Jurnal Manajemen Bisnis Era Digital
Volume 3, Nomor 2, Mei 2026
E-ISSN .: 3046-7748; P-ISSN .: 3046-7764; Hal. 188-200
DOI: https://doi.org/10.61132/jumabedi.v3i2.1652
Tersedia: https://ejournal.arimbi.or.id/index.php/JUMABEDI

Pengaruh *Machiavillian*, *Reward* dan *Organizational Culture* Terhadap *Fraud Prevention* Dimediasi oleh *Whistleblowing* pada Karyawan Bagian Produksi P.T. CFU Semarang

Firdausi Aulia Rahmaniah[1*], Patricia Dhiana Paramita[2], Aziz Fathoni[3]
[1-3] Program Studi Manajemen, Universitas Pandanaran, Indonesia
** Penulis Korespondensi: firdausiauliarahmaniah30@gmail.com*

Abstract. *This study aims to analyze the effect of Machiavellianism, reward, and organizational culture on fraud prevention with whistleblowing as an intervening variable among production employees of PT. Cakrawana Furnindo Utama (CFU) Semarang. This study employs a quantitative approach using primary data collected through questionnaires. The sampling technique used is saturated sampling, involving 100 production employees as respondents. Data analysis was conducted using validity and reliability tests, classical assumption tests consisting of normality, multicollinearity, and heteroscedasticity tests, Two Stage Least Square regression analysis, t-tests, coefficient of determination (R^2), and path analysis. The results indicate that Machiavellianism, reward, and organizational culture have significant effects on whistleblowing. Machiavellianism has no significant effect on fraud prevention, while reward and organizational culture have positive and significant effects on fraud prevention. Furthermore, whistleblowing has a positive and significant effect on fraud prevention. The mediation analysis shows that whistleblowing is able to mediate the effect of Machiavellianism on fraud prevention. However, whistleblowing is unable to mediate the effects of reward and organizational culture on fraud prevention. These findings highlight the importance of whistleblowing mechanisms in supporting effective fraud prevention within organizations.*

Keywords: *Fraud Prevention; Machiavellian; Organizational Culture; Reward; Whistleblowing.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *machiavellian*, *reward*, dan *organizational culture* terhadap *fraud prevention* dengan *whistleblowing* sebagai variabel intervening pada karyawan bagian produksi PT. Cakrawana Furnindo Utama (CFU) Semarang. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dengan sumber data primer. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh dengan jumlah responden sebanyak 100 karyawan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji instrumen penelitian dengan uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, analisis regresi linier bertahap (Two Stage Least Square), uji t, koefisien determinasi (R^2), serta analisis jalur (path analysis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Machiavellian* berpengaruh terhadap *whistleblowing* . *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *whistleblowing* . *organizational culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *whistleblowing* . *Machiavellian* tidak berpengaruh signifikan terhadap *fraud prevention*. *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *fraud prevention*. *Organizational culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *fraud prevention*. *Whistleblowing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *fraud prevention*. Selain itu, *whistleblowing* mampu memediasi pengaruh *Machiavellian* terhadap *fraud prevention*, namun tidak mampu memediasi pengaruh *reward* dan *organizational culture* terhadap *fraud prevention*.

Kata Kunci: *Fraud Prevention; Machiavellian; Organizational Culture; Reward; Whistleblowing.*

1. LATAR BELAKANG

Fraud merupakan tindakan kecurangan yang dilakukan untuk memperoleh keuntungan pribadi dengan mengabaikan norma, etika, dan ketentuan yang berlaku. Dalam organisasi, fraud dapat menimbulkan kerugian material maupun nonmaterial sehingga diperlukan upaya pencegahan yang sistematis. Skripsi Aulia menempatkan fraud prevention sebagai upaya untuk menolak atau mengurangi timbulnya tindakan kecurangan yang dapat merugikan perusahaan. Salah satu mekanisme penting dalam pencegahan fraud adalah whistleblowing, yaitu tindakan melaporkan atau mengungkap

Naskah Masuk: 21 Maret 2026; Revisi: 23 April 2026; Diterima: 25 Mei 2026; Terbit: 31 Mei 2026.

