

**PENGARUH KOMITMEN PROFESIONAL, *LOCUS OF CONTROL* DAN
MACHIAVELLIAN TERHADAP *INTENTION WHISTLEBLOWING*
DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI
VARIABEL MODERASI**

(Studi Pada Organisasi Perangkat Daerah Provinsi Banten)

TESIS

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Magister
Akuntansi (M.Ak) Pada Program Studi Magister Akuntansi



Oleh :

VIRA FAJRIN

NIM : 7774220016

**PROGRAM STUDI MAGISTER AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS SULTAN AGENG TIRTAYASA**

2024

PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING

**PENGARUH KOMITMEN PROFESIONAL, *LOCUS OF CONTROL* DAN
MACHIAVELLIAN TERHADAP *INTENTION WHISTLEBLOWING*
DENGAN KOMITMEN ORGANISASI
SEBAGAI PEMODERASI**

(Studi Pada Organisasi Perangkat Daerah Provinsi Banten)

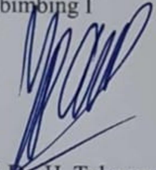
Vira Fajrin

NIM : 7774220016

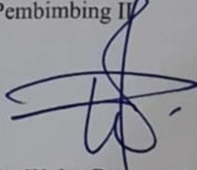
Telah disetujui untuk dilaksanakan Sidang Tesis

Menyetujui,

Tanggal, 30 - 8 - 2024
Pembimbing I

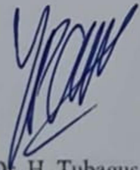

Prof. Dr. H. Tubagus Ismail, SE., MM.,
Ak., CA., CMA., CPA
NIP. 197312302001121001

Tanggal, 31 - 08 - 2024
Pembimbing II



Dr. Wulan Retnowati, SE., M.Akt.,
Ak., CA., CSRS., CSRA., CFA
NIP. 197003112005012001

Diketahui,

Tanggal, 30 - 8 - 2024
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


Prof. Dr. H. Tubagus Ismail, SE., MM.,
Ak., CA., CMA., CPA
NIP. 197312302001121001

Tanggal, 5 - 9 - 2024
Ketua Program Studi Magister
Akuntansi


Ina Indriana, SE, M.Si, Ph.D
NIP. 197406082005012002

LEMBAR PERBAIKAN SIDANG TESIS

PENGARUH KOMITMEN PROFESIONAL, *LOCUS OF CONTROL* DAN
MACHIAVELLIAN TERHADAP *INTENTION WHISTLEBLOWING* DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI
VARIABEL MODERASI

(Studi Pada Organisasi Perangkat Daerah Provinsi Banten)

Dipertahankan dalam Sidang Tesis Program Studi Magister Akuntansi Pascasarjana
Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

Mengetahui,

Komisi Penguji

1. Prof. Dr. H. Tubagus Ismail, SE., MM.,
Ak., CA., CMA., CPA
NIP. 197312302001121001

Tanda Tangan

Tanggal

30/8/24

31/8/24

2. Dr. Wulan Retnowati, SE., M.Akt., Ak.,
CA., CSRS., CSRA., CFA
NIP. 197003112005012001

3. Dr. Imam Abu Hanifah, SE., MM., Ak.,
CA
NIP. 197305262005011002

4. Nurhayati Soleha, SE., M.Si., Ph.D
NIP. 197708102003122001

5. Dr. Elvin Bastian, SE., M.Si
NIP. 196907032003121001

Menyetujui,

Tanggal 30-8-2024

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Prof. Dr. H. Tubagus Ismail, SE., MM., Ak.,
CA., CMA., CPA
NIP. 197312302001121001

Tanggal 5-9-2024

Ketua Program Studi
Magister Akuntansi

Ina Indriana, SE., M.Si., Ph.D
NIP. 197406082005012002

LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya sebagai penulis Tesis berikut :

Nama Mahasiswa : Vira Fajrin

NIM : 7774220016

Judul : Pengaruh Komitmen Profesional, *Locus of Control*
Dan *Machiavellian* Terhadap *Intention Whistleblowing*
Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Pemoderasi
(Studi Pada Organisasi Perangkat Daerah Provinsi Banten)

Dengan ini saya menyatakan bahwa seluruh penulisan Tesis ini merupakan hasil karya sendiri untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan studi dan memperoleh gelar Magister Akuntansi (M.Ak) pada Program Studi Magister Akuntansi Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.

Berkaitan dengan kutipan dari hasil karya orang lain yang digunakan dalam penulisan skripsi ini telah dituliskan sumbernya dengan jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan karya ilmiah.

Apabila di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian Tesis ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya *PLAGIAT* dalam bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi berupa pencabutan gelar akademik yang telah saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Serang, 1 Agustus 2024

Yang Menyatakan,



Vira Fajrin

NIM. 7774220016

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

*“Atas cita-cita dan Impianmu, Maka
Gigihlah Memperjuangkannya”*

Persembahan

Untuk Kedua Orang Tua, Suami, Adik dan Keluarga Besarku

Atas Dukungan Yang Telah Diberikan

Kepada Penulis Selama Ini

**Pengaruh Komitmen Profesional, *Locus of Control* dan *Machiavellian*
Terhadap *Intention Whistleblowing* Dengan Komitmen Organisasi
Sebagai Pemoderasi**

(Studi Pada Organisasi Perangkat Daerah Provinsi Banten)

Oleh:

Vira Fajrin

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh komitmen profesional, *locus of control* dan *machiavellian* terhadap *intention whistleblowing* dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif. Desain penelitian terdiri dari desain deskriptif dan desain kausal. Populasi penelitian adalah pegawai yang bekerja di Organisasi Perangkat Daerah (OP) Provinsi Banten yang menjabat kepala bagian, kepala seksi dan pejabat penatausahaan keuangan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 64 responden. Analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan program Smart PLS 3 versi *student*. Berdasarkan hasil analisis data, diketahui nilai *R Square* pada konstruk variabel *intention whistleblowing* sebesar 0.829 menunjukkan variasi pengaruh substansif variabel komitmen profesional, *locus of control* dan *machiavellian* dengan komitmen organisasi sebagai pemoderasi sebesar 82.9 persen. Adapun sisanya sebesar 17,1 persen dipengaruhi oleh variabel lainnya namun tidak diteliti. Hasil pengujian hipotesis, diketahui komitmen profesional berpengaruh positif terhadap *intention whistleblowing*, *locus of control* berpengaruh positif terhadap *intention whistleblowing*, *machiavellian* tidak berpengaruh terhadap *intention whistleblowing*, komitmen organisasi memoderasi pengaruh komitmen profesional terhadap *intention whistleblowing*, komitmen organisasi tidak memoderasi pengaruh *locus of control* terhadap *intention whistleblowing*, dan komitmen organisasi tidak memoderasi pengaruh *machiavellian* terhadap *intention whistleblowing*.

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

The Influence of Professional Commitment, Locus of Control and Machiavellian on Whistleblowing Intentions With Organizational Commitment as Moderating

(Study of Banten Province Regional Apparatus Organization)

By:

Vira Fajrin

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the influence of professional commitment, locus of control and Machiavellian on whistleblowing intention with organizational commitment as a moderating variable. The research method uses quantitative methods. The research design consists of a descriptive design and a causal design. The research population is employees who work in the Regional Apparatus Organization (OP) of Banten Province who serve as section heads, section heads and financial administration officials. The sampling technique used purposive sampling technique with a total sample of 64 respondents. Data analysis uses path analysis with the student version of the Smart PLS 3 program. Based on the results of data analysis, it is known that the R Square value for the whistleblowing intention variable construct is 0.829, indicating variations in the substantive influence of the variables professional commitment, locus of control and Machiavellian with organizational commitment as a moderator of 82.9 percent. The remaining 17.1 percent was influenced by other variables but was not researched. The results of hypothesis testing show that professional commitment has a positive effect on whistleblowing intention, locus of control has a positive effect on whistleblowing intention, Machiavellian has no effect on whistleblowing intention, organizational commitment moderates the influence of professional commitment on whistleblowing intention, organizational commitment does not moderate the influence of locus of control on whistleblowing intention, and organizational commitment do not moderate the Machiavellian influence on whistleblowing intention.

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

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah SWT yang memberikan karunia dan hidayah-Nya kepada kita semua, khususnya penulis sehingga dapat menyelesaikan penyusunan penelitian Tesis dengan judul “Pengaruh Komitmen Profesional, *Locus of Control* dan *Machiavellian* Terhadap *Intention Whistleblowing* Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Organisasi Perangkat Daerah Provinsi Banten). Sholawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita, Nabi Muhammad SAW, keluarganya, sahabat-sahabatnya dan seluruh umat Islam yang berharap kelak mendapatkan syafaatnya di yaumul kiamah.

Maksud penyusunan penelitian Tesis ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh Gelar Magister Akuntansi (M.Ak) pada Program Studi Magister Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. Dalam penyusunnya, penulis bersyukur karena memperoleh bantuan dari berbagai pihak, untuk itu penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. H. Fatah Sulaiman, ST., MT. selaku Rektor Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
2. Bapak Prof. Dr. H. Tubagus Ismail, SE, MM, Ak, CA, CMA.,CPA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sultan Ageng Tirtayasa yang juga selaku Pembimbing I yang telah memberikan masukan dan sarannya dalam proses penyusunan Tesis ini. Terima kasih.

3. Bapak Prof. Dr. H. Aan Asphianto, S.Si., SH., M.H. selaku Direktur Pascasarjana Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
4. Bapak Prof. Dr. Eng. A. Ali Alhamidi, ST., MT selaku Wakil Direktur I Pascasarjana Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
5. Bapak H. Kurnia Nugraha, ST., M.T selaku Wakil Direktur II Pascasarjana Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
6. Ibu Ina Indriana, SE, M.Si, Ph.D selaku Ketua Program Studi Magister Akuntansi.
7. Ibu Dr. Wulan Retnowati, SE., M.Akt., Ak., CA., CSRS., CSRA., CFA selaku Pembimbing II yang telah memberikan masukan dan sarannya dalam proses penyusunan Tesis ini. Terima kasih.
8. Bapak Dr. Imam Abu Hanifah, SE., MM., Ak., CA selaku Penguji Sidang Tesis yang telah memberikan masukan dan sarannya untuk menyempurnakan penyusunan Tesis ini. Terima kasih.
9. Bapak Dr. Elvin Bastian, SE., M.Si selaku Penguji Sidang Tesis yang telah memberikan masukan dan sarannya untuk menyempurnakan penyusunan Tesis ini. Terima kasih
10. Ibu Nurhayati Soleha, SE., M.Si., Ph.D selaku Penguji Sidang Tesis yang telah memberikan masukan dan sarannya untuk menyempurnakan penyusunan Tesis ini. Terima kasih
11. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Magister Akuntansi yang telah mengajarkan ilmu pengetahuan dan membimbing penulis selama proses kegiatan perkuliahan sampai dengan selesai. Terima kasih.

12. Seluruh Staf Program Studi Magister Akuntansi yang banyak membantu dalam proses keperluan keadministrasi selama kegiatan perkuliahan sampai dengan selesai. Terima kasih.
13. Kedua Orang Tua dan Adik-adik tersayang yang telah memberikan motivasi dan dukungannya kepada penulis selama ini.
14. Kedua Orang Tua Suami dan Suami tercinta atas motivasi dan dukungannya kepada penulis.
15. Suami tercinta atas motivasi dan dukungannya kepada penulis. Semoga rumah tangga kita menjadi rumah tangga yang sakinah, mawadah dan warohmah dan semoga segera dikarunia anak untuk melengkapi keluarga kecil kita.
16. Rekan-rekan seperjuangan Program Magister Akuntansi atas motivasi dan dukungannya kepada penulis.

Penulis mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak untuk dapat menyempurnakan penelitian Tesis. Semoga karya ilmiah ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkannya. Terima kasih.

Serang, 1 Agustus 2024

Vira Fajrin
NIM. 7774220016

DAFTAR ISI

	Halaman
Lembar Persetujuan Komisi Pembimbing	i
Lembar Perbaikan Sidang Tesis	ii
Lembar Pernyataan	iii
Motto dan Persembahan	iv
Abstrak	v
<i>Abstract</i>	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi	x
Daftar Tabel	xiv
Daftar Gambar	xvi

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian	12
1.4.1 Manfaat Teoritis	12
1.4.2 Manfaat Praktek	14

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Pustaka	15
2.1.1 <i>Theory of Planned Behavior</i> (TPB)	15
2.1.2 <i>Intention Whistleblowing</i>	18
2.1.3.1 Pengertian <i>Intention Whistleblowing</i>	18
2.1.3.2 Kategori <i>Whistleblowing</i>	21
2.1.3.3 Elemen <i>Whistleblowing</i>	21
2.1.3.4 <i>Whistleblower Protection</i>	23
2.1.3 Komitmen Profesional	24
2.1.4 <i>Locus of Control</i>	27
2.1.5 <i>Machiavellian</i>	29
2.1.6 Komitmen Organisasi	32
2.2 Penelitian Terdahulu	34
2.3 Kerangka Pemikiran	41

2.4	Hipotesis.....	44
2.4.1	Pengaruh Komitmen Profesional Terhadap <i>Intention Whistleblowing</i>	44
2.4.2	Pengaruh <i>Locus of Control</i> Terhadap <i>Intention Whistleblowing</i>	46
2.4.3	Pengaruh <i>Machiavellian</i> Terhadap <i>Intention Whistleblowing</i>	48
2.4.4	Pengaruh Komitmen Profesional Terhadap <i>Intention Whistleblowing</i> Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi	50
2.4.5	Pengaruh <i>Locus of Control</i> Terhadap <i>Intention Whistleblowing</i> Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi.....	53
2.4.6	Pengaruh <i>Machiavellian</i> Terhadap <i>Intention Whistleblowing</i> Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi.....	55

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1	Objek Penelitian.....	58
3.2	Metode Penelitian	58
3.2.1	Operasionalisasi Variabel	58
3.2.1.1	Variabel <i>Endogen</i>	58
3.2.1.2	Variabel <i>Eksogen</i>	59
3.2.1.3	Variabel <i>Moderasi</i>	62
3.3	Populasi dan Sampel	63
3.3.1	Populasi	63
3.3.2	Sampel.....	64
3.4	Jenis dan Sumber Data	65
3.5	Teknik Pengumpulan Data	66
3.6	Metode Analisis Data.....	66
3.6.1	Statistik Deskriptif	66
3.6.2	Uji <i>Outer Model</i>	67
3.6.2.1	Uji <i>Convergent Validity</i>	67
3.6.2.2	Uji <i>Discriminant Validity</i>	67
3.6.2.3	Uji <i>Composite Reliability</i>	67

3.6.3	Uji <i>Inner Model</i>	68
3.6.3.1	Uji Koefisien Determinasi (<i>R Square</i>).....	68
3.6.3.2	Uji <i>Predictive Relevance (Q Square)</i>	68
3.6.3.3	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	69
3.7	Uji Hipotesis.....	69

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1	Statistik Deskriptif.....	72
4.1.1	Karakteristik Responden	72
4.1.2	Tanggapan Responden Pada Tiap Variabel.....	79
4.1.2.1	Tanggapan Responden Mengenai Komitmen Profesional	79
4.1.2.2	Tanggapan Responden Mengenai <i>Locus of Control</i>	81
4.1.2.3	Tanggapan Responden Mengenai <i>Machiavellian</i>	84
4.1.2.4	Tanggapan Responden Mengenai Komitmen Organisasi	86
4.1.2.5	Tanggapan Responden Mengenai <i>Intention Whistleblowing</i>	88
4.2	Analisis Data	91
4.2.1	Uji <i>Outer Model</i>	91
4.2.1.1	Uji <i>Convergent Validity</i>	91
4.2.1.2	Uji <i>Diskriminant Validity</i>	97
4.2.1.3	Uji <i>Composite Reliability</i>	98
4.2.2	Uji <i>Inner Model</i>	99
4.2.2.1	Uji Koefisien Determinasi (<i>R Square</i>).....	100
4.2.2.2	Uji <i>Q Square (Predictive Relevance)</i>	101
4.2.2.3	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	101
4.3	Uji Hipotesis.....	103
4.1.1	Uji Hipotesis Pertama (H_1)	105
4.1.2	Uji Hipotesis Kedua (H_2).....	105
4.1.3	Uji Hipotesis Ketiga (H_3)	105

4.1.4	Uji Hipotesis Keempat (H ₄).....	106
4.1.5	Uji Hipotesis Kelima (H ₅)	106
4.1.6	Uji Hipotesis Keenam (H ₆).....	106
4.4	Pembahasan.....	107
4.1.1	Pengaruh Komitmen Profesional Terhadap <i>Intention Whistleblowing</i>	107
4.1.2	Pengaruh <i>Locus of Control</i> Terhadap <i>Intention Whistleblowing</i>	109
4.1.3	Pengaruh <i>Machiavellian</i> Terhadap <i>Intention Whistleblowing</i>	112
4.1.4	Pengaruh Komitmen Profesional Terhadap <i>Intention Whistleblowing</i> Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi	115
4.1.5	Pengaruh <i>Locus of Control</i> Terhadap <i>Intention Whistleblowing</i> Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi	118
4.1.6	Pengaruh <i>Machiavellian</i> Terhadap <i>Intention Whistleblowing</i> Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi	121

BAB V PENUTUP

5.1	Kesimpulan	125
5.2	Implikasi Penelitian	127
5.2.1	Implikasi Teoritis	127
5.2.2	Implikasi Praktis.....	128
5.3	Keterbatasan Penelitian.....	129
5.4	Saran-saran.....	130

