaila, B., & Labbase, I. (2023). Pengaruh Etos Kerja, Kecerdasan Emotional, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Panakkukang Kota Makassar. *Journal on Education*, 6(1), 2733-2750
- Aliyah, S. (2015). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi minat pegawai dalam melakukan tindakan whistle-blowing. *Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis*, 12(2).
- Annisa, A. (2021). Ethical-Climate, Komitmen Profesional, Intensitas Melakukan Whistleblowing dengan Sensitivitas Etis. *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK*, 6(3), 113-119.
- Aulia, N. P., Sari, R., & Kalsum, U. (2021). Pengaruh Pengetahuan, Pengalaman Kerja Audit dan Profesionalisme Terhadap Kualitas Hasil Kerja Auditor Internal Inspektorat Kabupaten Pangkep." *Center of Economic Students Journal*, 4(3), 201-214.
- Gunawan, B. I. (2017). The Influence of Exotic Service Quality Towards Overall Satisfaction at Hotels in Makassar. *New Delhi: Serialjournals*.
- Ilyas, G. B., & Munir, A. R. (2017). The influence of exotic service quality towards overall satisfaction at hotels in Makassar. *International Journal of Business Research*, 15(4), 311-319.
- Latuconsina, D., A. dan Rahim, S. (2021). Pengaruh Brainstorming dan Fraud Risk Terhadap Deteksi Potensi Kecurangan Oleh Auditor. *Jurnal AkMen*, 18(2), 219-233.
- Purwaningtias, W., & Aisyah, M. N. (2018). Pengaruh Komitmen Profesional, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Niat Whistleblowing (Studi pada Karyawan Rumah Sakit di Daerah Istimewa Yogyakarta). *Jurnal Profita: Kajian Ilmu Akuntansi*, 6(5).
- Putra, A. A., & Hariyani, E. (2018). Pengaruh komitmen profesional, lingkungan etika, intensitas moral, personal cost terhadap intensi untuk melakukan whistleblowing internal (Studi empiris pada OPD Kabupaten Bengkalis). *Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis*, 11(2), 17-26.
- Safitri, D., & Silalahi, S. P. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Aparatur Sipil Negara Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing. *Profita: Komunikasi Ilmiah dan Perpajakan*, 12(1), 10-27.
- Tanor, L., & Zega, A. (2024). Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi Dan Sensitivitas Etika Terhadap Intensi Dalam Melakukan Whistleblowing. *JRAK: Jurnal Riset Akuntansi dan Komputerisasi Akuntansi*, 15(1), 14-25.
- Tjan, J. S. (2021). Pengaruh Komitmen Profesional, Sosialisasi Antisipatif Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Melakukan Tindakan Whistleblowing Dengan Locus of Control Sebagai Variabel Moderasi. *CESJ: Center Of Economic Students Journal*, 4(2), 2621-8186.
- Tjan, J. S. (2021). Pengaruh Komitmen Profesional, Sosialisasi Antisipatif Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Melakukan Tindakan Whistleblowing Dengan Locus of Control Sebagai Variabel Moderasi. *CESJ: Center Of Economic Students Journal*, 4(2), 2621-8186.
- Tjan, J. S. (2021). Pengaruh Locus of Control, Gender dan Tekanan Ketaatan Terhadap Audit Judegment Auditor di Badan Pemeriksa Keuangan Makassar. <http://jurnal.fe.umi.ac.id/index.php/PARADOKS/article/view/1002/707>, 4(3), 740-756.