pelanggaran yang bertentangan dengan etika, norma, atau hukum. Keberanian karyawan untuk melaporkan kecurangan dapat membantu organisasi mendeteksi pelanggaran lebih awal. Dalam konteks PT. CFU Semarang, penelitian diarahkan pada karyawan bagian produksi karena aktivitas produksi berkaitan langsung dengan proses operasional perusahaan. Penelitian terdahulu yang dirangkum dalam skripsi menunjukkan adanya temuan yang beragam mengenai hubungan Machiavellian, reward, organizational culture, whistleblowing, dan fraud prevention. Setiawan dan Mutmainah (2022) menunjukkan bahwa Machiavellian dapat menurunkan kecenderungan whistleblowing dan meningkatkan risiko fraud. Kurniawati et al. (2024) menunjukkan reward berpengaruh positif terhadap whistleblowing dan fraud prevention. Ramadhani dan Trisnaningsih (2023) menunjukkan budaya organisasi positif dapat meningkatkan whistleblowing dan menurunkan fraud. Nugroho dan Kartika (2023) menguji peran whistleblowing dalam memediasi reward dan budaya organisasi terhadap fraud prevention. Berdasarkan fenomena dan research gap tersebut, penelitian ini bertujuan menguji pengaruh Machiavellian, reward, dan organizational culture terhadap whistleblowing dan fraud prevention, serta menguji peran whistleblowing sebagai variabel intervening pada karyawan bagian produksi PT. CFU Semarang.

2. KAJIAN TEORITIS

Penelitian ini menggunakan *Theory of Planned Behavior* sebagai landasan untuk menjelaskan bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh niat yang terbentuk melalui sikap terhadap perilaku, norma subjektif, dan perceived behavioral control. Dalam konteks whistleblowing, niat melaporkan pelanggaran dapat dipengaruhi oleh penilaian individu terhadap tindakan pelaporan, lingkungan sosial organisasi, serta persepsi kemampuan dan keamanan untuk melakukan pelaporan. Fraud prevention dipahami sebagai serangkaian upaya untuk menghilangkan atau mengurangi faktor yang dapat menimbulkan kecurangan. Whistleblowing berfungsi sebagai sarana pelaporan pelanggaran. Machiavellian menggambarkan kecenderungan individu yang manipulatif, oportunis, dan berorientasi pada kepentingan pribadi. Reward merupakan penghargaan finansial maupun nonfinansial yang diberikan organisasi atas kinerja atau kontribusi karyawan. Organizational culture merupakan nilai, norma, dan kebiasaan yang menjadi pedoman perilaku anggota organisasi.

Kerangka penelitian menempatkan Machiavellian (X1), reward (X2), dan organizational culture (X3) sebagai variabel independen; whistleblowing sebagai variabel intervening; dan fraud prevention sebagai variabel dependen. Hubungan langsung dan tidak langsung diuji melalui dua model regresi. Hipotesis penelitian adalah: H1

Machiavellian berpengaruh terhadap whistleblowing; H2 reward berpengaruh terhadap whistleblowing; H3 organizational culture berpengaruh terhadap whistleblowing; H4 Machiavellian berpengaruh terhadap fraud prevention; H5 reward berpengaruh terhadap fraud prevention; H6 organizational culture berpengaruh terhadap fraud prevention; H7 whistleblowing berpengaruh terhadap fraud prevention; H8 whistleblowing memediasi pengaruh Machiavellian terhadap fraud prevention; H9 whistleblowing memediasi pengaruh reward terhadap fraud prevention; dan H10 whistleblowing memediasi pengaruh *organizational culture* terhadap *fraud prevention*.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data primer. Objek penelitian adalah karyawan bagian produksi PT. Cakrawana Furnindo Utama (CFU) Semarang. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan bagian produksi dan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Jumlah responden yang digunakan sebanyak 100 karyawan. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert. Variabel penelitian terdiri atas *Machiavellian* (X1), *reward* (X2), *organizational culture* (X3), *whistleblowing* (Y1), dan *fraud prevention* (Y2). Instrumen diuji melalui validitas dan reliabilitas. Uji asumsi klasik meliputi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Pengujian hubungan antarvariabel dilakukan melalui regresi linier bertahap dua model, uji t, koefisien determinasi, dan path analysis untuk menguji efek mediasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebanyak 100 kuesioner berhasil dikumpulkan dan seluruhnya dapat diolah. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian yang baik terhadap penerapan *reward, organizational culture*, *whistelblowing,* serta *fraud prevention* di PT. Cakrawana Furnindo Utama Semarang.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel dan Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
***WHISTLEBLOWING* (Y2)**			
Y2.2	0.580l	0.165	valid
Y2.2	0.698	0.165	valid
Y2.3	0.637	0.165	valid
Y2.4	0.588	0.165	valid
Y2.5	0.650l	0.165	valid
***FRAUD PREVENTION* (Y1)**			
Y1.1	0.519	0.165	valid
Y1.2	0.628	0.165	valid
Y1.3	0.624	0.165	valid
Y1.4	0.585	0.165	valid
Y1.5	0.565	0.165	valid
***ORGANIZATIONAL CULTURE* (X1)**			
X1.1	0.292	0.165	valid