Daftar Pustaka

Lampiran

DAFTAR TABEL

No	Nama Tabel	Halaman
2.1	Penelitian Terdahulu	37
3.1	Operasional Variabel.....	62
3.2	Daftar OPD Provinsi Banten Yang Menjadi Objek Penelitian	64
4.1	Daftar OPD Provinsi Banten Yang Bersedia dan Tidak Bersedia Menjadi Lokasi Penelitian.....	72
4.2	Penyebaran Kuesioner Penelitian.....	74
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Kategori Sampel.....	75
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	76
4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	76
4.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	77
4.7	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Akhir.....	78
4.8	Tanggapan Responden Mengenai Komitmen Profesional (Var. Eksogen 1)....	79
4.9	Nilai <i>Mean</i> dan Modus Dari Tanggapan Responden Mengenai Komitmen Profesional (Var. Eksogen 1)	80
4.10	Tanggapan Responden Mengenai <i>Locus of Control</i> (Var. Eksogen 2)	82
4.11	Nilai <i>Mean</i> dan Modus Dari Tanggapan Responden <i>Locus of Control</i> (Var. Eksogen 2).....	83
4.12	Tanggapan Responden Mengenai <i>Machiavellian</i> (Var. Eksogen 3)	84
4.13	Nilai <i>Mean</i> dan Modus Dari Tanggapan Responden Mengenai <i>Machiavellian</i> (Var. Eksogen 3)	85
4.14	Tanggapan Responden Mengenai Komitmen Organisasi (Var. Moderasi)	86
4.15	Nilai <i>Mean</i> dan Modus Dari Tanggapan Responden Mengenai Komitmen Organisasi <i>Control</i> (Var. Moderasi).....	87
4.16	Tanggapan Responden Mengenai <i>Intention Whistleblowing</i> (Variabel Endogen)	89
4.17	Nilai <i>Mean</i> dan Modus Dari Tanggapan Responden Mengenai <i>Intention Whistleblowing</i> (Variabel Endogen).....	90

4.18	Uji <i>Convergent Validity</i> Variabel Penelitian Sebelum Eliminasi.....	93
4.19	Uji <i>Convergent Validity</i> Variabel Penelitian Setelah Eliminasi.....	96
4.20	Uji <i>Discriminant Validity</i> Dengan <i>Average Variance Extracted</i> (AVE).....	97
4.21	Uji <i>Composite Reliability</i>	98
4.22	Uji <i>Cronbach's Alpha</i>	99
4.23	Uji Koefisien Determinasi (<i>R Square</i>)	100
4.24	Uji <i>Q Square</i> (<i>Construct Cross Validated Redundancy</i>).....	101
4.25	Hasil Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>) Model Penelitian.....	103
4.26	Resume Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian	104

DAFTAR GAMBAR

No	Nama Gambar	Halaman
2.1	Model Penelitian	42
4.1	Uji <i>Convergent Validity</i> Variabel Penelitian Sebelum Eliminasi.....	92
4.2	Uji <i>Convergent Validity</i> Variabel Penelitian Setelah Eliminasi.....	95
4.3	Hasil Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>) Model Penelitian	102

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pemerintahan daerah memiliki kontribusi yang sangat penting dalam mencapai tujuan dalam suatu negara. Dalam rangka mewujudkan tujuan pemerintahan harus didukung oleh etika, integritas serta perilaku baik yang berasal dari setiap personal yang terlibat didalamnya. Pencegahan kecurangan sebagai penggunaan kontrol pencegahan seperti aturan, proses, pelatihan, dan komunikasi, untuk mencegah terjadinya kecurangan. Meskipun mungkin tidak memberikan jaminan 100% terhadap kecurangan, tindakan pencegahan merupakan garis pertahanan pertama yang penting dalam mengurangi kemungkinan terjadinya kecurangan (Arismutia *et al.*, 2024). Namun, kenyataan yang ada tidak sesuai dengan yang terjadi di lapangan. Beberapa kasus kecurangan (*fraud*) terjadi pada lembaga pemerintahan khususnya di pusat ataupun daerah. Kecurangan (*Fraud*) mempunyai dampak negatif bagi instansi pemerintah terkait.

Maka dari itu upaya yang dapat dilakukan oleh suatu organisasi untuk mencegah praktik penyimpangan dan kecurangan (*fraud*) dapat dilakukan melalui penerapan *whistleblowing system* yang menjadi bagian dari sistem pengendalian internal dalam rangka penerapan praktik *good governance* (KNKG, 2008). Menurut Indra *et.al* (2022) menjelaskan *Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE) dan *Global Economic Crime Survey* (GECS) menyimpulkan salah satu cara yang paling ampuh untuk mencegah dan memerangi praktik yang

bertolak belakang dengan tata kelola pemerintahan yang baik melalui mekanisme pelaporan pelanggaran (*whistleblowing system*) keberhasilannya bisa dilihat dari banyaknya kecurangan yang berhasil ditemukan dan juga waktu pelaksanaannya yang relatif singkat dibandingkan dengan cara lainnya. Selain itu, pimpinan organisasi memiliki kesempatan untuk mengatasi permasalahan secara internal dulu, sebelum permasalahan tersebut menyebar luas keruang publik yang dapat mempengaruhi reputasi organisasi. Oleh karena itu, penyelenggaraan *whistleblowing system* yang efektif perlu digalakkan di setiap organisasi, baik di sektor swasta maupun sektor publik.

Wistleblowing merupakan bentuk pelaporan kepada pihak internal maupun eksternal di dalam organisasi terhadap pelanggaran, tindakan ilegal, atau tindakan yang tidak bermoral yang pelaporan tersebut dilakukan oleh anggota aktif dan nonaktif di suatu organisasi (Clyde *et.al*, 2022). Selain itu, BPPK Kemenkeu menyatakan *whistleblowing* merupakan suatu tindakan protes moral yang bertentangan dengan kepentingan masyarakat, yang dilakukan oleh anggota atau dewan pengawas didalam suatu organisasi melalui komunikasi kepada pihak yang berkepentingan, karena adanya tindakan yang melanggar hukum dan tidak bermoral yang terjadi didalam organisasi (Suzila, 2018). Sartika dan Mulyani (2020) menjelaskan *whistleblower* (pelapor pelanggaran) sebagai sebutan bagi seorang karyawan, atau mantan karyawan, serta anggota yang berasal dari institusi atau perusahaan yang berani dalam melaporkan suatu penyimpangan yang terjadi dalam instansi atau perusahaan tersebut.

Mansor *et.al* (2020) menjelaskan sistem *whistleblowing* tidak akan berjalan secara efektif jika secara internal tidak memungkinkan adanya keinginan dari seseorang, khususnya orang yang bekerja dalam organisasi tersebut untuk melaporkan adanya kecurangan. Hal ini dikarenakan dengan melaporkan tindakan pelanggaran yang dilakukan oleh individu agar menjadikan suatu sistem *whistleblowing* yang baik, transparan, akuntabel, dan bertanggung jawab akan membuat seseorang yang bekerja dalam organisasi tersebut yakin untuk mengungkap kasus kecurangan (*fraud*) yang terjadi di tempatnya bekerja. Terdapat beberapa faktor yang diduga mempengaruhi intensi *whistleblowing* yang berasal dari faktor internal, salah satunya komitmen profesional.

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

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

Penelitian sebelumnya yang menganalisis pengaruh komitmen profesional terhadap *intention whistleblowing* ditemukan adanya perbedaan hasil penelitian atau ditemukannya gap riset. Pada penelitian Clyde *et.al* (2022), Indra *et.al* (2022), Saputra *et.al* (2021), Arwata *et.al* (2021), Mansor *et.al* (2020), Indriani (2020), Agustiani dan Hasibuan (2020), Primasari dan Fidiana (2020), Meutia *et.al* (2018) dan Urumsah *et.al* (2018) menyatakan komitmen profesional berpengaruh positif terhadap *intention whistleblowing*. Sedangkan pada penelitian Putri dan Zahroh (2022), Haliah *et.al* (2021), dan Siallagan *et.al* (2017) menyatakan komitmen profesional tidak berpengaruh terhadap *intention whistleblowing*. Adanya perbedaan hasil penelitian sebelumnya mendasari peneliti untuk melakukan kajian kembali atas pengaruh komitmen profesional terhadap *intention whistleblowing*.

Selain komitmen profesional, *Locus of control* menjadi salah satu faktor lainnya yang dapat mempengaruhi *intention whistleblowing* (Cylde *et.al*, 2022). *Locus of control* merupakan konsep yang pertama kali dikemukakan oleh Rotler tahun 1966. *Locus of control* merupakan cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa, dimana seseorang dapat atau tidak mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya. Menurut Abdullah *et.al* (2021) menyatakan *locus of control* adalah harapan umum dari imbalan atau hasil dalam hidup yang dikendalikan dan diperoleh dari hasil tindakan seseorang sendiri (internal) atau hasil yang dikendalikan dan diperoleh karena kekuatan pihak lain di luar dirinya

(eksternal). Selanjutnya menurut Astuti (2018) menyatakan *locus of control* terbagi menjadi dua bagian, yaitu Lokus Kendali Eksternal dan Lokus Kendali Internal. Individu dengan locus of control internal percaya bahwa segala sesuatu yang terjadi dalam hidupnya, baik atas keberhasilan maupun kegagalan, berada di bawah kendalinya, yang berasal dari dirinya, kemampuan dan perilakunya. Sebaliknya, Individu dengan locus of control eksternal menganggap segala sesuatu yang terjadi di dalam hidupnya, baik atas kegagalan maupun keberhasilan, dikendalikan oleh keadaan di sekitarnya seperti keberuntungan semata, nasib dan takdir.

Penelitian sebelumnya yang menganalisis pengaruh *locus of control* terhadap *intention whistleblowing* ditemukan adanya perbedaan hasil penelitian atau ditemukannya gap riset. Pada penelitian Clyde *et.al* (2022), Kusumawardani dan Sari (2021), Yustina (2020) dan Ridwan (2019) menyatakan *locus of control* berpengaruh positif terhadap *intention whistleblowing*. Sedangkan pada penelitian Agustiani dan Hasibuan (2020) dan Meutia *et.al* (2018) menyatakan *locus of control* tidak berpengaruh terhadap *intention whistleblowing*. Adanya perbedaan hasil penelitian sebelumnya mendasari peneliti untuk melakukan kajian kembali atas pengaruh *locus of control* terhadap *intention whistleblowing*.

Faktor lainnya yang juga mempengaruhi *intention whistleblowing* adalah *machiavellian*. *Machiavelliasme* dapat menyebabkan seorang memiliki persepsi etis yang kurang baik sehingga mendorong orang tersebut untuk berperilaku tidak etis pada saat bekerja. *Machiavellianisme* adalah tingkat dimana individu

mempertahankan jarak emosional dan yakin bahwa hasil lebih penting daripada proses (Indra *et.al*, 2022). Menurut Sartika dan Mulyani (2020) menyatakan *Machiavellian* memandang manusia sebagai suatu makhluk yang dikendalikan oleh kepentingan diri, makhluk irasional yang tingkah-lakunya diombang-ambingkan oleh emosi-emosinya sehingga individu yang cenderung bersifat *machiavellian* memiliki karakteristik yang manipulatif, persuasif, tidak etis, dan penuh dengan kebohongan (*machiavellianism refers to behavior which can be characterized as manipulative, persuasive, unethical and deceitfull*).

Sifat *Machiavellian* merupakan karakter yang akan melakukan aksi dengan memperhitungkan keuntungan ekonomi yang didapatkan sebagai landasan dalam bertindak (Indra *et.al*, 2022). Sifat *Machiavellian* dapat mempengaruhi *whistleblowing* karna akan memberikan suatu organisasi informasi mengenai bagaimana cara yang lebih baik memberi insentif kepada individu yang mengungkapkan pelanggaran yang tersembunyi. Hal ini mengingat adanya insentif tersebut dapat menstimulasi keinginan seseorang yang bekerja pada suatu organisasi untuk melaporkan apabila terjadi kecurangan di lingkungan tempatnya bekerja kepada jajaran pimpinan perusahaan atau pihak lainnya yang berwenang menindaklanjuti pelaporannya.

Penelitian sebelumnya yang menganalisis pengaruh *machiavellian* terhadap *intention whistleblowing* ditemukan adanya perbedaan hasil penelitian atau ditemukannya gap riset. Pada penelitian Indra *et.al* (2022), Pratiwi dan Dwita (2020) menyatakan *machiavellian* berpengaruh positif terhadap *intention whistleblowing*. Sedangkan pada penelitian Sartika dan Mulyani (2020)

menyatakan *machiavellian* tidak berpengaruh terhadap *intention whistleblowing*. Adanya perbedaan hasil penelitian sebelumnya mendasari peneliti untuk melakukan kajian kembali atas pengaruh *machiavellian* terhadap *intention whistleblowing*.

Pendekatan kontijensi memungkinkan adanya variabel–variabel lain yang dapat bertindak sebagai pemoderasi yang dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh komitmen profesional, *locus of control* dan *machiavellian* terhadap *intention whistleblowing* (Clyde *et.al*, 2022). Hal ini menyadari dalam sebuah organisasi tidak memiliki metode terbaik dalam memperoleh keserasian antara *factor* lingkungan internal organisasi maupun *factor* lingkungan eksternalnya untuk dapat mencapai prestasi terbaik sehingga diperlukan pendekatan kontijensi untuk melihat hubungan variabel kontekstual seperti komitmen organisasi sebagai salah satu faktor lingkungan internal organisasi.

Clyde *et.al* (2022) menyatakan komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Dengan demikian menurut Sartika dan Mulyani (2020) menyatakan seseorang yang menunjukkan komitmen yang tinggi pada suatu organisasi atau instansi dan perusahaan, maka akan memiliki keinginan yang tinggi pula untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih untuk membantu dalam kesejahteraan dan keberhasilan organisasinya. Seorang pegawai, jika komitmen organisasi yang ada pada dirinya itu tinggi, maka akan timbul rasa memiliki organisasi (*sense of belonging*) yang

tinggi, sehingga ia memiliki keyakinan yang kuat dan tidak ragu untuk melakukan tindakan *whistleblowing*, karena tindakan *whistleblowing* berguna untuk melindungi organisasi dari kehancuran (Marliza, 2018).

Maka dari itu fenomena dalam penelitian ini fraud atau kecurangan merupakan tindakan melawan hukum yang dilakukan oleh oknum-oknum yang berasal dari dalam maupun di luar organisasi dengan maksud untuk mendapatkan keuntungan pribadi namun memberikan kerugian bagi organisasi dan pihak lainnya (Indra *et.al*, 2022). Menurut Assosiation of Certified Fraud Examiners, 2019). *Fraud* dapat terjadi dalam berbagai jenis dan bentuk, namun yang umum adalah korupsi. Di Indonesia sendiri, korupsi menjadi penyumbang terbesar kerugian negara dengan persentase kasus korupsi sebesar 69,9% dan organisasi yang paling dirugikan adalah pemerintah sebesar 48,5% (Assosiation of Certified Fraud Examiners, 2019). Indonesia Corruption Watch atau ICW (2023:8) menyatakan kerugian negara akibat korupsi di tahun 2020 sebesar Rp. 56,74 Triliun, tahun 2021 sebesar Rp.62,93 Triliun, tahun 2022 sebesar Rp. 48,79 Triliun berdasarkan data gabungan dari kejaksaan, kepolisian, komisi pemberantasan korupsi. Adapun tahun 2023 baru mendapatkan data masuk dari Kepolisian yang mencatat kerugian negara akibat korupsi sebesar Rp. 3,6 Triliun.

Kasus korupsi ternyata masih sering terjadi di hampir semua pemerintah daerah di Indonesia, tidak terkecuali Pemerintah Provinsi Banten. Provinsi Banten sebagai salah satu dari provinsi di Indonesia memiliki sejumlah kasus korupsi yang cukup besar. Tercatat menurut Kejaksaan Tinggi (Kejati) Banten mencatat kerugian negara yang ditimbulkan dari korupsi yang dilakukan para koruptor

selama tahun 2022 sebanyak Rp. 230 Miliar (Sumber: <https://www.kompas/2022>). Adapun tahun 2023 sebanyak 10 kasus korupsi yang ditangani oleh Kejati Banten. Dari 10 kasus tersebut, Kejati Banten telah melakukan penyitaan berbagai macam aset, seperti rumah, mobil mewah dan uang sebesar Rp. 439.399 juta yang sudah dikembalikan ke negara serta dalam tahap penyidikan sebesar Rp. 10 Miliar dari kasus *fraud* di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Banten (Sumber: <https://www.radarbanten/2023>).

Tercatat sebanyak 5 (lima) orang Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Pemerintah Provinsi Banten dipecat dengan tidak hormat karena tersandung kasus korupsi di sepanjang tahun 2022-2023. Pidana 5 orang yang 2022 karena melakukan tindak pidana korupsi. Kelima ASN tersebut terlibat kasus korupsi pengadaan masker KN95 pada Dinas Kesehatan Provinsi Banten, korupsi pengadaan komputer Ujian Nasional Berbasis Komputerisasi (UNBK) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Banten, dan korupsi Samsat Kelapa Dua pada Bappenda Banten (Sumber: <https://titikkata/2023>).

Proyek pengadaan laptop diduga fiktif di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Banten yang melibatkan pejabatnya berinisial AB dengan modus proyek fiktif atau Surat Perintah Kerja (SPK) bodong. PT. Putera Pangestu Jaya Lestari menjadi salah satu korban SPK bodong dengan kerugian sebesar Rp. 3,7 miliar yang mendapat 20 SPK bodong untuk pengadaan 100 unit laptop. Selain itu, terdapat perusahaan lain yang juga mengalami kerugian sebesar Rp. 1,8 miliar karena mendapatkan 10 SPK bodong untuk pengadaan 50 unit laptop dan banyak perusahaan lain yang juga menjadi korban SPK bodong di BPBD Banten namun

masih enggan membawa ke jalur ranah hukum karena berharap uang perusahaannya dapat dikembalikan. Menurut hasil inventarisasi Inspektorat, ditemukan sejumlah orang yang juga menjadi korban dengan kerugian mencapai Rp. 10 miliar (Sumber: <https://kabar6/2023>).

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

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, peneliti membuat rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah terdapat pengaruh dari komitmen profesional terhadap *intention whistleblowing* ?
2. Apakah terdapat pengaruh dari *locus of control* terhadap *intention whistleblowing* ?
3. Apakah terdapat pengaruh dari *machiavellian* terhadap *intention whistleblowing* ?
4. Apakah komitmen organisasi memoderasi pengaruh komitmen profesional terhadap *intention whistleblowing* ?
5. Apakah komitmen organisasi memoderasi pengaruh *locus of control* terhadap *intention whistleblowing* ?
6. Apakah komitmen organisasi memoderasi pengaruh *machiavellian* terhadap *intention whistleblowing* ?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen profesional, *locus of control* dan *machiavellian* terhadap *intention whistleblowing* pada pegawai yang bekerja di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Provinsi Banten.