X1.2	0.571	0.165	valid
X1.3	0.631	0.165	valid
X1.4	0.557	0.165	valid
X1.5	0.486	0.165	valid
	REWARD (X2)		
X2.1	0.369	0.165	valid
X2.2	0.530l	0.165	valid
X2.3	0.642	0.165	valid
X2.4	0.551	0.165	valid
X2.5	0.524	0.165	valid
	***MACHIAVILLIAN* (X3)**		
X3.1	0.394	0.165	valid
X3.2	0.60l6	0.165	valid
X3.3	0.550l	0.165	valid
X3.4	0.558	0.165	valid
X3.5	0.519	0.165	valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2026

Semua indikator yang digunakan sebagai alat ukur dari variabel penelitian adalah valid, ditunjukkan dengan r hitung masing-masing indikator > r tabel(0l,165).

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel Penelitian	*Cronbach's Alpha*	Standar	Keterangan
1	*Machiavellian (x1)*	0.858	0.7	Reliabell
2	*reward (x2)*	0.805		Reliabell
3	*organizational culture (x3)*	0.803		Reliabell
4	*fraud prevention(y1)*	0.820		Reliabell
5	*whistleblowing (y2)*	0.803		Reliabell

Sumber : Data primer yang diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, dapat diketahui bahwa seluruh variabel bebas dan variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel atau handal. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel yang lebih besar dari nilai kritis sebesar 0,70. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian yang digunakan dapat dinyatakan memiliki tingkat konsistensi internal yang baik dan layak digunakan dalam penelitian.

Tabel 3. Kolmogorov Smirnov *Regression* Tahap 1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	X3	Y1
N		100	100	100	100
Normall Palralmeltelrs[al,b]	19.04	17.44	15.23	19.0l4	17.36
	3.470l	3.355	2.967	3.470l	4.368
Most ELxtrelmel Diffelrelncels	.10l2	.0l94	.0l89	.10l2	.0l86
	.0l57	.0l66	.0l71	.0l57	.0l75
	-.10l2	-.0l94	-.0l89	-.10l2	-.0l86
Telst Staltistic		.10l2	.0l94	.0l89	.0l86
ALsymp. Sig. (2-talileld)		.0l12[c]	.0l30l[c]	.0l49[c]	.0l66[c]

al. Test distribution is Normall.

b. Callculalteld from daltal.

c. Lillielfors Significalncel Correlction.

Sumber : Data primer yang diolah, 2026

Nilai probabilitas dari masing-masing variabel penelitian lebih besar dari 0,05, yaitu *Machiavellian* sebesar 0,102, *Reward* sebesar 0,094, *Organizational Culture* sebesar 0,089, serta *Fraud Prevention* sebesar 0,086. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

Tabel 4. Kolmogorov Smirnov *Regression* Tahap 2

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test						
		X1	X2	X3	Y1	Y2
N		10l10l	10l10l	10l10l	10l10l	10l10l
Normall Palralmeltelrs[al,b]	19.0l4	17.44	15.23	19.0l4	17.36	18.65
	3.470l	3.355	2.967	3.470l	4.368	3.286
Most ELxtrelmel	.10l2	.0l94	.0l89	.10l2	.0l86	.0l73
Diffelrelncels	.0l57	.0l66	.0l71	.0l57	.0l75	.0l72
	-.10l2	-.0l94	-.0l89	-.10l2	-.0l86	-.0l73
Telst Staltistic		.10l2	.0l94	.0l89	.0l86	.0l73
ALsymp. Sig. (2-talileld)		.0l12[c]	.0l30l[c]	.0l49[c]	.0l66[c]	.20l0l[c,d]

al. Telst distribution is Normall.
b. Callculalteld from daltal.
c. Lillielfors Significalncel Correlction.
d. This is al lowelr bound of thel truel significalncel.

Sumber : Data primer yang diolah, 2026

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji Glejser mendapatkan hasil bahwa tingkat signifikansi semua variabel independen dan dependen > 0l,0l5, sehingga kesimpulannya adalah model regresi dalam penelitian bebas dari kasus heteroskedastisitas uji regresi linier berganda.

Tabel 5. Uji Multikolonieritas Tahap 1

No	Variabel Penelitian	*Tolerance*	VIF	Keterangan
1.	*Machiavellian* (X1)	0.107	9.375	Bebas multikol
2.	*Reward* (X2)	0.196	9.389	Bebas multikol
3.	*Organizational Culture* (X3)	0.112	8.909	Bebas multikol

Sumber : Data primer yang diolah, 2026

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

Tabel 6. Uji Multikolonieritas Tahap 2

No	Variabel Penelitian	*Tolerance*	VIF	Keterangan
1.	*Machiavellian* (X1)	0l.10l3	9.682	Bebas multikol
2.	*Reward* (X2)	0l.168	9.661	Bebas multikol
3.	*Organizational Culture* (X3)	0l.10l5	9.488	Bebas multikol
4.	*Fraud Prevention* (Y1)	0l.149	6.699	Bebas multikol

Sumber : Data primer yang diolah 2026

Tabel 7. Uji Glejser *Regression* Tahap 1 Coefficients[a]

Modell		Unstalndalrdizeld Coelfficielnts B	Std. ELrror	Stalndalrdizeld Coelfficielnts Beltal	t	Sig.
1	(Constalnt)	4.256	.961		4.426	.0l0l0l
	X1	.269	.152	.214	1.773	.0l19
	X2	.567	.165	.436	3.429	.0l0l1
	X3	.433	.173	.294	2.497	.0l14

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer yang diolah 2026

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji Glejser mendapatkan hasil bahwa tingkat signifikansi semua variabel independen dan dependen > 0l,0l5, sehingga kesimpulannya adalah model regresi dalam penelitian bebas dari kasus heteroskedastisitas uji regresi linier berganda.

Tabel 8. Uji Glejser *Regression* Tahap 2 Coefficients[a]

Model		Unstalndalrdizeld Coelfficielnts B	Std. Error	Stalndalrdizeld Coelfficielnts Betal	t	Sig.
1	(Constant)	1.417	.261		5.438	.0l0l0l
	X1	.212	.0l38	.224	5.568	.0l0l0l
	X2	.419	.0l43	.428	9.676	.0l0l0l
	X3	.317	.0l44	.286	7.171	.0l0l0l
	Y1	.0l61	.0l25	.0l81	2.417	.0l18

al. Dependent Variabel: Y2

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji Glejser mendapatkan hasil bahwa tingkat signifikansi semua variabel independen dan dependen > 0l,0l5, sehingga kesimpulannya adalah model regresi dalam penelitian bebas dari kasus heteroskedastisitas uji regresi linier berganda.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 9. *Regression* Tahap 1 Coefficients[a]

Modell		Unstalndalrdizeld Coelfficielnts B	Std. ELrror	Stalndalrdizeld Coelfficielnts Beltal
1	(Constalnt)	4.256	.961	
	X1	.269	.152	.214
	X2	.567	.165	.436
	X3	.433	.173	.294

a. Dependent Variabel: Y

Sumber : Data primer yang diolah 2026

$$Y = 4.256 - 0l,269\ X_1 - 0l,567\ X_2 + 0l,433X_3 + e$$

Tabel 10. *Regression* Tahap 2 Coefficients[a]

Modell		Unstalndalrdizeld Coelfficielnts		Stalndalrdizeld Coelfficielnts
		B	Std. ELrror	Betal
1	(Constalnt)	1.417	.261	
	X1	.212	.0l38	.224
	X2	.419	.0l43	.428
	X3	.317	.0l44	.286
	Y1	.0l61	.0l25	.0l81

a. Dependent Variabel: Y2

Sumber : Data primer yang diolah 2026

Y = 1.417- 0l,212 X1 - 0l,419 X2 + 0l,317X3 +0l,0l61+e

Tabel 11. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t) Regresi Model 1

Coefficients[a]

Modell		Unstalndalrdizeld Coelfficielnts		Stalndalrdizeld Coelfficielnts		
		B	Std. ELrror	Beltal	t	Sig.
1	(Constalnt)	4.256	.961		4.426	.0l0l0l
	X1	.269	.152	.214	1.773	.0l19
	X2	.567	.165	.436	3.429	.0l0l1
	X3	.433	.173	.294	2.497	.0l14

a. Dependent Variabel: Y1

Sumber : Data primer yang diolah, 2026

Hipotesis Pertama (H1)

Variabel *Machiavellian* (X1) memiliki nilali t hitung sebesar 1,773. Nilali tersebut lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 1,660l dengan tingkat signifikansi sebesar 0l,0l19 yang lebih kecil dari 0l,0l5. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa *Machiavellian* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *whistlelblowing* pada karyawan PT. Cakrawana Furnindo Utama (CFU) Semarang dapat diterima.