Tujuan yang ingin dicapai dari pelaksanaan penelitian ini antara lain :

1. Untuk menganalisis pengaruh komitmen profesional terhadap *intention whistleblowing*.
2. Untuk menganalisis pengaruh *locus of control* terhadap *intention whistleblowing*.
3. Untuk menganalisis pengaruh *machiavellian* terhadap *intention whistleblowing*.
4. Untuk menganalisis komitmen organisasi memoderasi pengaruh komitmen profesional terhadap *intention whistleblowing*.
5. Untuk menganalisis komitmen organisasi memoderasi pengaruh *locus of control* terhadap *intention whistleblowing*.
6. Untuk menganalisis komitmen organisasi memoderasi pengaruh *machiavellian* terhadap *intention whistleblowing*.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Hasil penelitian ini dapat memperkaya kajian atas teori sikap dan perilaku, dimana teori tersebut digunakan untuk dapat memperkirakan perilaku seseorang yang didasarkan kepada keyakinan dari individu terkait. Teori sikap dan perilaku digunakan sebagai landasan teori untuk menganalisis komitmen profesional, *locus of control*, serta *machiavellian* sebagai sesuatu hal yang melekat dalam diri seseorang, diyakininya sebagai sebuah kebenaran dan mendasarinya dalam

berperilaku, yakni *intention whistleblowing* jika dirinya menemukan kecurangan di lingkungan tempatnya bekerja.

2. Hasil penelitian ini dapat memperkaya kajian atas komitmen profesional, *locus of control*, *machiavellian* sebagai faktor internal yang mempengaruhi *intention whistleblowing*, khususnya pegawai yang bekerja di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Provinsi Banten.
3. Hasil penelitian ini dapat memperkaya kajian atas *intention whistleblowing* sebagai pandangan seseorang dalam melihat dan merespon kecurangan (*fraud*) dalam berbagai jenis dan bentuknya. Kecurangan (*fraud*) dari oknum pegawai yang bekerja di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Provinsi Banten yang diduga disebabkan oleh ketidakpatuhan terhadap etika yang berlaku, seperti kode etik pegawai, Standar Operasional Prosedur (SOP) maupun peraturan hukum yang berlaku.
4. Hasil penelitian ini dapat menambah referensi bagi penelitian di masa mendatang, khususnya pada Program Studi Magister Akuntansi Universitas Sultan Ageng Tirtayasa berkenaan dengan pengaruh komitmen profesional, *locus of control* serta *machiavellian* terhadap *intention whistleblowing* dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi pada pegawai yang bekerja di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Provinsi Banten.

1.4.2 Manfaat Praktek

1. Diharapkan dapat memberikan informasi bagi pimpinan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Provinsi Banten dalam rangka evaluasi dan monitoring kinerja bawahannya agar dalam bekerja tetap mematuhi kode etik pegawai, Standar Operasional Prosedur (SOP) maupun peraturan hukum yang berlaku serta mencegah terjadinya kecurangan (*fraud*) yang merugikan bagi Pemerintah Daerah dan masyarakat terkait di masa mendatang.
2. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian sejenis yang akan dilakukan peneliti lainnya pada masa mendatang.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka dalam penelitian ini berguna untuk memperoleh landasan teori merupakan acuan dasar dalam memperkuat suatu penelitian, sebagaimana yang peneliti lakukan. Pada bagian landasan teori ini dimaksudkan untuk dapat mengetahui teori-teori apa saja yang digunakan sebagai referensi penelitian. Peneliti menggunakan teori sikap dan perilaku, teori *whistleblowing*, teori komitmen profesional, teori *love locus of control*, teori *machiavellian* dan teori komitmen organisasi untuk menguatkan landasan empiris pada penelitian ini yang dijelaskan berikut ini.

2.1.1 Theory of Planned Behavior (TPB)

Theory of Planned Behaviour (TPB) muncul sebagai solusi atas tidak berhasilnya pengaruh sikap (*attitude*) dalam memperkirakan tindakan atau perilaku aktual (*actual behavior*) secara langsung (Primasari dan Fidiana, 2020). TPB membuktikan bahwa minat lebih akurat dalam memperkirakan perilaku sesungguhnya serta dapat sebagai jalur yang menghubungkan antara sikap dan perilaku sesungguhnya. TPB memiliki 3 (tiga) konsep yang mendorong kemungkinan terjadinya perilaku individu, yaitu individu yaitu keyakinan terhadap sesuatu hal (*behaviour belief*), norma subjektif (*subjective norm*), dan persepsi kontrol perilaku (*perceived behavioral control*).

Primasari dan Fidiana (2020) menyatakan *behavioral belief* merupakan keyakinan atas suatu perilaku dan evaluasi atau penilaian terhadap hasil perilaku tersebut. Keyakinan dan evaluasi atau penilaian terhadap hasil dari suatu perilaku tersebut kemudian akan membentuk variabel sikap (*attitude*). Adapun *normative belief* merupakan keyakinan individu terhadap harapan normatif individu atau orang lain yang menjadi referensi seperti keluarga, teman, teman kerja, atasan untuk menyetujui atau menolak melakukan suatu perilaku yang diberikan. Sedangkan *perceived behavioral control* merupakan keyakinan individu yang didasarkan pada pengalaman masa lalu dengan perilaku, serta faktor atau persepsinya terhadap hal-hal yang dapat mendukung atau menghambat untuk melakukan atau tidak melakukan suatu perilaku.

Pada penelitian ini, *theory of planned behavior* (TPB) atau teori perilaku terencana dapat menjelaskan perilaku yang direncanakan untuk dilakukan oleh seseorang, dalam hal ini seseorang yang bekerja pada suatu perusahaan akan diawali dari tahap *behavioral belief*, yakni keyakinan akan suatu perilaku dan evaluasi atau penilaian terhadap hasil perilaku tersebut. Jika perilaku tersebut adalah sesuatu yang benar, baik secara moral maupun secara etika maka seseorang akan melakukan suatu perilaku tertentu dan begitupula sebaliknya (Primasari dan Fidiana, 2020). *Behavioral belief* umumnya didorong dari faktor internal atau yang terdapat dalam diri seseorang, contoh bagi seseorang yang bekerja pada suatu perusahaan, *behavioral belief* berasal dari komitmen profesional, *locus of control*, machiavellian dan komitmen organisasi.

Behavioral belief yang telah terbentuk kemudian dihubungkan dengan kondisi *normative belief* sebagai keyakinan individu terhadap harapan normatif individu atau orang lain yang menjadi referensi seperti teman kerja atau atasan sebagai etika yang tidak tertulis namun sering digunakan sebagai acuan untuk menyetujui atau menolak melakukan suatu perilaku di lingkungan kerjanya. Langkah terakhir adalah persepsi kontrol perilaku (*perceived behavioral control*) sebagai persepsi seseorang yang dapat melakukan sesuatu perilaku dengan memperhatikan hal-hal yang mendukung maupun faktor penghambat dari perilaku tersebut (Nur & Hamid, 2018). Jika terdapat hal-hal yang mendukung untuk melakukan sesuatu perilaku maka seseorang akan melakukan perilaku tersebut karena mengetahui dirinya akan mendapatkan dukungan.

Persepsi kontrol perilaku inilah yang mampu mempengaruhi niat individu untuk melakukan pelaporan atas suatu kecurangan yang terjadi di lingkungan tempatnya bekerja atau intensi *whistleblowing* (Amrullah & Kaluge, 2019). Uraian tersebut menjelaskan alasan penggunaan *theory of planned behavior* (TPB) sebagai teori yang selaras dengan keinginan melaporkan kecurangan (*intention whistleblowing*) yang dilakukan oleh seseorang yang sudah bekerja, dalam hal ini pegawai yang bekerja di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Provinsi Banten apabila menemukan adanya kecurangan dalam berbagai jenis dan bentuk di lingkungan tempatnya bekerja.

2.1.2 *Intention Whistleblowing*

2.1.3.1 *Pengertian Intention Whistleblowing*

Komite Nasional Kebijakan *Governance* (2008) menyatakan *whistleblowing* adalah pengungkapan suatu tindakan pelanggaran atau pengungkapan suatu perbuatan yang melawan hukum, perbuatan yang tidak etis ataupun tidak bermoral ataupun juga perbuatan lain yang dapat merugikan organisasi maupun pemangku kepentingan, yang dapat pula dilakukan oleh karyawan atau pimpinan organisasi kepada pimpinan organisasi atau lembaga lain yang dapat mengambil tindakan atas pelanggaran tersebut. BPPK Kemenkeu menyatakan *whistleblowing* merupakan suatu tindakan protes moral yang bertentangan dengan kepentingan masyarakat, yang dilakukan oleh anggota atau dewan pengawas didalam suatu organisasi melalui komunikasi kepada pihak yang berkepentingan, karena adanya tindakan yang melanggar hukum dan tidak bermoral yang terjadi didalam organisasi (Suzila, 2018).

Wistleblowing adalah suatu pelaporan kepada pihak internal maupun eksternal di dalam organisasi terhadap pelanggaran, tindakan ilegal, atau tindakan yang tidak bermoral, dan tindakan pelaporan dilakukan oleh anggota aktif dan non aktif disuatu organisasi (Clyde *et.al*, 2022). Sartika dan Mulyani (2020) menjelaskan *whistlebolwer* (pelapor pelanggaran) merupakan sebuah sebutan bagi seorang karyawan, atau mantan karyawan dan pekerja, serta anggota yang berasal dari institusi atau organisasi yang berani dalam melaporkan suatu penyimpangan yang terjadi dalam instansi yang dilakukan oleh pegawai. Pelapor memberikan bukti, informasi atau indikasi yang jelas atas terjadinya pelanggaran yang

dilaporkan, sehingga dapat ditelusuri atau ditindaklanjuti. Tanpa informasi yang memadai laporan akan sulit untuk ditindaklanjuti.

Sartika dan Mulyani (2020) menyatakan *whistleblowing* adalah tindakan pengungkapan oleh anggota organisasi (anggota yang sudah pensiun atau masih aktif) atas suatu praktik tidak etis, ilegal, tidak bermoral, atau tanpa legitimasi di bawah kontrol pimpinan terhadap individu atau organisasinya yang dapat berdampak perbaikan. Maka, praktik atau tindakan kecurangan dapat dilakukan oleh karyawan/bawahan atau oleh manajemen perusahaan. Sedangkan pelapor kecurangan, umumnya lebih sering dilakukan oleh bawahan/karyawan atau dikenal juga dengan istilah *Whistleblower*. Sistem *whistleblowing* tidak akan berjalan secara efektif jika secara internal tidak memungkinkan adanya keinginan dari seseorang, khususnya orang yang bekerja dalam organisasi tersebut untuk melakukan *whistleblowing* untuk melaporkan adanya kecurangan.

Whistleblowing system adalah bagian dari sistem pengendalian internal dalam mencegah praktik penyimpangan dan kecurangan serta memperkuat pengendalian internal dalam mencegah praktik penyimpangan dan kecurangan serta memperkuat penerapan praktik *good governance* (KNKG, 2008). Indra *et.al* (2022) menjelaskan menurut *Association of Certified Fraud Examiner (ACFE)* dan *Global Economic Crime Survey (GECS)* menyimpulkan salah satu cara yang paling ampuh untuk mencegah dan memerangi praktik yang bertolak belakang dengan tata kelola pemerintahan yang baik melalui mekanisme pelaporan pelanggaran (*whistleblowing system*) keberhasilannya bisa dilihat dari banyaknya kecurangan yang berhasil ditemukan dan juga waktu pelaksanaannya yang relatif

singkat dibandingkan dengan cara lainnya. Selain itu, pimpinan organisasi memiliki kesempatan untuk mengatasi permasalahan secara internal dulu, sebelum permasalahan tersebut menyebar luas keruang publik yang dapat mempengaruhi reputasi organisasi. Oleh karenanya, penyelenggaraan *whistleblowing system* yang efektif perlu digalakkan, baik di sektor swasta maupun sektor publik.

Penerapan *whistleblowing system* di sektor pemerintahan adalah aplikasi yang disediakan Kementerian Keuangan bagi seorang yang memiliki informasi dan ingin melaporkan perbuatan berindikasi pelanggaran di lingkungan Kementerian Keuangan RI. Sedangkan, *whistleblowing system* di sektor swasta dijelaskan dalam Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran Komite Nasional Kebijakan *Governance* (KNKG) tahun 2008. Adapun motif seseorang untuk menjadi seseorang yang melaporkan kecurangan atau *whistleblower* umumnya didasari dari faktor pribadi atau faktor lingkungan (Suzila, 2018). Dalam melakukan tindakan sebagai *whistleblower*, motif seseorang dalam melakukannya bukanlah hal yang penting untuk dipersyaratkan, karena ada bermacam motif dibalik pelaporan yang dilakukan, berupa motif itikad baik untuk menyelamatkan perusahaan tempatnya bekerja, untuk eksistensi diri, untuk mendapatkan kompensasi maupun karena adanya persaingan pribadi antar karyawan.

Berdasarkan pendapat ahli yang dijelaskan sebelumnya, peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa *intention whistleblowing* adalah pelaporan kepada pihak internal maupun eksternal di dalam suatu perusahaan terhadap pelanggaran, tindakan ilegal, atau tindakan yang tidak bermoral, dan tindakan pelaporan

tersebut dilakukan oleh anggota aktif dan non aktif dari perusahaan tersebut sebagai bagian dari prinsip penerapan *good corporate governance*.

2.1.3.2 Kategori *Whistleblowing*

Naomi (2015) menyatakan *whistleblowing* dikategorikan menjadi 2, yaitu *internal whistleblowing* dan *eksternal whistleblowing* dijelaskan sebagai berikut:

1. *Internal whistleblowing*

adalah ketika seorang pegawai perusahaan melaporkan suatu *fraud* yang dia ketahui. Kecurangan tersebut bisa dilakukan oleh sesama pegawai maupun kepala bagiannya. Kecurangan tersebut kemudian dilaporkan kepada pihak yang berhak.

2. *Eksternal whistleblowing*

adalah ketika seorang pegawai dalam perusahaan melaporkan kecurangan yang ditemukannya di perusahaan kepada publik, karena dia menganggap bahwa hal yang ditemukannya dapat memberikan kerugian terhadap publik.

2.1.3.3 Elemen *Whistleblowing*

Clyde *et.al* (2022) menyatakan *whistleblowing* system terdiri dari tiga elemen antara lain:

1. Elemen Struktural

Merupakan elemen yang terkait dengan infrastruktur *whistleblowing* system. Dalam elemen struktural, *whistleblowing* system diharuskan

memiliki komitmen kuat dari manajemen bahwa sistem ini dijamin berfungsi secara independen dan bebas intervensi. Selain itu juga, harus mempunyai komite atau organisasi khusus yang melaksanakan dan mempunyai resources yang handal. Dasar hukum perlindungan *whistleblower* termuat dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2006 Tentang Perlindungan Saksi dan Korban. Dalam hal ini, manajemen bertanggung jawab penuh terhadap perlindungan saksi, yang mencakup ancaman fisik, psikologis, dan tuntutan hukum.

2. Elemen Operasional

Merupakan elemen yang berkaitan dengan mekanisme dan prosedur kerja *whistleblowing system*. Dalam elemen operasional, *whistleblowing system* diharuskan memiliki sistem komunikasi pelaporan yang cepat, dapat menjamin kerahasiaan, aman, dan mudah diakses oleh semua orang. Selain itu juga, harus memiliki *code of conduct* dan prosedur operasional standar dalam melaksanakan investigasi dan penindakan, serta mempunyai kompetensi untuk melakukan investigasi dan mengerti hukum. Investigasi dan penindakan harus independen, bebas intervensi manajemen, dan berdasarkan bukti atau fakta yang jelas.

3. Elemen *Maintenance*

Merupakan elemen yang memastikan sistem pelaporan pelanggaran dapat berkelanjutan dan meningkat efektifitasnya. Dalam elemen *maintenance*, *whistleblowing system* diharuskan memiliki pendidikan

dan training yang berkesinambungan untuk meningkatkan kemampuan investigator, reliabilitas, keandalan, dan keamanan sistem komunikasi juga harus ditinjau secara berkala.

Ketiga elemen yang telah dijelaskan sebelumnya dibutuhkan untuk membangun, mengimplementasikan dan mengelola *whistleblowing system*, khususnya terkait perlindungan kepada pelapor.

2.1.3.4 Whistleblower Protection

Komite Nasional Kebijakan *Governance* (2008) menyatakan sistem pelaporan pelanggaran yang baik memberikan fasilitas dan perlindungan atau disebut *whistleblower protection* sebagai berikut:

1. Fasilitas saluran pelaporan (telepon, surat, email) yang independen, bebas dan rahasia
2. Perlindungan kerahasiaan identitas pelapor.

Perlindungan ini diberikan bila pelapor memberikan identitas serta informasi yang dapat digunakan untuk menghubungi pelapor. Walaupun diperbolehkan, namun penyampaian pelaporan secara anonim, yaitu tanpa identitas, tidak direkomendasikan. Pelaporan secara anonim menyulitkan dilakukannya komunikasi untuk tindak lanjut atas pelaporan

3. Perlindungan atas tindakan balasan dari terlapor atau organisasi.

Perlindungan dari tekanan, penundaan kenaikan pangkat, pemecatan, gugatan hukum, harta benda, hingga tindakan fisik. Perlindungan ini

tidak hanya untuk pelapor tetapi juga dapat diperluas hingga ke anggota keluarga pelapor

4. Informasi pelaksanaan tindak lanjut, berupa kapan dan bagaimana serta kepada institusi mana tindak lanjut diserahkan.

Informasi ini disampaikan secara rahasia kepada pelapor yang lengkap identitasnya. Berdasarkan teori yang telah dijelaskan di atas dapat disimpulkan bahwa *whistleblower* protection merupakan fasilitas dan jaminan perlindungan yang sudah termuat dalam undang-undang khusus bagi pelapor. Seorang *whistleblower* mungkin saja mendapatkan perlakuan tidak menyenangkan atas tindakan *whistleblowing* yang dilakukan. Oleh karena itu sudah seharusnya seorang *whistleblower* berhak untuk mendapatkan perlindungan yang terjamin (*whistleblower protection*).