Variabel *Machiavellian* memberikan pengaruh sebesar 0l,214 terhadap *whistleblowing* , namun besarnya pengaruh tersebut lebih kecil dibandingkan dengan variabel *reward* dan *organizationall culturel*.

Hipotesis Kedua (H2)

Variabel *reward* (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 3,429. Nilai tersebut lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 1,660l dengan tingkat signifikansi sebesar 0l,0l0l1 yang lebih kecil dari 0l,0l5. Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *whistlelblowing* pada karyawan PT. Cakrawana Furnindo Utama (CFU) Semarang dapat diterima.

Varialbel *reward* memberikan pengaruh terbesar terhadap *whistlelblowing* , yaitu sebesar 0l,214, dibandingkan dengan variabell *Machiavelllian* dan *organizaltionall culturl*.

Hipotesis Ketiga (H3)

Variabel *organizational culturel* (X3) memiliki niali t hitung sebesar 2,497. Nilai tersebut lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 1,660l dengan tingkat signifikansi sebesar 0l,0l14 yang lebih kecil dari 0l,0l5. Dengan demikian, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa *organizationall culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *whistlelblowing* pada karyawan PT. Cakrawana Furnindo Utama (CFU) Semarang dapat diterima.

Variabel *organizational culture* memberikan pengaruh sebesar 0l,294 terhadap *whistlelblowing* , lebih besar dibandingkan variabel *Machiavellian*, namun lebih kecil dibandingkan variabel *reward*.

Tabel 12. Coefficients[a]

Modell		Unstalndalrdizeld Coelfficielnts		Stalndalrdizeld Coelfficielnts	t	Sig.
		B	Std. ELrror	Beta		
1	(Constalnt)	1.417	.261		5.438	.000l
	X1	.212	.038	.224	5.568	.000l
	X2	.419	.043	.428	9.676	.000l
	X3	.317	.044	.286	7.171	.000l
	Y1	.0l61	.025	.081	2.417	.018

al. Dependent Variabel: Y2

Sumber : Data primer yang diolah, 2026

Hipotesis Keempat (H4)

Variabel *machiavellian* (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 5,568. Nilai tersebut lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 1,660l dengan tingkat signifikansi sebesar 0l,0l0l0l yang lebih kecil dari 0l,0l5. Dengaln demikian, hipotesis keempat yang menyatakan bahwa *machiavellian* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *fraud prevention* pada karyawan PT. Cakrawana Furnindo Utama (CFU) Semarang dapat diterima. Variabel *machiavellian* memberikan pengaruh sebesar 0l,224 terhadap *fraud prevention*, lebih besar dibandingkan variabell *organizationall culture* dan *whistlelblowing* , namun lebih kecil dibandingkan variabel *reward*.

Hipotesis Kelima (H5)

Variabel *reward* (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 9,676. Nilai tersebut lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 1,660l dengan tingkat signifikansi sebesar 0l,0l0l0l yang lebih kecil dari 0l,0l5. Dengan demikian, hipotesis kelima yang menyatakan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *fraud prevention* pada karyawan PT. Cakrawana Furnindo Utama (CFU) Semarang dapat diterima.

Variabel *reward* memberikan pengaruh terbesar terhadap *fralud prevention*, yaitu sebesar 0l,428, lebih besar dibandingkan variabel lainnya.

Hipotesis Keenam (H6)

Variabel *organizationall culture* (X3) memiliki nilai t hitung sebesar 7,171. Nilai tersebut lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 1,660l dengan tingkat signifikansi

sebesar 0l,0l0l0l yang lebih kecil dari 0l,0l5. Dengan demikian, hipotesis keenam yang menyatakan bahwa *organizational culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *fraud prevention* pada karyawan PT. Cakrawana Furnindo Utama (CFU) Semarang dapat diterima.