2.1.3 Komitmen Profesional

Komitmen pada umumnya dapat diartikan sebagai kekuatan identifikasi individu dan keterlibatannya dalam suatu organisasi atau profesi. Mansor *et.al* (2020) menyatakan komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut. Komitmen profesional mendasari perilaku sikap dan orientasi profesional seseorang dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya. Norma aturan dan kode etik profesi yang berfungsi sebagai suatu mekanisme pengendalian akan dapat menentukan kualitas pekerjaan seorang profesional. Saputra *et.al* (2021) menyatakan komitmen

professional merupakan cara pandang seseorang yang didasari pada loyalitas, tekad, dan harapan seseorang yang dituntut oleh sistem, nilai atau norma yang mengarahkan seseorang bertindak sesuai prosedur tertentu dalam upaya menjalankan tugasnya dengan tingkat keberhasilan yang tinggi.

Arwata *et.al* (2021) menyatakan komitmen profesional sebagai bentuk kecintaan seseorang kepada profesinya dengan suka rela. Ketika seseorang berkomitmen terhadap profesinya maka dia akan melakukan upaya apapun untuk mencapai tujuan profesi tersebut. Seseorang yang mempunyai komitmen yang kuat cenderung melakukan perbuatan baik untuk menyelamatkan organisasinya agar terhindar dari perbuatan yang menyimpang dan curang. Primasari dan Fidiana (2020) menyatakan komitmen profesional adalah suatu tindakan loyalitas terhadap pekerjaan yang sedang dijalani berdasarkan norma dan aturan yang berlaku secara umum. Dengan semakin maraknya tindakan kecurangan, korupsi, sikap profesional seorang pegawai sangat diperlukan untuk mengungkapkan tindak kecurangan tersebut, karena pegawai yang profesional tidak hanya bekerja untuk kepentingan organisasi saja, tetapi juga harus dapat mempertanggungjawabkan hasil kinerjanya terhadap masyarakat.

Indra *et.al* (2022) menyatakan komitmen profesional adalah tingkat loyalitas kepada profesinya seperti pemahaman individu tersebut (seseorang yang berkomitmen profesi meyakini dan menerima tujuan profesi serta memiliki keinginan melakukan berbagai upaya demi mencapai tujuan profesi yang diminta. Selain itu, Clyde *et.al* (2022) menyatakan komitmen profesional adalah tindakan individu yang menunjukkan loyalitas terhadap profesi sebagai bentuk ketaatan

terhadap aturan dan nilai-nilai profesi. Semakin tinggi komitmen profesional dimiliki oleh karyawan, semakin tinggi mereka akan membawa keluar semua aturan yang ada untuk mencapai tujuan profesional tanpa diminta. Jadi tidak ada rasa takut bagi mereka untuk melakukannya melaporkan penipuan dan menjadi *whistleblower*. Selain itu,

Pelaksanaan komitmen profesional sangat menekankan dan menjunjung tinggi norma-norma dan nilai yang ada dan berlaku sesuai standar profesional yang ditetapkan, sehingga seorang pegawai akan bertindak secara profesional. Indra *et.al* (2022) menyatakan seorang pegawai yang memiliki rasa komitmen yang tinggi terhadap profesinya akan melakukan pencegahan jika ada sikap, perilaku atau tindakan yang tidak sesuai dengan standar profesional yang ada, sehingga dapat diambil tindakan *whistleblowing*. Semakin tinggi komitmen profesional maka semakin tinggi pula mereka cenderung menganggap *whistleblowing* menjadi hal yang penting serta kemungkinan mereka melakukan *whistleblowing* pun semakin tinggi. Berkomitmen terhadap profesi berarti memiliki keyakinan bahwa profesi yang dilakukan dapat memberikan hal yang baik bagi diri seseorang.

Berdasarkan pendapat ahli yang dijelaskan sebelumnya, peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa komitmen profesional adalah individu yang memiliki komitmen kerja atau komitmen terhadap profesinya yang kuat dengan mematuhi aturan yang ada sebagai standar perilakunya cenderung akan melaporkan tindakan pelanggaran dalam organisasi baik untuk melindungi profesi mereka sendiri atau membasmi pelanggaran dan kecurangan dalam berbagai jenis

dan bentuknya demi kepentingan organisasi tempatnya bekerja dan kepentingan publik secara luas.

2.1.4 Locus of Control

Locus of control merupakan konsep yang pertama kali dikemukakan oleh Rotler tahun 1966. Gibson *et.al* (2015) mengatakan *locus of control* merupakan karakteristik kepribadian yang menguraikan orang yang menganggap bahwa kendali kehidupan mereka datang dari dalam diri mereka sendiri sebagai *internalizers*, dan orang yang yakin bahwa kehidupan mereka dikendalikan oleh faktor eksternal disebut *externalizer*. Agustiani dan Hasibuan (2020) menyatakan *locus of control* adalah keyakinan individu mengenai sumber penyebab dari peristiwa-peristiwa yang dialami dalam hidupnya. Seseorang dapat meyakini dirinya mampu mengatur hidupnya dan bisa juga seseorang memiliki keyakinan terhadap faktor nasib, keberuntungan, atau kesempatan yang dapat mempengaruhi hidupnya.

Robbins & Judge (2018) menjelaskan bahwa *locus of control* merupakan tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Sedangkan Lefcourt (2014) menyatakan *locus of control* mengacu pada derajat di mana individu memandang peristiwa-peristiwa dalam kehidupannya sebagai konsekuensi perbuatannya, dengan demikian dapat dikontrol (control internal), atau sebagai sesuatu yang tidak berhubungan dengan perilakunya sehingga di luar kontrol pribadinya (control eksternal). Robinson *et.al* (2016) menyatakan *locus of control* adalah keyakinan individu. mengenai sumber

penyebab dari peristiwa-peristiwa yang dialami dalam hidupnya. Seseorang juga dapat memiliki keyakinan bahwa ia mampu mengatur kehidupannya, atau justru orang lainlah yang mengatur kehidupannya, bisa juga ia berkeyakinan faktor nasib, keberuntungan, atau kesempatan yang mempunyai pengaruh besar dalam kehidupannya.

Locus of control adalah istilah yang mengacu pada persepsi individu tentang pengendalian pribadi, khususnya berkaitan dengan kontrol atas hasil-hasil yang penting. Benson *et.al* (2015) berpendapat *locus of control* mengacu pada keyakinan seseorang tentang bagaimana upaya individu dalam mencapai hasil yang diinginkan. Sedangkan Yustina (2020) mengemukakan *locus of control* adalah kepercayaan umum bahwa keberhasilan dan kegagalan individu dikendalikan oleh perilaku individu atau dirinya sendiri, atau mungkin, bahwa prestasi, kegagalan dan keberhasilan dikendalikan oleh kekuatan lain seperti kesempatan, keberuntungan dan nasib atau hal lainnya yang berasal dari luar dirinya. Selain itu, Abdullah *et.al* (2021) menyatakan *locus of control* adalah harapan umum dari imbalan atau hasil dalam hidup yang dikendalikan oleh seseorang tindakan sendiri (internal) atau karena kekuatan eksternal (eksternal). Individu yang memiliki *locus of control* internal percaya bahwa suatu peristiwa memegang kendali dan akan selalu mengambil peran dan tanggung jawab menentukan benar atau salah, sedangkan individu dengan eksternal *locus of control* cenderung tidak bersifat pribadi tanggung jawab atas konsekuensi etis atau tidak etis perilaku dan mengandalkan kekuatan luar.

Berdasarkan pendapat ahli yang dijelaskan sebelumnya, peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa *locus of control* adalah suatu konsep yang diyakini oleh seorang individu berkaitan dengan segala sesuatu yang terjadi dalam hidupnya dapat terjadi karena akibat dari perbuatannya sendiri (internal) yang lebih besar atau sesuatu terjadi karena ada orang lain bahkan faktor lainnya (eksternal) yang lebih besar.

2.1.5 Machiavellian

Machiavellian merupakan karakter yang akan melakukan aksi dengan memperhitungkan keuntungan ekonomi yang didapatkan sebagai landasan dalam bertindak (Indra *et.al*, 2022). Sifat *Machiavellian* dapat mempengaruhi *whistleblowing* karena akan memberikan organisasi suatu informasi mengenai bagaimana cara yang lebih baik memberi insentif kepada individu tertentu untuk mengungkapkan sebuah pelanggaran yang tersembunyi. Enus & David (2019) menyatakan bahwa seseorang dengan sifat *machiavellian* berpengaruh positif terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.

Machiavellianisme adalah tingkat dimana individu mempertahankan jarak emosional dan yakin bahwa hasil lebih penting daripada proses (Indra *et.al*, 2022). Sartika dan Mulyani (2020) menyatakan *Machiavelli* memandang manusia sebagai suatu makhluk yang dikendalikan oleh kepentingan diri, makhluk irasional yang tingkah-lakunya diombang-ambingkan oleh emosi-emosinya sehingga individu yang cenderung bersifat *machiavellian* memiliki karakteristik yang manipulatif, persuasif, tidak etis, dan penuh dengan kebohongan

(machievellianism refers to behavior which can be characterized as manipulative, persuasive, unethical and deceitfull). Machiavelliasme dapat menyebabkan seorang memiliki persepsi etis yang kurang baik sehingga mendorong orang tersebut untuk berperilaku tidak etis pada saat bekerja.

Machiavelliasme merupakan salah satu faktor yang dapat menyebabkan seorang memiliki persepsi etis yang kurang baik sehingga mendorong orang tersebut untuk berperilaku tidak etis. Tang *et.,al* (2008) menyatakan *Machiavellian* adalah kondisi dimana seseorang yang bekerja secara agresif, manipulatif, eksploitatif, dan curang untuk mencapai tujuan pribadinya tanpa memperhatikan perasaan, hak, dan kebutuhan orang lain. Hardiman (2011) menyatakan *Machiavelli* memandang manusia sebagai suatu makhluk yang dikendalikan oleh kepentingan diri, makhluk irasional yang tingkah-lakunya diombang-ambingkan oleh emosi-emosinya sehingga individu *Machiavellian* memiliki karakteristik yang manipulatif, persuasif, tidak etis, dan penuh dengan kebohongan. Hal ini mencerminkan seseorang dengan sifat *machiavellian* dengan karakter kuat sebagai manipulator atau orang yang melakukan manipulasi akan mendapatkan lebih banyak *reward* (kompensasi) yang dia terima dibandingkan yang dia peroleh ketika tidak melakukan manipulasi dan ketika orang lain mendapatkan kecil atau sedikit dan umumnya berlangsung minimal dalam jangka pendek.

Indra *et.al* (2022) menemukan bukti kepribadian individu mempengaruhi *intention whistleblowing*. Sifat *Machiavellian* ini merupakan karakter yang akan melakukan aksi dengan memperhitungkan keuntungan ekonomi yang didapatkan

sebagai landasan dalam bertindak (Dalton dan Radke, 2012). Sifat Machiavellian dapat mempengaruhi *whistleblowing* karena akan memberikan suatu organisasi informasi mengenai bagaimana cara yang lebih baik memberi insentif kepada individu tertentu untuk mengungkapkan sebuah pelanggaran yang tersembunyi. Apabila diterapkan pada profesi akuntansi, maka seorang pegawai memiliki niat untuk melakukan pelaporan adanya kecurangan atau *intention whistleblowing* dengan tujuan untuk mendapatkan keuntungan bagi individu dan kelompoknya yang sejalan dengannya berkenaan dengan perilaku tidak etis dari pegawai lainnya yang dilaporkannya kepada perusahaan tempatnya bekerja.

Leary dan Hoyle (2019:94) menjelaskan seseorang dengan kepribadian *machiavellian* ditunjukkan oleh sikap sebagai berikut :

1. Individu dengan sifat *Machiavellian* memiliki kepercayaan bahwa perilaku kerja dan keberhasilan tugas mereka lebih dikarenakan faktor di luar diri, yaitu organisasi dan pemberian orang lain. Sehingga pada saat mengalami kegagalan akan menyalahkan organisasi daripada menginstrospeksi dirinya sendiri.
2. Individu dengan sifat *Machiavellian* menganggap orang lain adalah lemah dan memiliki sedikit kontrol atas situasi mereka. Pada bidang ini, mereka percaya dapat mempengaruhi orang lain untuk mendapatkan apa yang mereka inginkan.
3. Individu dengan sifat *Machiavellian* cenderung melakukan tindakan manipulatif atas hal-hal yang berkenaan secara langsung dengan tanggungjawabnya. Kecenderungan manipulatif ini membuat mereka

memiliki niat yang rendah menghormati kesepakatan atau perjanjian yang mereka buat dan memungkinkan dapat menahan informasi yang akan membahayakan atau merugikan mereka.

4. Individu dengan sifat *Machiavellian* memberikan prioritas tinggi kepada uang, kekuasaan dan persaingan dan prioritas rendah kepada komunitas dan orang lain.
5. Individu dengan sifat *Machiavellian* memiliki cara pandang adalah *goal-oriented* bukan *process-oriented* sehingga dalam mencapai tujuannya lebih menyukai jalan pintas.
6. Individu dengan sifat *Machiavellian* lebih menekankan pada nilai-nilai kompetensi, yaitu menilai kompetensi dan kemampuan dari seseorang untuk berhasil.

2.1.6 Komitmen Organisasi

Robbins dan Judge (2018) mendefinisikan komitmen organisasional (*organizational commitment*) merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan dapat memihak pada organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya agar bisa mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi dapat diartikan untuk memihak kepada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi dapat diartikan pula suatu berpihakan kepada organisasi yang merekrut individu tersebut. Komitmen organisasi (*organizational commitment*) terkadang disebut juga dengan komitmen kerja yang mencerminkan identifikasi dan ikatan individu pada suatu

organisasi, karena seseorang yang berkomitmen akan melihat dirinya sebagai anggota sejati di sebuah perusahaan atau organisasi, yang mengabaikan sumber ketidakpuasan kecil, dan tetap memandang dirinya sebagai anggota organisasi (Moorhead dan Griffin, 2018).

Dewi (2019) menyatakan komitmen organisasi adalah bagaimana tingkat komitmen dan tanggung jawab seorang karyawan didalam memihak sebuah organisasi dengan tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu atau pegawai mengenal dan terikat pada organisasinya (Griffin, 2018). Komitmen organisasi dapat berkembang apabila pegawai mampu menemukan harapannya dan memenuhi kebutuhannya dalam sebuah organisasi. Komitmen organisasi merupakan suatu kekuatan relatif yang mengidentifikasi keterlibatan individu atau seseorang didalam suatu organisasi, yang dapat dilihat dengan tiga faktor, memiliki keyakinan yang kuat dan adanya penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi, adanya kesanggupan dalam penggerakan usaha atas nama organisasi, dan memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan di organisasi (Marliza, 2018).

Komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Clyde *et.al*, 2022). Sartika dan Mulyani (2020) menyatakan seseorang yang menunjukkan komitmen yang tinggi pada suatu organisasi atau instansi dan perusahaan, maka akan memiliki keinginan yang

tinggi pula untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih untuk membantu dalam kesejahteraan dan keberhasilan organisasinya. Seorang pegawai, jika komitmen organisasi yang ada pada dirinya itu tinggi, maka akan timbul rasa memiliki organisasi (*sense of belonging*) yang tinggi, sehingga ia memiliki keyakinan yang kuat dan tidak ragu untuk melakukan tindakan *whistleblowing*, karena tindakan *whistleblowing* berguna untuk melindungi organisasi dari kehancuran (Marliza, 2018).

2.2 Penelitian Terdahulu

Pada penelitian ini, peneliti dalam melakukan studi kepustakaan selain ditunjang dari buku-buku literatur, data sekunder lainnya diperoleh dari jurnal penelitian terdahulu untuk memperkuat landasan empiris penelitian ini. Penelitian terdahulu yang digunakan sebagai rujukan utama pada penelitian ini antara lain:

1. Mansor, Tuan Mastiniwati Tuan *et.al.* 2020. *Whistleblowing by auditors: the role of professional commitment and independence commitment. Emerald: Managerial Auditing Journal.* 0268-6902

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen profesional dan komitmen independen terhadap intensi *whistleblowing*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis deskriptif. Populasi penelitian adalah auditor eksternal yang beroperasi di Malaysia. Teknik pengambilan sampel menggunakan *convenience sampling* dengan jumlah sebanyak 274 auditor eksternal. penyebaran pegawai. Pengumpulan data penelitian

menggunakan kuesioner, dimana jumlah kuesioner yang dapat diolah sebanyak 274 kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan program Smart PLS. Hasil penelitian diketahui bahwa komitmen profesional berpengaruh positif terhadap *intention whistleblowing*, dan independensi organisasi tidak berpengaruh positif terhadap *intention whistleblowing*.

2. Clyde, Vierina *et.al.* 2022. *Professionalism and Locus of Control on Whistleblowing Intention: The Moderating Role of Organizational Commitment. Journal AFRE: Accounting and Financial Review.* Volume 5 Nomor 1.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi sebagai pemoderasi hubungan antara komitmen profesional dan *locus of control* terhadap intensi *whistleblowing*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis deskriptif. Populasi penelitian adalah Aparatur Pengawas Intern Pemerintah (APIP) di Inspektorat Provinsi Banten dengan jumlah sebanyak 87 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, dengan jumlah sampel sebanyak 87 pegawai. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan program *Smart PLS*. Hasil penelitian diketahui bahwa komitmen profesional berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*, *locus of control* berpengaruh positif terhadap niat

melakukan *whistleblowing*, komitmen organisasi memoderasi pengaruh komitmen profesional terhadap niat melakukan *whistleblowing*, dan komitmen organisasi memoderasi pengaruh *locus of control* terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

3. Indra, Salsabila Ardelia *et.al.* 2022. Pengaruh Sifat Machiavellian dan Komitmen Profesional Terhadap *Intention Whistleblowing*. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*. Volume 5 Nomor 1. Penelitian ini dilakukan untuk meneliti penyebab atau faktor apa saja yang mempengaruhi seseorang untuk memiliki intensi melakukan *whistleblowing*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah sifat Machiavellian dan komitmen profesional berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing* di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jambi. Data penelitian adalah data primer diperoleh melalui kuesioner yang disebar kepada pegawai Dispora Provinsi Jambi dan sampel penelitian berjumlah 118 pegawai dengan teknik sampling jenuh. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan sifat machiavellian dan komitmen profesional berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing* dan dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi sifat machiavellian maka semakin tinggi intensi melakukan *whistleblowing* dan semakin tinggi komitmen profesional maka semakin tinggi pula intensi melakukan *whistleblowing*.