Variabel *organizational culture* memberikan pengaruh sebesar 0l,286 terhadap *fraud prevention,* lebih besar dibandingkan variabel *Machiavellian* dan *whistlelblowing* , namun lebih keci dibandingkan variabel *reward.*

Hipotesis Ketujuh (H7)

Variabel *whistlelblowing* (Y1) memiliki nilai t hitung sebesar 2,417. Nilali tersebut lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 1,660l dengan tingkat signifikansi sebesar 0l,0l18 yang lebih kecil dari 0l,0l5. Dengan demikian, hipotesis ketujuh yang menyatakan bahwa *whistlelblowing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *fraud prevention* pada karyawan PT. Cakrawana Furnindo Utama (CFU) Semarang dapat diterima.

Variabel *whistlelblowing* memberikan pengaruh paling kecil terhadap *fraud prevention* dibandingkan dengan variabel lainnya.

Koefisien Determinasi (*R Square*)

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi Regresi Model 1

Model Summary[b]

Modell	R	R Squalrel	ALdjusteld R Squalrel	Std. ELrror of thel ELstimaltel	Durbin-Waltson
1	.922[al]	.851	.846	1.714	1.583

al. Preldictors: (Constalnt), X3, X2, X1
b. Delpelndelnt Valrialblel: Y1

Sumber: Data primer yang diolah, 2026

Nilai ***R Square*** pada regresi model 1 sebesar **0,851**. Hal ini menunjukan bahwa variabel ***machiavellian* (X1), *reward* (X2),** daln ***organizational culture* (X3)** mampu menjelaskan variali variabel ***whistleblowing* (Y1)** sebesar **85,1%.** Sedangkan sisanya sebesar **14,9%** dijelaskan oleh variabell lain di luar model penelitian yang tidak dimasukan dalam penelitian ini.

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi Regresi Model 2

Model Summary[b]

Modell	R	R Squalrel	ALdjusteld R Squalrel	Std. ELrror of thel ELstimaltel	Durbin-Waltson
1	.992[al]	.984	.983	.423	1.716

al. Preldictors: (Constant), Y1, X3, X2, X1
b. Dependent Valrialblel: Y2

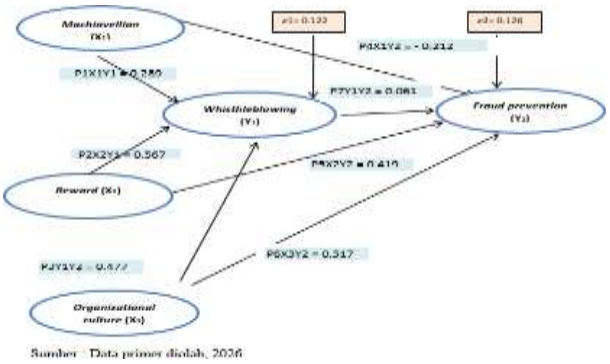
Sumber: Data primer yang diolah, 2026

Nilai R Square pada regresi model 2 sebesar 0l,984. Hall ini menunjukkan bahwa variabel *Machiavelian* (X1), *reward* (X2), *organizational culture* (X3), dan *whistleblowing* (Y1) mampu menjelaskan variasi variabel *fraud prevention* (Y2) sebesar 98,4%. Sedangkan sisanya sebesar 1,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model

penelitian yang tidak dimasukan dalam penelitian ini.

Untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis kedelapan dan kesembilan, maka digunakan *Path Analysis*.

Gambar 1. Path Analysis



Sumber : Data primer diolah, 2026

Membandingkan *direct effect* dan *indirect effect*

Suatu variabel dikatakan memediasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat apabila pengaruh tidak langsung variabel bebas terhadap variabel terikat lebih besar daripada pengaruh langsung variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengaruh *Machiavellian* terhadap *Fraud Prevention* melalui *Whistleblowing*

$$\textit{Direct effect}\ (X_1 \rightarrow Y_2) = -0{,}212$$

$$\textit{Indirect effect}\ (X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2) = (0{,}289) \times (0{,}061) = 0{,}017$$

Nilai *direct effect* < *indirect effect*, sehingga dapat disimpulkan bahwa *whistleblowing* memediasi pengaruh *Machiavellian* terhadap *fraud prevention*. Dengan demikian, hipotesis kedelapan (H8) yang menyatakan bahwa *whistleblowing* memediasi pengaruh *Machiavellian* terhadap *fraud prevention* karyawan PT CFU Semarang diterima.