Resume penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini dengan kesamaan variabel penelitian disajikan secara menyeluruh pada tabel berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
1	Clyde, Vierina <i>et.al</i> (2022)	<u>Endogen</u> <i>Intention Whistleblowing</i> <u>Eksogen</u> <i>Professionalisme Commitment Locus of Control</i> <u>Moderating</u> <i>Comitment Organization</i>	Komitmen profesional berpengaruh positif terhadap <i>intention whistleblowing</i> <i>Locus of control</i> berpengaruh positif terhadap <i>intention whistleblowing</i> Profesionalisme berpengaruh positif terhadap <i>intention whistleblowing</i> Komitmen organisasi memoderasi (memperkuat) pengaruh komitmen profesional terhadap <i>intention whistleblowing</i> Komitmen organisasi memoderasi (memperkuat) pengaruh <i>locus of control</i> terhadap <i>intention whistleblowing</i>
2	Indra, Salsabila Ardedia <i>et.al</i> (2022)	<u>Endogen</u> <i>Intention Whistleblowing</i> <u>Eksogen</u> Komitmen Profesional Sifat Machiavellian	Komitmen profesional berpengaruh positif terhadap <i>intention whistleblowing</i> Sifat machiavellian berpengaruh positif terhadap <i>intention whistleblowing</i>
3	Putri, Selvi Aprilia dan Fatmawati Zahroh (2022)	<u>Endogen</u> <i>Intention Whistleblowing</i> <u>Eksogen</u> Kontrol Perilaku Komitmen Profesional Religiusitas	Kontrol Perilaku tidak berpengaruh terhadap <i>intention whistleblowing</i> Komitmen profesional tidak berpengaruh terhadap <i>intention whistleblowing</i> Religiusitas berpengaruh positif terhadap <i>intention whistleblowing</i>
4	Adha, Adila Restu dan Rizqa Anita (2021)	<u>Endogen</u> <i>Intention Whistleblowing</i> <u>Eksogen</u> <i>Authentic leadership Personal identification Organizational Commitment</i>	<i>Authentic leadership</i> berpengaruh positif terhadap <i>intention whistleblowing</i> <i>Personal identification</i> tidak berpengaruh terhadap <i>intention whistleblowing</i> <i>Organizational commitment</i> tidak berpengaruh terhadap <i>intention whistleblowing</i>

No	Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
5	Haliah <i>et.al</i> (2021)	<i>Endogen</i> <i>Intention</i> <i>Whistleblowing</i> <i>Eksogen</i> <i>Reward</i> Komitmen Profesional	Komitmen profesional tidak berpengaruh terhadap <i>intention whistleblowing</i> <i>Reward</i> berpengaruh positif terhadap <i>intention whistleblowing</i>
6	Saputra, Vergi <i>et.al</i> (2021)	<i>Endogen</i> <i>Intention</i> <i>Whistleblowing</i> <i>Eksogen</i> Komitmen profesional Tingkat keseriusan kecurangan Intensitas Moral	Komitmen profesional berpengaruh positif terhadap <i>intention whistleblowing</i> Tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap <i>intention whistleblowing</i> Intensitas moral berpengaruh positif terhadap <i>intention whistleblowing</i>
7	Kusumawardani, I Wayan Agung Shinta dan Maria Mediatrix Ratna Sari (2021)	<i>Endogen</i> <i>Intention</i> <i>Whistleblowing</i> <i>Eksogen</i> <i>Locus of Control</i> <i>Professionalisme</i> <i>Commitment</i> <i>Seriousness Level of Violation</i>	<i>Locus of control</i> berpengaruh positif terhadap <i>intention whistleblowing</i> Profesionalisme berpengaruh positif terhadap <i>intention whistleblowing</i> Tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap <i>intention whistleblowing</i>
8	Arwata, I Gusti Agung Bayudha <i>et.al</i> (2021)	<i>Endogen</i> <i>Intention</i> <i>Whistleblowing</i> <i>Eksogen</i> Komitmen Organisasi Saluran Pelaporan Anonim <i>Personal Cost</i> <i>Reward</i>	Komitmen profesional berpengaruh positif terhadap <i>intention whistleblowing</i> <i>Reward</i> tidak berpengaruh terhadap <i>intention whistleblowing</i>
9	Agustiani, Winda Dwi dan Ahmad Basid Hasibuan (2020)	<i>Endogen</i> <i>Intention</i> <i>Whistleblowing</i> <i>Eksogen</i> <i>Professionalisme</i> <i>Commitment</i> <i>Comitment</i> <i>Organization</i> <i>Locus of Control</i>	Komitmen profesional berpengaruh positif terhadap <i>intention whistleblowing</i> Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap <i>intention whistleblowing</i> <i>Locus of control</i> tidak berpengaruh terhadap <i>intention whistleblowing</i>

No	Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
10	Mansor, Tuan Mastiniwati Tuan <i>et.al</i> (2020)	<u>Endogen</u> <i>Intention Whistleblowing</i> <u>Eksogen</u> <i>Professional Commitment Independence Organization</i>	Komitmen profesional berpengaruh positif terhadap <i>intention whistleblowing</i> Independensi organisasi tidak berpengaruh positif terhadap <i>intention whistleblowing</i>
11	Indriani, Violeta (2020)	<u>Endogen</u> <i>Intention Whistleblowing</i> <u>Eksogen</u> Komitmen profesional Intensitas moral <u>Moderating Reward</u>	Komitmen profesional berpengaruh positif terhadap <i>intention whistleblowing</i> Reward berpengaruh positif terhadap <i>intention whistleblowing</i> <i>Reward</i> memoderasi pengaruh komitmen profesional terhadap <i>intention whistleblowing</i>
12	Sartika, Dewi dan Fitrah Mulyani (2020)	<u>Endogen</u> <i>Intention Whistleblowing</i> <u>Eksogen</u> Sifat <i>Machiavellian</i> Lingkungan Etika Komitmen Organisasi Tingkat Keseriusan Kecurangan	Sifat <i>machiavellian</i> tidak berpengaruh terhadap <i>intention whistleblowing</i> Lingkungan etika berpengaruh positif terhadap <i>intention whistleblowing</i> Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap <i>intention whistleblowing</i> Tingkat keseriusan kecurangan tidak berpengaruh terhadap <i>intention whistleblowing</i>
13	Yustina, Andi Ina (2020)	<u>Endogen</u> <i>Intention Whistleblowing</i> <u>Eksogen</u> <i>Locus of Control Internal Locus of Control Eksternal Norma Subjektif</i>	<i>Locus of control</i> internal berpengaruh positif terhadap <i>intention whistleblowing</i> <i>Locus of control</i> eksternal positif berpengaruh terhadap <i>intention whistleblowing</i> Norma subjektif berpengaruh positif terhadap <i>intention whistleblowing</i>
14	Primasari, Ratna Arizka dan Fidiana (2020)	<u>Endogen</u> <i>Intention Whistleblowing</i> <u>Eksogen</u> Intensitas Moral Komitmen Professional Tingkat Keseriusan Kecurangan	Intensitas moral berpengaruh positif terhadap <i>intention whistleblowing</i> Komitmen profesional berpengaruh positif terhadap <i>intention whistleblowing</i> Tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap <i>intention whistleblowing</i>

No	Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
15	Pratiwi, Hesti Eka dan Sany Dwita (2020)	<u>Endogen</u> <i>Intention Whistleblowing</i> <u>Eksogen</u> Sifat Machiavellian <i>Power Distance</i>	Sifat machiavellian berpengaruh positif terhadap <i>intention whistleblowing</i> <i>Power distance</i> berpengaruh positif terhadap <i>intention whistleblowing</i>
16	Dewi, Ni Ketut Ayu Rosiana et.al (2019)	<u>Endogen</u> <i>Intention Whistleblowing</i> <u>Eksogen</u> Professionalisme Komitmen Organisasi Sensitivitas Etika	Professionalisme berpengaruh positif terhadap <i>intention whistleblowing</i> Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap <i>intention whistleblowing</i> Sensitivitas etika berpengaruh positif terhadap <i>intention whistleblowing</i>
17	Ridwan, Riana Anggraeny (2019)	<u>Endogen</u> <i>Intention Whistleblowing</i> <u>Eksogen</u> <i>Locus of Control Professionalisme</i> <u>Moderating</u> <i>Comitment Organization</i>	<i>Locus of control</i> berpengaruh positif terhadap <i>intention whistleblowing</i> Profesionalisme berpengaruh positif terhadap <i>intention whistleblowing</i> Komitmen organisasi memoderasi (memperkuat) pengaruh <i>locus of control</i> terhadap <i>intention whistleblowing</i> Komitmen organisasi memoderasi (memperkuat) pengaruh profesionalisme terhadap <i>intention whistleblowing</i>
18	Meutia, Intan et.al (2018)	<u>Endogen</u> <i>Intention Whistleblowing</i> <u>Eksogen</u> <i>Professionalisme Commitment Ethical consideration</i> <u>Moderating</u> <i>Locus of control</i>	Komitmen profesional berpengaruh positif terhadap <i>intention whistleblowing</i> <i>Ethical consideration</i> berpengaruh positif terhadap <i>intention whistleblowing</i> <i>Locus of control</i> tidak berpengaruh positif terhadap <i>intention whistleblowing</i>
19	Urumsah, Dekar (2018)	<u>Endogen</u> <i>Intention Whistleblowing</i> <u>Eksogen</u> <i>Moral Intensity Comitment Organization Professionalisme Commitment</i>	Komitmen profesional berpengaruh positif terhadap <i>intention whistleblowing</i> <i>Comitment organization</i> tidak berpengaruh terhadap <i>intention whistleblowing</i> <i>Moral intensity</i> berpengaruh positif terhadap <i>intention whistleblowing</i>

No	Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
20	Siallagan, Hamonagan et.al (2017)	<u>Endogen</u> <i>Intention Whistleblowing</i> <u>Eksogen</u> <i>Professional Commitment Attitude Subjective Norms Perceived Behavior</i>	Komitmen profesional tidak berpengaruh terhadap <i>intention whistleblowing</i> Sikap berpengaruh positif terhadap <i>intention whistleblowing</i> Norma subjektif berpengaruh positif terhadap <i>intention whistleblowing</i>

Sumber : Data diolah, 2024

2.3 Kerangka Pemikiran

Kecurangan yang dilakukan oleh perusahaan besar sering menjadi isu yang menarik perhatian publik. Kecurangan (*fraud*) merupakan salah satu perbuatan yang dapat mengakibatkan kerugian dalam perusahaan, organisasi, karyawan, maupun orang lain. Kecurangan tidak terbatas pada pemakaian aset tanpa otorisasi, tetapi juga penipuan, penyembunyian dokumen/laporan, pemalsuan dokumen untuk keperluan bisnis, atau memberikan informasi rahasia perusahaan kepada pihak di luar perusahaan tanpa sepengetahuan pihak yang berwenang. Setiap pegawai memiliki peluang yang sama besarnya untuk melakukan atau tidak melakukan kecurangan (*fraud*) sehingga pegawai lain yang menyaksikan adanya kecurangan juga memiliki peluang yang sama besarnya untuk membuat pelaporan kecurangan atau *intention whistleblowing*.

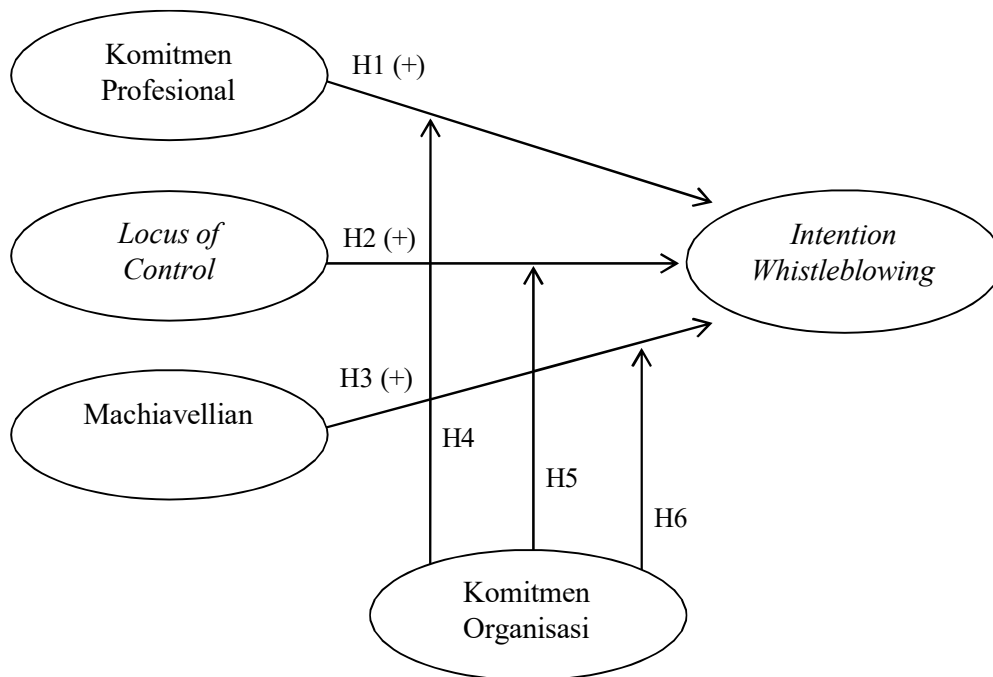
Menurut *theory of planned behavior* (TPB) atau teori perilaku terencana dapat menjelaskan perilaku yang direncanakan untuk dilakukan oleh seseorang (Primasari dan Fidiana, 2020). *Theory of planned behavior* memiliki 3 (tiga) konsep yang mendorong kemungkinan terjadinya perilaku individu, yaitu individu

yaitu keyakinan terhadap sesuatu hal (*behaviour belief*), norma subjektif (*subjective norm*), dan persepsi kontrol perilaku (*perceived behavioral control*). Primasari dan Fidiana (2020) menyatakan *behavioral belief* merupakan keyakinan atas suatu perilaku dan evaluasi atau penilaian terhadap hasil perilaku tersebut. Keyakinan dan evaluasi atau penilaian terhadap hasil dari suatu perilaku tersebut kemudian akan membentuk variabel sikap (*attitude*). Adapun *normative belief* merupakan keyakinan individu terhadap harapan normatif individu atau orang lain yang menjadi referensi seperti keluarga, teman, teman kerja, atasan untuk menyetujui atau menolak melakukan suatu perilaku yang diberikan. Sedangkan *perceived behavioral control* merupakan keyakinan individu yang didasarkan pada pengalaman masa lalu dengan perilaku, serta faktor atau persepsinya terhadap hal-hal yang dapat mendukung atau menghambat untuk melakukan atau tidak melakukan suatu perilaku.

Pada penelitian ini, konsep *theory of planned behavior* terdapat pada aspek *behavioral belief* dan *perceived behavioral control*. Pada seseorang yang bekerja pada suatu perusahaan akan diawali dari tahap *behavioral belief*. *Behavioral belief* umumnya didorong dari faktor internal atau yang terdapat dalam diri seseorang (Primasari dan Fidiana, 2020), contohnya seperti komitmen profesional, *locus of control*, machiavellian dan komitmen organisasi. Sedangkan *perceived behavioral control* terdapat pada keinginan melaporkan kecurangan (*intention whistleblowing*) yang akan dilakukan seseorang dengan memperhatikan hal-hal yang mendukung dan hal-hal yang menghambat apabila dirinya melakukan sesuatu perilaku, dalam hal ini *intention whistleblowing*.

Whistleblowing adalah suatu pelaporan kepada pihak internal maupun eksternal di dalam organisasi terhadap pelanggaran, tindakan ilegal, atau tindakan yang tidak bermoral, dan tindakan pelaporan dilakukan oleh anggota aktif dan nonaktif disuatu organisasi (Clyde *et.al*, 2022). Sistem *whistleblowing* tidak akan berjalan secara efektif jika secara internal tidak memungkinkan adanya keinginan orang yang bekerja dalam organisasi tersebut melakukan *whistleblowing* untuk melaporkan kecurangan. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi keinginan seseorang melakukan *whistleblowing* (*intention whistleblowing*) yang berasal dari faktor internal, yakni komitmen profesional dan *locus of control*, machiavellian dan komitmen organisasi. Untuk memudahkan pemahaman dalam penelitian ini, peneliti membuat model penelitian yang disajikan pada gambar berikut :

Gambar 2.1
Model Penelitian



Sumber : Mansor (2020), Clyde *et.al* (2022) dan Indra *et.al* (2022)

2.4 Hipotesis

2.4.1 Pengaruh Komitmen Profesional Terhadap *Intention Whistleblowing*

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

Menurut *theory of planned behavior* (TPB) atau teori perilaku terencana dapat menjelaskan perilaku yang direncanakan untuk dilakukan oleh seseorang, dalam hal ini seseorang yang bekerja pada suatu perusahaan akan diawali dari tahap *behavioral belief*, yakni keyakinan akan suatu perilaku dan evaluasi atau penilaian terhadap hasil perilaku tersebut. Jika perilaku tersebut adalah sesuatu yang benar, baik secara moral maupun secara etika maka seseorang akan melakukan suatu perilaku tertentu dan begitupula sebaliknya (Primasari dan Fidiana, 2020). *Behavioral belief* umumnya didorong dari faktor internal atau yang terdapat dalam diri seseorang, contoh bagi seseorang yang bekerja pada

suatu perusahaan, *behavioral belief* diantaranya dapat terbentuk dari komitmen profesional seseorang terhadap perusahaan tempatnya bekerja.

Seseorang yang memiliki komitmen kuat terhadap profesionalitasnya dikarakterkan memiliki kepercayaan dan penerimaan tinggi terhadap nilai-nilai dan tujuan dari profesi tersebut. Sehingga ketika ada masalah yang dapat menghambat tujuan dari profesinya, akan mendorong individu tersebut untuk segera menyelesaikan masalah yang ada dan apabila dirinya mengetahui adanya tindakan kecurangan yang terjadi didalam organisasi atau tempat kerjanya. Individu dengan komitmen profesional yang kuat akan menyadari betapa berbahayanya penipuan karena tindakan tersebut telah melanggar etika profesi, peraturan yang berlaku dan merugikan perusahaan dan pihak-pihak lainnya sehingga kecurangan tersebut harus dihentikan dengan cara pelaporan kecurangan *whistleblowing*. Dengan kata lain, komitmen profesional akan mendorong keinginan individu untuk melaporkan tindakan kecurangan atau intensi *whistleblowing* kepada pihak pimpinan perusahaan.

Hasil penelitian sebelumnya yang menganalisis pengaruh komitmen profesional terhadap *intention whistleblowing* ditemukan adanya perbedaan hasil penelitian atau ditemukannya gap riset. Pada penelitian Clyde *et.al* (2022), Indra *et.al* (2022), Saputra *et.al* (2021), Arwata *et.al* (2021), Mansor *et.al* (2020), Indriani (2020), Agustiani dan Hasibuan (2020), Primasari dan Fidiana (2020), Meutia *et.al* (2018) dan Urumsah *et.al* (2018) menyatakan komitmen profesional berpengaruh positif terhadap *intention whistleblowing*. Sedangkan pada penelitian Putri dan Zahroh (2022), Haliah *et.al* (2021), dan Siallagan *et.al* (2017)

menyatakan komitmen profesional tidak berpengaruh terhadap *intention whistleblowing*. Adanya perbedaan hasil penelitian sebelumnya mendasari peneliti untuk melakukan kajian kembali atas pengaruh komitmen profesional terhadap *intention whistleblowing*, dimana peneliti mengajukan hipotesis pertama (H1) yaitu :

H1: Komitmen profesional berpengaruh positif terhadap *intention whistleblowing*.

2.4.2 Pengaruh *Locus of Control* Terhadap *Intention Whistleblowing*

Locus of control merupakan konsep yang pertama kali dikemukakan oleh Rotler tahun 1966. *Locus of control* merupakan cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa, dimana seseorang dapat atau tidak mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya. Abdullah *et.al* (2021) menyatakan *locus of control* adalah harapan umum dari imbalan atau hasil dalam hidup yang dikendalikan oleh seseorang tindakan sendiri (internal) atau karena kekuatan eksternal (eksternal). Individu yang memiliki *locus of control* internal percaya bahwa dirinya memegang kendali atas suatu peristiwa dan akan selalu mengambil peran dan tanggung jawab dalam menentukan benar atau salah, sedangkan individu dengan eksternal *locus of control* cenderung tidak bertanggung jawab atas konsekuensi etis atau tidak etis perilaku karena meyakini dan mengandalkan kekuatan dari luar atau pihak lain lebih besar dari kekuatan dirinya sendiri dan merasa sulit untuk melawannya.

Menurut *theory of planned behavior* (TPB) atau teori perilaku terencana dapat menjelaskan perilaku yang direncanakan untuk dilakukan oleh seseorang, dalam hal ini seseorang yang bekerja pada suatu perusahaan akan diawali dari tahap *behavioral belief*, yakni keyakinan akan suatu perilaku dan evaluasi atau penilaian terhadap hasil perilaku tersebut. Jika perilaku tersebut adalah sesuatu yang benar, baik secara moral maupun secara etika maka seseorang akan melakukan suatu perilaku tertentu dan begitupula sebaliknya (Primasari dan Fidiana, 2020). *Behavioral belief* umumnya didorong dari faktor internal atau yang terdapat dalam diri seseorang, contoh bagi seseorang yang bekerja pada suatu perusahaan, *behavioral belief* diantaranya dapat terbentuk dari *locus of control* yang dimiliki seseorang.

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

Hasil penelitian sebelumnya yang menganalisis pengaruh *locus of control* terhadap *intention whistleblowing* ditemukan adanya perbedaan hasil penelitian atau ditemukannya gap riset. Pada penelitian Clyde *et.al* (2022), Kusumawardani

dan Sari (2021), Yusita (2020) dan Ridwan (2019) menyatakan *locus of control* berpengaruh positif terhadap *intention whistleblowing*. Sedangkan pada penelitian Agustiani dan Hasibuan (2020) dan Meutia *et.al* (2018) menyatakan *locus of control* tidak berpengaruh terhadap *intention whistleblowing*. Adanya perbedaan hasil penelitian sebelumnya mendasari peneliti untuk melakukan kajian kembali atas pengaruh *locus of control* terhadap *intention whistleblowing*, dimana peneliti mengajukan hipotesis kedua (H2) yaitu :

H2: *Locus of control* berpengaruh positif terhadap *intention whistleblowing*.

2.4.3 Pengaruh Machiavellian Terhadap *Intention Whistleblowing*

Machiavelliasme dapat menyebabkan seorang memiliki persepsi etis yang kurang baik sehingga mendorong orang tersebut untuk berperilaku tidak etis pada saat bekerja. *Machiavellianisme* adalah tingkat dimana individu mempertahankan jarak emosional dan yakin bahwa hasil lebih penting daripada proses (Indra *et.al*, 2022). Sartika dan Mulyani (2020) menyatakan *Machiavelli* memandang manusia sebagai suatu makhluk yang dikendalikan oleh kepentingan diri, makhluk irasional yang tingkah-lakunya diombang-ambingkan oleh emosi-emosinya sehingga individu yang cenderung bersifat *machiavellian* memiliki karakteristik yang manipulatif, persuasif, tidak etis, dan penuh dengan kebohongan (*machiavellianism refers to behavior which can be characterized as manipulative, persuasive, unethical and deceitfull*).

Menurut *theory of planned behavior* (TPB) atau teori perilaku terencana dapat menjelaskan perilaku yang direncanakan untuk dilakukan oleh seseorang, dalam hal ini seseorang yang bekerja pada suatu perusahaan akan diawali dari tahap *behavioral belief*, yakni keyakinan akan suatu perilaku dan evaluasi atau penilaian terhadap hasil perilaku tersebut. Jika perilaku tersebut adalah sesuatu yang benar, baik secara moral maupun secara etika maka seseorang akan melakukan perilaku tertentu dan begitupula sebaliknya (Primasari dan Fidiana, 2020). *Behavioral belief* umumnya didorong dari faktor internal yang terdapat dalam diri seseorang, contoh bagi seseorang yang bekerja pada suatu perusahaan, *behavioral belief* yang dapat terbentuk dari tingkat *machiavellian* seseorang.

Sifat *machiavellian* merupakan karakter yang akan melakukan aksi dengan memperhitungkan keuntungan ekonomi yang didapatkan sebagai landasan dalam bertindak (Indra *et.al*, 2022). Individu dengan tingkat *machiavellianisme* yang tinggi akan cenderung untuk mementingkan kepentingannya terlebih dahulu dan memiliki sifat agresif untuk mencapainya dalam proses mencapai tujuannya, individu dengan *machiavellianisme* akan melakukan segala cara yang dianggap penting, meskipun dapat melukai perasaan orang lain dan melanggar moral atau etika yang berlaku demi mendapatkan keuntungan secara pribadi. Kecendrungan penerimaan perilaku etika profesi pegawai dapat dipengaruhi oleh *machiavellianisme*. Hal tersebut menjelaskan tingginya tingkat *machiavellianisme* dari seorang pegawai maka semakin tinggi pula kecendrungan untuk menerima perilaku yang tidak etis pada lingkup perusahaannya. Motif individu dengan *machiavellianisme* yang tinggi dalam melakukan *whistleblowing* biasanya karena

kecenderungan untuk mendapatkan keuntungan, baik berupa ekonomi maupun kepuasan untuk diri sendiri. Sehingga semakin tinggi machiavellianisme seseorang maka akan semakin tinggi intensinya melakukan *whistleblowing*. Dengan kata lain, sifat *machiavellian* dapat mempengaruhi *whistleblowing* karena akan memberikan suatu organisasi informasi mengenai bagaimana cara yang lebih baik memberi insentif kepada individu tertentu yang mengungkapkan sebuah pelanggaran yang tersembunyi.

Hasil penelitian sebelumnya yang menganalisis pengaruh *machiavellian* terhadap *intention whistleblowing* ditemukan adanya perbedaan hasil penelitian atau ditemukannya gap riset. Pada penelitian Indra *et.al* (2022), Pratiwi dan Dwita (2020) menyatakan *machiavellian* berpengaruh positif terhadap *intention whistleblowing*. Sedangkan pada penelitian Sartika dan Mulyani (2020) menyatakan *machiavellian* tidak berpengaruh terhadap *intention whistleblowing*. Adanya perbedaan hasil penelitian sebelumnya mendasari peneliti untuk melakukan kajian kembali atas pengaruh *machiavellian* terhadap *intention whistleblowing*, dimana peneliti mengajukan hipotesis ketiga (H3) yaitu :

H3: *Machiavellian* berpengaruh positif terhadap *intention whistleblowing*.

2.4.4 Pengaruh Komitmen Profesional Terhadap *Intention Whistleblowing* Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi

Pendekatan kontijensi memungkinkan adanya variabel lain yang dapat bertindak sebagai pemoderasi yang dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh komitmen profesional, *locus of control* internal dan eksternal serta

machiavellian terhadap *intention whistleblowing*. Hal ini menyadari dalam sebuah organisasi tidak memiliki metode terbaik dalam memperoleh keserasian antara *factor* lingkungan internal organisasi maupun *factor* lingkungan eksternalnya untuk dapat mencapai prestasi terbaik sehingga diperlukan pendekatan kontijensi untuk melihat hubungan variabel kontekstual seperti komitmen organisasi sebagai salah satu faktor lingkungan internal organisasi.

Menurut *theory of planned behavior* (TPB) atau teori perilaku terencana dapat menjelaskan perilaku yang direncanakan untuk dilakukan oleh seseorang, dalam hal ini seseorang yang bekerja pada suatu perusahaan akan diawali dari tahap *behavioral belief*, yakni keyakinan akan suatu perilaku dan evaluasi atau penilaian terhadap hasil perilaku tersebut. Jika perilaku tersebut adalah sesuatu yang benar, baik secara moral maupun secara etika maka seseorang akan melakukan suatu perilaku tertentu dan begitupula sebaliknya (Primasari dan Fidiana, 2020). *Behavioral belief* umumnya didorong dari faktor internal atau yang terdapat dalam diri seseorang, contoh bagi seseorang yang bekerja pada suatu perusahaan, *behavioral belief* yang diantaranya dapat terbentuk dari tingkat komitmen organisasi seseorang terhadap perusahaan tempatnya bekerja yang dapat menjadi variabel yang memoderasi, baik dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh dari komitmen profesional, *locus of control* dan *machiavellian* terhadap *intention whistleblowing*.

Clyde *et.al* (2022) menyatakan komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan

keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Sartika dan Mulyani (2020) menyatakan seseorang yang menunjukkan komitmen yang tinggi pada suatu organisasi atau instansi dan perusahaan, maka akan memiliki keinginan yang tinggi pula untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih untuk membantu dalam kesejahteraan dan keberhasilan organisasinya. Seorang pegawai, jika komitmen organisasi yang ada pada dirinya itu tinggi, maka akan timbul rasa memiliki organisasi (*sense of belonging*) yang tinggi, sehingga ia memiliki keyakinan yang kuat dan tidak ragu untuk melakukan tindakan *whistleblowing*, karena tindakan *whistleblowing* berguna untuk melindungi organisasi dari kehancuran (Clyde *et.al* (2022).

Individu yang memiliki komitmen profesional yang menunjukkan loyalitas dirinya terhadap profesinya memiliki kepercayaan dan penerimaan tinggi terhadap nilai-nilai dan tujuan dari profesi tersebut sehingga ketika ada masalah yang dapat menghambat tujuan dari profesinya, individu tersebut akan terdorong keinginannya untuk segera menyelesaikan masalah yang ada dan apabila dirinya mengetahui adanya tindakan kecurangan yang terjadi didalam organisasi atau tempat kerjanya. Individu dengan komitmen profesional yang kuat akan menyadari betapa berbahayanya penipuan karena tindakan tersebut telah melanggar etika profesi, peraturan yang berlaku dan merugikan perusahaan dan pihak-pihak lainnya sehingga kecurangan tersebut harus dihentikan dengan cara pelaporan kecurangan *whistleblowing*. Dengan kata lain, komitmen profesional akan mendorong keinginan individu untuk melaporkan tindakan kecurangan atau

intensi *whistleblowing* kepada pihak pimpinan perusahaan atau pihak lain yang dapat menindaklanjuti laporannya tersebut.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Clyde *et.al* (2022) dan Ridwan (2019) yang menyatakan komitmen organisasi memoderasi, dalam hal ini memperkuat pengaruh komitmen profesional terhadap *intention whistleblowing*, dimana seseorang dengan komitmen organisasi yang tinggi akan memperkuat komitmen profesional yang berasal dari dalam diri pegawai tersebut untuk menjunjung tinggi nama baik profesi dan melaksanakan peraturan terkait kode etik profesi dan peraturan yang berlaku sehingga dirinya akan melakukan berbagai upaya untuk meminimalisir segala bentuk kecurangan yang terjadi di lingkungan tempatnya bekerja dengan cara melaporkan kecurangan tersebut kepada pihak pimpinan perusahaan atau pihak lainnya agar pelaporannya atas suatu kecurangan dapat segera ditindaklanjuti. Hal ini mendasari peneliti mengajukan hipotesis keempat (H4) yaitu :

H4: Komitmen organisasi memperkuat pengaruh komitmen profesional terhadap *intention whistleblowing*.

2.4.5 Pengaruh *Locus of Control* Terhadap *Intention Whistleblowing* Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi

Seseorang yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi tercermin dari sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan kepada organisasi dan proses yang berkelanjutan demi keberhasilan serta kemajuan organisasi (Clyde *et.al* (2022). Sartika dan Mulyani (2020) menyatakan seseorang yang menunjukkan komitmen

yang tinggi pada suatu organisasi atau instansi dan perusahaan, maka akan memiliki keinginan yang tinggi pula untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih untuk membantu dalam kesejahteraan dan keberhasilan organisasinya. Seorang pegawai, jika komitmen organisasi yang ada pada dirinya itu tinggi, maka akan timbul rasa memiliki organisasi (*sense of belonging*) yang tinggi, sehingga ia memiliki keyakinan yang kuat dan tidak ragu untuk melakukan tindakan *whistleblowing*, karena tindakan *whistleblowing* berguna untuk melindungi organisasi dari kehancuran.

Abdullah *et.al* (2021) menyatakan individu yang memiliki *locus of control* internal percaya bahwa dirinya memegang kendali atas suatu peristiwa dan akan selalu mengambil peran dan tanggung jawab dalam menentukan benar atau salah. *Locus of control* internal mengacu kepada individu yang percaya bahwa suatu hasil tergantung pada usaha dan kerja keras seseorang dan tidak menyukai adanya kecurangan yang terjadi sehingga individu dengan *locus of control* internal akan cenderung untuk melaporkan kecurangan tersebut kepada pihak pimpinan perusahaan atau pihak-pihak lainnya yang dapat mendengarkan dan menindaklanjuti pelaporannya atas suatu kecurangan.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Clyde *et.al* (2022), Ridwan (2019) yang menyatakan komitmen organisasi memoderasi, dalam hal ini memperkuat pengaruh *locus of control* internal terhadap *intention whistleblowing*, dimana seseorang dengan komitmen organisasi yang tinggi akan memperkuat atau meningkatkan keberanian dari seseorang yang memiliki *locus of control* internal untuk menjunjung tinggi nama baik profesi dan melaksanakan peraturan terkait

kode etik profesi dan peraturan yang berlaku serta mengedepankan hasil kerja yang didapatkan dari usaha dan kerja keras bukan dari kecurangan dalam bentuk apapun sehingga dirinya akan melakukan berbagai upaya untuk meminimalisir segala bentuk kecurangan yang terjadi di lingkungan tempatnya bekerja dengan cara melaporkan kecurangan tersebut kepada pihak pimpinan perusahaan atau pihak lainnya agar pelaporannya atas suatu kecurangan dapat segera ditindaklanjuti. Hal ini mendasari peneliti mengajukan hipotesis kelima (H5) yaitu:

H5: Komitmen organisasi memoderasi pengaruh *locus of control* terhadap *intention whistleblowing*.

2.4.6 Pengaruh Machiavellian Terhadap *Intention Whistleblowing* Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi

Komitmen pegawai terhadap kemajuan organisasinya tercermin dari sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan kepada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Clyde *et.al* (2022). Sartika dan Mulyani (2020) menyatakan seseorang yang menunjukkan komitmen yang tinggi pada suatu organisasi atau instansi dan perusahaan, maka akan memiliki keinginan yang tinggi pula untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih untuk membantu dalam kesejahteraan dan keberhasilan organisasinya. Seorang pegawai, jika komitmen organisasi yang ada pada dirinya itu tinggi, maka akan timbul rasa memiliki organisasi (*sense of belonging*) yang

tinggi, sehingga ia memiliki keyakinan yang kuat dan tidak ragu untuk melakukan tindakan *whistleblowing*, karena tindakan *whistleblowing* berguna untuk melindungi organisasi dari kehancuran.