Pengaruh *Reward* terhadap *Fraud Prevention* melalui *Whistleblowing*

$$\textit{Direct effect}\ (X_2 \rightarrow Y_2) = 0{,}419$$

$$\textit{Indirect effect}\ (X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2) = (0{,}567) \times (0{,}061) = 0{,}034$$

Nilai *direct effect* > *indirect effect*, sehingga dapat disimpulkan bahwa *whistleblowing* tidak memediasi pengaruh *reward* terhadap *fraud prevention*. Dengan demikian, hipotesis kesembilan (H9) yang menyatakan bahwa *whistleblowing* memediasi pengaruh *reward* terhadap *fraud prevention* karyawan PT CFU Semarang **ditolak**.

Pengaruh *Organizational Culture* terhadap *Fraud Prevention* melalui *Whistleblowing*

$$\textit{Direct effect}\ (X_3 \rightarrow Y_2) = 0{,}317$$

$$\textit{Indirect effect}\ (X_3 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2) = (0{,}477) \times (0{,}061) = 0{,}029$$

Nilai *direct effect* > *indirect effect*, sehingga dapat disimpulkan bahwa *whistleblowing* tidak memediasi pengaruh *organizational culture* terhadap *fraud prevention*. Dengan demikian, hipotesis kesepuluh (H10) yang menyatakan bahwa

whistleblowing memediasi pengaruh *organizational culture* terhadap *fraud prevention* karyawan PT CFU Semarang ditolak.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data, penelitian ini menunjukkan bahwa *Machiavellian*, *reward*, dan *organizational culture* masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap *whistleblowing* pada karyawan P.T. CFU Semarang. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai *t* sebesar 1,773 untuk *Machiavellian*, 3,429 untuk *reward*, dan 2,497 untuk *organizational culture*, yang masing-masing lebih besar daripada *t* tabel sebesar 1,660, dengan nilai signifikansi masing-masing sebesar 0,019; 0,001; dan 0,014. Dengan demikian, peningkatan *Machiavellian*, *reward*, dan *organizational culture* berkaitan dengan peningkatan kecenderungan karyawan dalam melakukan *whistleblowing*.

Hasil penelitian selanjutnya menunjukkan bahwa *Machiavellian*, *reward*, dan *organizational culture* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *fraud prevention*. Pengaruh tersebut ditunjukkan oleh nilai *t* sebesar 5,568 untuk *Machiavellian*, 9,676 untuk *reward*, dan 7,171 untuk *organizational culture*, dengan seluruh nilai signifikansi sebesar 0,000. Selain itu, *whistleblowing* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *fraud prevention*, yang ditunjukkan oleh nilai *t* sebesar 2,417 dan nilai signifikansi sebesar 0,018. Seluruh nilai signifikansi tersebut berada di bawah tingkat signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *fraud prevention*.

Hasil pengujian mediasi menunjukkan bahwa *whistleblowing* memediasi pengaruh *Machiavellian* terhadap *fraud prevention*. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *indirect effect* sebesar 0,017 yang lebih besar dibandingkan dengan *direct effect* sebesar −0,212. Sebaliknya, *whistleblowing* tidak memediasi pengaruh *reward* terhadap *fraud prevention*, karena nilai *indirect effect* sebesar 0,034 lebih kecil daripada *direct effect* sebesar 0,419. Kondisi yang sama ditemukan pada hubungan antara *organizational culture* dan *fraud prevention*, dengan nilai *indirect effect* sebesar 0,029 yang lebih kecil daripada *direct effect* sebesar 0,317. Dengan demikian, peran *whistleblowing* sebagai variabel mediasi hanya terbukti pada hubungan antara *Machiavellian* dan *fraud prevention*.

Secara keseluruhan, temuan penelitian menunjukkan bahwa *Machiavellian*, *reward*, dan *organizational culture* memiliki peran penting dalam mendorong *whistleblowing* dan *fraud prevention* pada karyawan P.T. CFU Semarang. Namun, efektivitas *whistleblowing* sebagai variabel mediasi berbeda pada setiap hubungan. *Whistleblowing* hanya mampu memediasi pengaruh *Machiavellian* terhadap *fraud*

prevention, sedangkan pengaruh *reward* dan *organizational culture* terhadap *fraud prevention* lebih dominan terjadi secara langsung.

DAFTAR REFERENSI

ACFE. (2022). Occupational *Fraud* 2022: *A Report To The Nations. Association of Certified Fraud Examiners*, 1–96.

Ahmad, N., & Omar, N. (2021). *Whistleblowing* intention and ethical climate: Evidence from emerging markets. *Journal of Business Ethics*, 174(3), 593–610.