Individu dengan tingkat machiavellianisme yang tinggi akan cenderung untuk mementingkan kepentingannya terlebih dahulu dan memiliki sifat agresif untuk mencapainya dalam proses mencapai tujuannya, individu dengan machiavellianisme akan melakukan segala cara yang dianggap penting, meskipun dapat melukai perasaan orang lain dan melanggar moral atau etika yang berlaku demi mendapatkan keuntungan secara pribadi (Indra *et.al*, 2022). Motif individu dengan *machiavellianisme* yang tinggi dalam melakukan *whistleblowing* biasanya karena kecenderungan untuk mendapatkan keuntungan, baik berupa ekonomi maupun kepuasan untuk diri sendiri. Sehingga semakin tinggi machiavellianisme seseorang maka akan semakin tinggi intensinya melakukan *whistleblowing*. Dengan kata lain, sifat *machiavellian* dapat mempengaruhi *whistleblowing* karena akan memberikan suatu organisasi informasi mengenai bagaimana cara yang lebih baik memberi insentif kepada individu tertentu yang mengungkapkan sebuah pelanggaran yang tersembunyi.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Clyde *et.al* (2022), Dewi *et.al* (2019), Ridwan (2019) menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *intention whistleblowing* mendasari dugaan dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi dapat memoderasi, dalam hal ini memperkuat pengaruh *machiavellian* terhadap *intention whistleblowing*, dimana seseorang dengan komitmen organisasi yang tinggi akan memperkuat keinginan pegawai dengan

sifat machiavellian untuk melaporkan kecurangan kepada pihak pimpinan perusahaan atau pihak lainnya agar pelaporannya atas suatu kecurangan dapat segera ditindaklanjuti demi mendapatkan kepentingan pribadi, baik berupa ekonomi seperti insentif maupun penghargaan yang dapat memuaskan hasratnya untuk diakui dan dihargai di lingkungan tempatnya bekerja. Hal ini mendasari dimana peneliti mengajukan hipotesis keenam (H6) yaitu :

H6: Komitmen organisasi memoderasi pengaruh *machiavellian* terhadap *intention whistleblowing*.

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah komitmen profesional, *locus of control* internal, *locus of control* eksternal, *machiavellian* dan *intention whistleblowing* pada pegawai yang bekerja di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Provinsi Banten. Pemilihan OPD Provinsi Banten sebagai objek penelitian didasarkan kepada masih adanya temuan kasus korupsi (*fraud*) di tahun 2022 dan tahun 2023 sehingga keinginan pegawai untuk melakukan pelaporan kecurangan atau *intention whistleblowing* menjadi sangat penting guna mencegah dan menghentikan segala bentuk kecurangan (*fraud*) di dinas tempatnya bekerja.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Operasionalisasi Variabel

Variabel dalam penelitian ini dikategorikan menjadi tiga variabel, yaitu variabel endogen, variabel eksogen dan variabel moderasi. Operasionalisasi variabel penelitian diuraikan berikut ini.

3.2.1.1 Variabel *Endogen*

Variabel *endogen* dalam penelitian ini adalah *intention whistleblowing*, yaitu suatu pelaporan kepada pihak internal maupun eksternal di dalam organisasi terhadap pelanggaran, tindakan ilegal, atau tindakan yang tidak bermoral, dan tindakan pelaporan dilakukan oleh anggota aktif dan non aktif di suatu organisasi (Clyde *et.al*, 2022). Pada penelitian ini, peneliti menggunakan indikator *intention*

whistleblowing menurut Hasanah dalam Clyde *et.al* (2022), yakni (1) minat melakukan tindakan *whistleblowing*, (2) keinginan untuk mencoba melakukan tindakan *whistleblowing*, (3) rencana melakukan tindakan *whistleblowing*, (4) usaha keras untuk melakukan internal *whistleblowing*, dan (5) usaha keras untuk melakukan eksternal *whistleblowing*.

3.2.1.2 Variabel Eksogen

Variabel *eksogen* dalam penelitian ini terdiri dari tiga (3) variabel *eksogen* yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Komitmen Profesional (Variabel Eksogen 1)

Adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut yang mendasari perilaku, sikap dan orientasi professional seseorang dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya (Mansor *et.al*, 2020). Pada penelitian ini, peneliti menggunakan indikator menurut Primasari dan Fidiana (2020), yakni (1) kecintaan dan komitmen terhadap profesi, (2) kinerja tugas profesi pegawai, (3) pengembangan karir profesi pegawai, (4) pandangan mengenai profesi sebagai pegawai, dan (5) tanggung jawab pegawai terhadap profesinya.

2. Locus of Control (Variabel Eksogen 2)

Adalah keyakinan individu mengenai sumber penyebab dari peristiwa-peristiwa yang dialami dalam hidupnya, dimana seseorang meyakini bahwa dirinya sendiri yang menjadi penentu keberhasilan dan bisa

juga seseorang meyakini bahwa faktor di luar diri sendiri yang menjadi penentu keberhasilan, seperti faktor orang lain (Agustiani dan Hasibuan, 2020). Individu dengan *locus of control* ini menilai tindakan *whistleblowing* adalah hal yang etis (benar) sehingga perlu untuk dilakukan sehingga mendorong keinginannya untuk melakukan *whistleblowing* ketika mengetahui adanya pelanggaran atau kecurangan dalam berbagai bentuk dalam suatu organisasi. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan indikator *locus of control* menurut Clyde *et.al* (2022), yakni (1) kepercayaan diri terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas, (2) suka bekerja keras dan memiliki usaha yang lebih dalam mengerjakan tugas dan mencapai prestasi, dan (3) memiliki kepuasan diri dalam menyelesaikan tugas tanpa bantuan orang lain.

3. ***Machiavellian* (Variabel Eksogen 3)**

Adalah karakter dari seseorang yang akan melakukan aksi dengan memperhitungkan keuntungan ekonomi yang didapatkannya sebagai landasan dirinya dalam bertindak (Indra *et.al*, 2022). Seseorang dengan karakter *machiavellian* yang tinggi memiliki niat untuk melaporkan adanya kecurangan atau *intention whistleblowing* dengan tujuan mendapatkan keuntungan dalam bentuk *reward* (insentif) atas jasanya melaporkan kecurangan tersebut.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan indikator *machiavellian* menurut Indra *et.al* (2022), yakni (1) seseorang yang melakukan

manipulatif dengan cara berbohong atau merekayasa sesuatu yang tidak benar atau bohong atau apapun yang dapat mendukung adanya kesalahan orang lain demi tujuan pribadinya, (2) seseorang yang memiliki kelicikan dengan cara membiarkan orang lain melakukan kesalahan yang nantinya akan dilaporkan olehnya kepada perusahaan, (3) seseorang yang cenderung persuasif atau mengajak orang lain untuk tindakan yang dilakukannya sebagai penguatan atas perilaku dirinya, dan (4) seseorang yang cenderung menjilat atasan agar mendapatkan simpatinya atau dukungan dari atasannya.

3.2.1.3 Variabel Moderasi

Variabel moderasi dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi, yaitu bagaimana tingkat komitmen dan tanggung jawab seorang karyawan didalam memihak sebuah organisasi dengan tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Dewi, 2019). Pada penelitian ini, peneliti menggunakan indikator komitmen organisasi menurut Agustiani dan Hasibuan (2019), yakni (1) komitmen afektif (*affective commitment*), (2) komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), dan (3) komitmen normative (*normative commitment*).

Tabel operasional variabel penelitian disajikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
<i>Intention Whistleblowing</i> (Variabel Endogen)	Suatu pelaporan kepada pihak internal maupun eksternal di dalam organisasi terhadap pelanggaran, tindakan ilegal, atau tindakan yang tidak bermoral, dan tindakan pelaporan dilakukan oleh anggota aktif dan non aktif disuatu organisasi Sumber : Clyde <i>et.al</i> (2022)	1. Minat melakukan <i>whistleblowing</i> 2. Keinginan mencoba <i>whistleblowing</i> 3. Rencana melakukan <i>whistleblowing</i> 4. Usaha keras melakukan internal <i>whistleblowing</i> 5. Usaha keras melakukan eksternal <i>whistleblowing</i> Sumber : Clyde <i>et.al</i> (2022)	Ordinal
Komitmen Profesional (Variabel Eksogen 1)	Tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut yang mendasari perilaku, sikap dan orientasi professional seseorang dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya Sumber : Mansor <i>et.al</i> (2020)	1. Kecintaan dan komitmen terhadap profesi 2. Kinerja tugas profesi pegawai 3. Pengembangan karir profesi pegawai 4. Pandangan mengenai profesi sebagai pegawai 5. Tanggungjawab pegawai terhadap profesinya Sumber : Primasari dan Fidiana (2020)	Ordinal
<i>Locus of Control</i> (Variabel Eksogen 2)	Keyakinan individu mengenai sumber penyebab dari peristiwa yang dialami dalam hidupnya, dimana seseorang meyakini bahwa dirinya sendiri yang menjadi penentu keberhasilan dan bisa meyakini bahwa faktor di luar diri sendiri yang menjadi penentu keberhasilan, seperti faktor orang lain Sumber : Agustiani dan Hasibuan (2020)	1. Kepercayaan diri terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas 2. Suka bekerja keras dan memiliki usaha yang lebih dalam mengerjakan tugas dan mencapai 3. Memiliki kepuasan diri dalam menyelesaikan tugas tanpa bantuan orang lain Sumber: Clyde <i>et.al</i> (2022)	Ordinal

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
<i>Machiavellian</i> (Variabel Eksogen 3)	Karakter dari seseorang yang akan melakukan aksi dengan memperhitungkan keuntungan ekonomi yang didapatkannya sebagai landasan dirinya dalam bertindak Sumber : Indra <i>et.al</i> (2022)	1. Manipulatif dengan cara berbohong atau merekayasa sesuatu yang tidak benar 2. Memiliki kelicikan dengan membiarkan orang lain melakukan kesalahan 3. Persuasif atau mengajak orang lain atas suatu tindakan untuk penguatan perilakunya 4. Cenderung menjilat atasan untuk mendapat simpati atau dukungan atasan Sumber : Indra <i>et.al</i> (2022)	Ordinal
Komitmen Organisasi (Variabel Moderasi)	Tingkat komitmen dan tanggung jawab seorang karyawan didalam memihak sebuah organisasi dengan tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut Sumber : Dewi (2019)	1. Komitmen afektif 2. Komitmen berkelanjutan 3. Komitmen normative Sumber : Agustiani dan Hasibuan (2019)	Ordinal

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2018). Populasi pada penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Provinsi Banten. Kemudian berdasarkan surat rekomendasi Kesbangpol Provinsi Banten, peneliti diarahkan untuk melakukan penelitian pada sebanyak 17 OPD Provinsi Banten yang terlampir dalam surat rekomendasi yang dikeluarkan oleh Kesbangpol Provinsi Banten.

Daftar Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Provinsi Banten yang menjadi objek penelitian disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.2
Daftar OPD Provinsi Banten Yang Menjadi Objek Penelitian

No	Nama OPD Provinsi Banten
1	Inspektorat Provinsi Banten
2	Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten
3	Badan Pendapatan Daerah Provinsi Banten
4	Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Banten
5	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Banten
6	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Banten
7	Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Banten
8	Dinas Kesehatan Provinsi Banten
9	Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Banten
10	Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Provinsi Banten
11	Dinas Pariwisata Provinsi Banten
12	Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Banten
13	Dinas Sosial Provinsi Banten
14	Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Banten
15	Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Provinsi Banten
16	Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Banten
17	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten

Sumber: Surat rekomendasi Kesbangpol Provinsi Banten, 2024.

3.3.2 Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dengan berdasarkan kepada pertimbangan subjektif peneliti. Pertimbangan tersebut adalah sampel penelitian dapat memberikan data atau informasi yang relevan dengan fenomena atau variabel yang diteliti.

Kriteria penentuan sampel dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Kepala Bagian di tiap OPD Provinsi Banten.
2. Pejabat Penatausahaan Keuangan (PPK) yang bekerja di OPD Provinsi Banten.
3. Kepala Seksi yang bekerja di OPD Provinsi Banten
4. Pegawai sudah menjabat minimal 1 tahun.

Pemilihan kriteria sampel tersebut didasarkan pada pertimbangan bahwa pegawai dengan jabatan tersebut memiliki potensi lebih besar untuk mengetahui ada tidaknya praktek kecurangan (*fraud*) yang dapat menstimulasi keinginannya untuk melaporkan kecurangan tersebut atau *intention whistleblowing*. Adapun penyebaran kuesioner dilakukan dengan cara dititipkan ke pegawai personalia atau *front office* tiap OPD Provinsi Banten dengan menyerahkan dokumen-dokumen, berupa surat pengantar penelitian dari Kesbangpol Provinsi Banten dan kuesioner penelitian untuk diberikan kepada sampel penelitian.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis data penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Sedangkan sumber data adalah data primer, yaitu data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh perseorangan atau kelompok secara langsung pada objeknya. Data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner penelitian kepada sampel penelitian.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data penelitian. Pada penelitian ini, peneliti dalam memperoleh data penelitian dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Kuesioner

Adalah seperangkat pernyataan tertulis yang diberikan kepada responden untuk dijawab dengan alternatif jawabannya sesuai aspirasi, persepsi, sikap, keadaan dan pendapat pribadinya.

2. Studi Kepustakaan

Adalah pengumpulan data dari literatur terkait masalah yang diteliti. Studi kepustakaan diperoleh dari buku referensi dan jurnal penelitian.

3.6 Metode Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan 2 program statistik, yakni Smart PLS 3 versi *student* untuk analisis jalur (*path analysis*) dalam pengujian hipotesis penelitian dan program SPSS versi 20 untuk analisis statistik deskriptif. Tahapan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini diuraikan berikut ini.

3.6.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Penyajian data deskriptif dapat berupa tabel, grafik, perhitungan frekwensi, prosentase, *modus*, *median*, *mean* dan lain sebagainya (Sugiyono, 2018).

3.6.2 Uji Outer Model

Uji *outer* model berkaitan dengan pengujian kelayakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Tahapan uji *outer model* dijelaskan sebagai berikut :

3.6.2.1 Uji Convergent Validity

Convergent validity adalah nilai *loading factor* pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Kriteria pengujiannya jika nilai *loading factor* $> 0,60$ maka indikator dinyatakan valid, dan jika nilai *loading factor* < 0.60 maka indikator dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2016). Penanganan atas indikator tidak valid dengan cara mengeluarkan indikator dari model (Ghozali, 2016).

3.6.2.2 Uji Discriminant Validity

Uji *discriminant validity* dilakukan menggunakan nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Ghazali (2016) menyatakan pengukuran *discriminant validity* dengan nilai AVE ini dapat digunakan untuk mengukur diskriminant dengan kriteria nilai AVE $> 0,50$ yang menunjukkan tidak ada masalah diskriminant.

3.6.2.3 Uji Composite Reliability

Uji *composite reliability* terdiri dari 2 jenis, yaitu *internal consistency* dan *cronbach's alpha*. Ghazali (2016) menyatakan pengukuran dengan *internal consistency* merupakan *closer approximation* dengan asumsi parameter adalah akurat yang diketahui dari nilai *composite reliability*, dimana jika nilai *composite reliability* > 0.8 maka konstruk reliabilitasnya tinggi. Sedangkan pengukuran *cronbach's alpha* cenderung *lower bound estimator reliability*, dimana jika nilai

cronbach's alpha > 0.6 maka konstruk reliabilitasnya tinggi. Dengan kata lain, seluruh indikator pada setiap konstruk (variabel) dinyatakan reliabel atau handal dalam mengukur variabel penelitian.

3.6.3 Uji Inner Model

Uji *inner model* digunakan untuk memastikan model struktural yang dibangun adalah *robust* dan akurat. Tahapan uji *inner model* dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut :

3.6.3.1 Uji Koefisien Determinasi (*R Square*)

Uji model struktural dilakukan dengan melihat nilai *R-square* yang merupakan uji *goodness of fit*. Nilai *R Square* adalah koefisien determinasi pada konstruk endogen. Ghazali (2016) menyatakan nilai *R Square* sebesar 0.67 (kuat), 0.33 (moderat) dan 0.19 (lemah). Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh substantif variabel eksogen terhadap variabel endogen.

3.6.3.2 Uji Predictive Relevance (*Q Square*)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui kapabilitas prediksi dengan prosedur *blinfoling*. Ghazali (2016) menyatakan apabila nilai yang didapatkan 0.02 (kecil), 0.15 (sedang) dan 0.35 (besar). Uji *Q Square* digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameternya. Nilai *Q-square* yang lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai relevansi prediktif, sedangkan nilai *Q-square* kurang dari 0 (nol) menunjukkan model kurang memiliki relevansi prediktif.

3.6.3.3 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur (*path analysis*) adalah alat analisis yang digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh langsung antara variabel eksogen terhadap variabel endogen maupun pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dengan efek moderasi atau mediasi (Ghozali, 2016). Uji analisis jalur (*path analysis*) menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan program Smart PLS versi 3 (*for student*) dengan prosedur *bootstrapping* untuk mengetahui nilai $t_{statistic}$ sebagai dasar pengujian hipotesis.

3.7 Uji Hipotesis

Uji hipotesis menggunakan uji t yang digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tetap dan mencari tahu pengaruh dengan efek moderasi. Hipotesis yang diuji terdiri dari hipotesis pertama (H1) sampai dengan hipotesis keenam (H6). Rancangan hipotesis penelitian dijelaskan berikut ini.

Hipotesis pertama (H1), yaitu komitmen profesional berpengaruh positif terhadap *intention whistleblowing*. Rancangan hipotesis penelitiannya sebagai berikut :

$H_{01} ; \beta_1 = 0$, artinya komitmen profesional tidak berpengaruh terhadap *intention whistleblowing*.

$H_{a1} ; \beta_1 \neq 0$, artinya komitmen profesional berpengaruh positif terhadap *intention whistleblowing*.

Hipotesis kedua (H2), yaitu *locus of control* berpengaruh positif terhadap *intention whistleblowing*. Rancangan hipotesis penelitiannya sebagai berikut :

$H_{0_2} ; \beta_2 = 0$, artinya *locus of control* tidak berpengaruh terhadap *intention whistleblowing*.

$H_{a_2} ; \beta_2 \neq 0$, artinya *locus of control* berpengaruh positif terhadap *intention whistleblowing*.