Alleyne, P., & Hudaib, M. (2022). The role of *Organizational culture* in *fraud* risk mitigation. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 35(4), 921–945.

Andriansyah, RT, Widianingsih, I., & Karlina, N. (2024). Analisis Implementasi Sistem *Whistleblowing* Di Pemerintah Kota Kendari. *Sosiohumaniora*, 26(1), 117–127. https://doi.org/10.24198/sosiohumaniora.v26i1.52962

Association of Certified *Fraud* Examiners. (2024). *Report to the nations: Global study on occupational fraud and abuse*. ACFE.

Azhar Huwaiza Fathoni, Jihan Salsabilah, & Nera Marinda Machdar. (2024). Pengaruh *Whistleblowing* System dan Pengendalian Internal terhadap Pencegahan *Fraud*. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(2), 99–110. https://doi.org/10.54066/jrea-itb.v2i2.1815

Baker, H. K., Kumar, S., & Pandey, N. (2023). *Behavioral finance: A comprehensive guide*. Springer Nature.

Bashir, M., & Nasir, M. (2023). *Machiavellian* personality and unethical decision-making. *Journal of Business Research*, 157, 113–125.

Berger, L., Perreault, S., & Wainberg, J. (2017). Membajak Imperatif Moral: Bagaimana Insentif Finansial Dapat Menghambat Pelaporan *Whistleblower*. *Auditing: Jurnal Praktik & Teori*, 36(3), 1–14. https://doi.org/10.2308/ajpt-51663

Blötner, C., & Bergold, S. (2022). Tertipu atau tidak tertipu: Aspek pendekatan dan penghindaran *Machiavellianisme*. *Penilaian Psikologis*, 34(2), 147–158. https://doi.org/10.1037/pas0001069

Brown, J. O., & Hays, J. C. (2022). *Incentives, governance, and Fraud prevention.*

Contemporary Accounting Research, 39(2), 988–1015.

COSO. (2017). *Enterprise risk management: Integrating with strategy and performance. Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission.*

Curtis, M. B., & Taylor, E. Z. (2021). *Whistleblowing and internal reporting systems.*

Behavioral Research in Accounting, 33(1), 1–24.

Dewanggana, B. D., Paramita, P. D., & Haryono, A. T. (2016). Pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja, budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) yang berdampak pada prestasi kerja karyawan (Studi pada PT. PLN APP Semarang). *Journal of Management*, 2(2).

Eriksen, K., & Kvaløy, O. (2023). *Financial incentives and ethical behavior*. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 204, 203–219.

Gao, L., & Brink, A. G. (2022). *Organizational culture and fraud risk. Accounting Horizons*, 36(1), 85–103.

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariatedengan program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *Aprimer on partial least squares structural equation modeling* (PLS-SEM) (3rd ed.). Sage.

Hala, Y. (2022). Pengaruh *Whistleblowing system* terhadap pencegahan *fraud*. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 26(2), 145–158.

Hanie, U. (2024). Peran Penting Audit Internal Dan *Whistleblowing* System Dalam Pengungkapan *Fraud*. kindai, 20(3). https://doi.org/10.35972/kindai.v20i3.1761

Hayes, A. F. (2022). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis* (3rd ed.). Guilford Press.

Isbandi, A., & Fauzihardani, E. (2025). Pengaruh *Whistleblowing System* dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Pencegahan *Fraud* dengan Moralitas Individu sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi* (JEA), 7(1), 1–15. https://doi.org/10.24036/jea.v7i1.2026

Kaptein, M. (2021). *Theeffectiveness of ethics programs in organizations. Journal of Business Ethics*, 170(2), 379–397.

Kurniawati, D., Purnamasari, P., & Nugroho, D. (2024). *Machiavellian*ism dan perilaku etis karyawan dalam organisasi. *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia*, 28(1), 33–47.

Marciano, D., Putra, A., & Rahmawati, I. (2021). *Fraud* pentagon theory dan pencegahan kecurangan. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 12(3), 421–435.

Meliyana, F., Zanaria, Y., & Kurniawan, A. (2025). Pengaruh Intensitas Moral, Sikap *Machiavellian* dan *Self Efficacy* terhadap Niat Karyawan Melakukan *Whistleblowing* di Bidang Keuangan. Expensive: *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 4(3), 275-280. https://doi.org/10.24127/elusive.v4i3.10370