Hipotesis ketiga (H3), yaitu *machiavellian* berpengaruh positif terhadap *intention whistleblowing*. Rancangan hipotesis penelitiannya sebagai berikut :

$H_{0_3} ; \beta_3 = 0$, artinya *machiavellian* tidak berpengaruh terhadap *intention whistleblowing*.

$H_{a_3} ; \beta_3 \neq 0$, artinya *machiavellian* berpengaruh positif terhadap *intention whistleblowing*.

Hipotesis keempat (H4), yaitu komitmen organisasi memoderasi pengaruh komitmen profesional terhadap *intention whistleblowing*. Rancangan hipotesisnya sebagai berikut :

$H_{0_4} ; \beta_4 = 0$, artinya komitmen organisasi tidak memoderasi pengaruh komitmen profesional terhadap *intention whistleblowing*.

$H_{a_4} ; \beta_4 \neq 0$, artinya komitmen organisasi memoderasi pengaruh komitmen profesional terhadap *intention whistleblowing*.

Hipotesis kelima (H5), yaitu komitmen organisasi memoderasi pengaruh *locus of control* terhadap *intention whistleblowing*. Rancangan hipotesisnya sebagai berikut :

$H0_5 ; \beta_5 = 0$, artinya komitmen organisasi tidak memoderasi pengaruh *locus of control* terhadap *intention whistleblowing*.

$Ha_5 ; \beta_5 \neq 0$, artinya komitmen organisasi memoderasi pengaruh *locus of control* terhadap *intention whistleblowing*.

Hipotesis keenam (H6), yaitu komitmen organisasi memoderasi pengaruh *machiavellian* terhadap *intention whistleblowing*. Rancangan hipotesisnya sebagai berikut :

$H0_6 ; \beta_6 = 0$, artinya komitmen organisasi tidak memoderasi pengaruh *machiavellian* terhadap *intention whistleblowing*.

$Ha_6 ; \beta_6 \neq 0$, artinya komitmen organisasi memoderasi pengaruh *machiavellian* terhadap *intention whistleblowing*.

Kriteria penerimaan hipotesis penelitian sebagai berikut :

$t_{hitung} \leq t_{tabel} (1.96)$, maka $H0$ diterima dan Ha ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tetap atau tidak terdapat efek moderasi.

$t_{hitung} \geq t_{tabel} (1.96)$, maka $H0$ ditolak dan Ha diterima, artinya terdapat pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tetap atau terdapat efek moderasi.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Statistik Deskriptif

4.1.1 Karakteristik Responden

Populasi penelitian adalah pegawai yang bekerja di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Provinsi Banten. Berdasarkan surat rekomendasi Kesbangpol Provinsi Banten, peneliti diarahkan untuk melakukan penelitian pada sebanyak 17 OPD Provinsi Banten. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*, yaitu pemilihan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Daftar Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Provinsi Banten yang bersedia diteliti dan tidak bersedia diteliti atau dijadikan lokasi penelitian disajikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.1

**Daftar Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Provinsi Banten
Yang Bersedia dan Tidak Bersedia Menjadi Lokasi Penelitian**

No	Nama OPD Provinsi Banten	Keterangan
1	Inspektorat Provinsi Banten	Bersedia
2	Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten	Bersedia
3	Badan Pendapatan Daerah Provinsi Banten	Bersedia
4	Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Banten	Bersedia
5	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Banten	Bersedia
6	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Banten	Bersedia
7	Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Banten	Tidak Bersedia
8	Dinas Kesehatan Provinsi Banten	Bersedia
9	Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Banten	Tidak Bersedia
10	Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Provinsi Banten	Bersedia
11	Dinas Pariwisata Provinsi Banten	Tidak Bersedia

No	Nama OPD Provinsi Banten	Keterangan
12	Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Banten	Tidak Bersedia
13	Dinas Sosial Provinsi Banten	Bersedia
14	Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Banten	Bersedia
15	Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Provinsi Banten	Tidak Bersedia
16	Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Banten	Tidak Bersedia
17	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten	Bersedia

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 4.1, diketahui organisasi perangkat daerah (OPD) Provinsi Banten yang bersedia memberikan izin atau bersedia dijadikan lokasi penelitian sebanyak 11 OPD, sedangkan OPD yang tidak memberikan izin atau tidak bersedia dijadikan lokasi penelitian sebanyak 6 OPD. Pada OPD Provinsi Banten yang tidak bersedia diteliti tersebut umumnya memiliki alasan, seperti pegawai personalia atau *front office* tidak memberikan respon aktif atau sengaja mengulur-ulur waktu (disposisi) untuk memberikan jawaban diterima atau menolak surat penelitian, alasan bahwa dinas sedang dilakukan kegiatan evaluasi internal atau kepala bagian dan kepala seksi sedang ada kegiatan kedinasan di luar kota, maupun alasan kekhawatiran apabila diberikan izin penelitian nantinya akan memberikan penilaian negatif yang dapat merusak citra dinas terkait dan alasan lain sebagainya.

Kemudian dari OPD Provinsi Banten yang bersedia diteliti, peneliti menyebarkan kuesioner penelitian kepada Kepala Bagian dengan jumlah rata-rata sebanyak 4 Kabag, Kepala Seksi dengan jumlah rata-rata sebanyak 4 Kasie, dan Pejabat Penatausahaan Keuangan (PPK) dengan jumlah sebanyak 1 PPK. Maka pada tiap OPD Provinsi Banten disebarkan sebanyak 9 kuesioner penelitian yang

dilakukan dengan cara penitipkan kuesioner kepada pegawai personalia atau *front office* untuk diberikan kepada sampel tersebut dengan jangka waktu 5 hari kerja atau 1 minggu untuk diambil kembali oleh peneliti. Adapun rincian penyebaran kuesioner penelitian disajikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.2
Penyebaran Kuesioner Penelitian

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Jumlah OPD Provinsi Banten yang direkomendasikan oleh Kesbangpol Provinsi Banten	17 OPD	100%
2	Jumlah OPD Provinsi Banten yang tidak bersedia diteliti	(6 OPD)	35%
3	Jumlah OPD Provinsi Banten yang bersedia diteliti	11 OPD	65%
4	Penyebaran Kuesioner Kepada Tiap OPD Provinsi Banten yang bersedia diteliti	9 Kuesioner	-
5	Kuesioner disebarakan	99 Kuesioner	100%
6	Kuesioner tidak kembali dari jumlah kuesioner yang disebarakan	(24 Kuesioner)	24%
7	Kuesioner dapat kembali dari jumlah kuesioner yang disebarakan	75 Kuesioner	76%
8	Kuesioner yang tidak dapat diolah (tidak diisi lengkap) dari jumlah kuesioner yang dapat kembali	(11 Kuesioner)	14%
9	Kuesioner yang dapat diolah (diisi lengkap) dari jumlah kuesioner yang dapat kembali	64 Kuesioner	86%
Jumlah Data (Kuesioner)		64 Kuesioner	86%

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 4.2, diketahui jumlah OPD Provinsi Banten yang direkomendasikan oleh Kesbangpol Provinsi Banten untuk lokasi penelitian berjumlah sebanyak 17 OPD Provinsi Banten, dimana OPD Provinsi Banten yang tidak bersedia diteliti sebanyak 6 OPD, dan OPD Provinsi Banten yang bersedia diteliti sebanyak 11 OPD. Pada OPD yang bersedia diteliti, peneliti menyebarkan

kuesioner dengan cara dititipkan ke pegawai personalia atau *front office* pada tiap OPD Provinsi Banten dengan jumlah sebanyak 9 kuesioner pada tiap OPD, adapun jumlah total kuesioner yang disebarakan pada penelitian ini sebanyak 99 kuesioner (hasil dari 11 OPD dikali dengan 9 kuesioner). Dari jumlah kuesioner yang disebarakan tersebut, kuesioner yang tidak kembali sebanyak 24 kuesioner dan kuesioner yang dapat kembali sebanyak 75 kuesioner. Kemudian dari kuesioner yang dapat kembali namun tidak dapat diolah karena tidak diisi atau tidak dijawab dengan lengkap seluruh item pernyataan dalam kuesioner sebanyak 11 kuesioner, sedangkan kuesioner yang kembali dan dapat diolah karena diisi atau dijawab dengan lengkap seluruh item pernyataan dalam kuesioner sebanyak 64 kuesioner. Dengan demikian jumlah responden penelitian ini sebanyak 64 responden yang telah memberikan data penelitian dengan cara mengisi kuesioner penelitian.

Karakteristik responden yang telah memberikan data penelitian penelitian menurut kategori sampel disajikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Kategori Sampel

No	Kategori Sampel	Jumlah	Persentase
1	Kepala Bagian	19	30%
2	Kepala Seksi	34	53%
3	Pejabat Penatausahaan Keuangan	11	17%
Total		64	100%

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.3, diketahui mayoritas responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan kategori sampel yang menjabat sebagai Kepala Seksi (Kasie) dengan jumlah sebanyak 34 responden, diikuti dengan responden

yang menjabat Kepala Bagian (Kabag) dengan jumlah sebanyak 23 responden, responden yang menjabat Pejabat Penatausahaan Keuangan (PPK) dengan jumlah sebanyak 11 responden.

Karakteristik responden yang telah memberikan data penelitian penelitian menurut jenis kelamin disajikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	41	64%
2	Perempuan	23	36%
Total		64	100%

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.4, diketahui mayoritas responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden laki-laki dengan jumlah sebanyak 41 responden, sedangkan responden perempuan berjumlah sebanyak 23 responden. Hal ini menunjukkan pegawai yang menjabat, baik sebagai Kepala Bagian, Kepala Seksi, maupun PPK di OPD Provinsi Banten lebih banyak diisi oleh laki-laki yang dinilai memiliki kematangan secara fisik dan mental, pemikiran dan ketegasan dalam memimpin bawahannya sesuai bagiannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya sesuai dengan tupoksinya.

Karakteristik responden berdasarkan usia disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	25- 35 Tahun	4	6%
2	36- 45 Tahun	32	50%
3	> 46 Tahun	28	44%
Total		64	100%

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.5, diketahui mayoritas responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang berusia 36-45 tahun dengan jumlah sebanyak 32 responden, responden dengan usia lebih dari 46 tahun berjumlah sebanyak 28 responden, dan responden dengan usia 25-35 tahun berjumlah sebanyak 4 responden. Hal ini menunjukkan pegawai yang menjabat, baik sebagai Kepala Bagian, Kepala Seksi, maupun Pejabat Penatausahaan Keuangan (PPK) di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Provinsi Banten berada dalam kategori usia yang matang dan produktif untuk dapat bekerja dengan sebaik-baiknya.

Karakteristik responden penelitian menurut masa kerja disajikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	1-5 Tahun	9	14%
2	6-10 Tahun	21	33%
3	> 11 Tahun	34	53%
Total		64	100%

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.6, diketahui mayoritas responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan masa kerja lebih dari 11 tahun dengan jumlah sebanyak 34 responden, responden dengan masa kerja 6-10 tahun sebanyak 21 responden, dan responden dengan masa kerja 1-5 tahun sebanyak 9 responden. Hal ini menunjukkan pegawai yang menjabat, baik sebagai Kepala Bagian, Kepala Seksi, maupun Pejabat Penatausahaan Keuangan (PPK) di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Provinsi Banten memiliki pengalaman kerja yang lebih dari cukup yang dapat menunjang dirinya melaksanakan tugas dan tanggungjawab

pekerjaan sesuai bagiannya maupun menunjang perannya sebagai pimpinan dari bagian atau seksinya.

Karakteristik responden penelitian berdasarkan tingkat pendidikan akhir disajikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.7

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Akhir

No	Tingkat Pendidikan Akhir	Jumlah	Persentase
1	Diploma	7	11%
2	Sarjana (S1)	41	64%
3	Magister (S2)	16	25%
Total		64	100%

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.7, diketahui mayoritas responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan tingkat pendidikan akhir Sarjana (S1) dengan jumlah sebanyak 41 responden, responden lulusan Magister (S2) sebanyak 16 responden, dan responden lulusan Diploma sebanyak 7 responden. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang menjabat, baik sebagai Kepala Bagian, Kepala Seksi, maupun Pejabat Penatausahaan Keuangan (PPK) di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Provinsi Banten memiliki latar belakang pendidikan lulusan perguruan tinggi sehingga dinilai memiliki pengetahuan dan kompetensi kerja yang sangat memadai sehingga dapat menunjang dirinya dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab pekerjaan sesuai bagiannya dengan lebih baik.

4.1.2 Tanggapan Responden Penelitian Pada Tiap Variabel

4.1.2.1 Tanggapan Responden Mengenai Komitmen Profesional (Variabel Eksogen 1)

Data responden yang telah melakukan pengisian kuesioner dari variabel komitmen profesional (variabel eksogen 1) diuraikan dengan statistik deskriptif. Statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui frekuensi atas jawaban responden pada tiap item pernyataan variabel dengan menggunakan program SPSS versi 23. Variabel komitmen profesional (variabel eksogen 1) terdiri dari 8 item yang telah di validasi dari jumlah awal item pertanyaan sebanyak 10 item dengan jumlah responden sebanyak 64 orang.

Tanggapan responden penelitian atas item pernyataan kuesioner pada variabel komitmen profesional (variabel eksogen 1) disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.8

Tanggapan Responden Mengenai Komitmen Profesional (Var. Eksogen 1)

Nomor Item	Deskripsi Item	Alternatif Jawaban					Sampel
		STS	TS	R	S	SS	
KP-1	Saya memiliki kecintaan terhadap profesi yang mendorong saya untuk bekerja lebih optimal	0	5	10	33	16	64
KP-2	Saya memiliki komitmen untuk menjunjung citra profesi yang mendorong saya untuk bekerja lebih optimal	1	2	16	32	13	64
KP-3	Saya berupaya untuk melaksanakan seluruh tugas yang diamanatkan dinas kepada saya demi mencapai target kinerja	0	4	11	29	20	64
KP-5	Saya akan berkontribusi lebih optimal apabila dinas memberikan pengembangan karir yang berkelanjutan, seperti promosi jabatan	0	3	15	31	15	64

Nomor Item	Deskripsi Item	Alternatif Jawaban					Sampel
		STS	TS	R	S	SS	
KP-6	Saya akan berkontribusi lebih optimal apabila dinas memberikan kompensasi yang berkelanjutan, seperti kompensasi finansial	1	3	10	34	16	64
KP-7	Saya memiliki kebanggaan dapat bekerja dengan profesi sebagai aparatur sipil negara	0	3	9	36	16	64
KP-8	Saya memiliki kesadaran profesi ikut menentukan kualitas pelayanan publik atau ikut mensukseskan pembangunan di daerah terkait	0	2	12	33	17	64
KP-10	Saya bertanggungjawab penuh terhadap profesi dengan cara mematuhi ketentuan peraturan yang berlaku	0	4	13	33	14	64

Sumber : *Output SPSS* versi 23, 2024

Hasil tanggapan responden tersebut kemudian dianalisis lebih lanjut untuk mengetahui nilai mode atau modus (nilai yang sering muncul) dan nilai *mean* (nilai rata-rata) dari tanggapan responden pada tiap item pertanyaan pada variabel komitmen profesional (variabel eksogen 1) yang disajikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.9
Nilai *Mean* dan Modus Dari Tanggapan Responden Mengenai
Komitmen Profesional (Var. Eksogen 1)

	Statistics					
	N		Mean	Median	Mode	Sum
	Valid	Missing				
KP1_X1	64	0	3,94	4,00	4	252
KP2_X1	64	0	3,84	4,00	4	246
KP3_X1	64	0	4,02	4,00	4	257
KP5_X1	64	0	3,91	4,00	4	250
KP6_X1	64	0	3,95	4,00	4	253
KP7_X1	64	0	4,02	4,00	4	257
KP8_X1	64	0	4,02	4,00	4	257
KP10_X1	64	0	3,89	4,00	4	249

Sumber : *Output SPSS* versi 23, 2024

Berdasarkan Tabel 4.9, diketahui pada tiap item pertanyaan memperoleh nilai mode atau *modus* (nilai yang sering muncul) relatif sama, dimana pada variabel komitmen profesional (variabel eksogen 1) responden penelitian menjawab pertanyaan kuesioner pada kategori jawaban setuju dengan nilai skor 4. Selain itu, diketahui nilai *mean* (nilai rata-rata) terendah sebesar 3,84 pada item pertanyaan nomor 2, yakni saya memiliki komitmen untuk menjunjung citra profesi yang mendorong saya untuk bekerja lebih optimal, sedangkan nilai *mean* (nilai rata-rata) tertinggi sebesar 4,02 pada item pertanyaan nomor 3, nomor 7 dan nomor 8, yakni saya berupaya untuk melaksanakan seluruh tugas yang diamanatkan dinas kepada saya demi mencapai target kinerja, saya memiliki kebanggaan dapat bekerja dengan profesi sebagai aparatur sipil negara dan saya memiliki kesadaran profesi ikut menentukan kualitas pelayanan publik atau ikut mensukseskan pembangunan di daerah terkait.

4.1.2.2 Tanggapan Responden Mengenai *Locus of Control* (Variabel Eksogen 2)

Data responden yang telah melakukan pengisian kuesioner dari variabel *locus of control* (variabel eksogen 2) diuraikan dengan statistik deskriptif untuk mengetahui frekuensi atas jawaban responden pada tiap item pernyataan variabel. Variabel *locus of control* (variabel eksogen 2) terdiri dari 7 item yang telah di validasi dari jumlah awal item pertanyaan sebanyak 8 item dengan jumlah responden sebanyak 64 orang.

Tanggapan responden penelitian atas item pernyataan kuesioner pada variabel *locus of control* (variabel eksogen 2) disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.10
Tanggapan Responden Mengenai *Locus of Control* (Var. Eksogen 2)

Nomor Item	Deskripsi Item	Alternatif Jawaban					Sampel
		STS	TS	R	S	SS	
LOC-1	Saya dalam bekerja meyakini kompetensi yang saya miliki dapat menunjang kemampuan saya untuk menyelesaikan seluruh tugas dan tanggung jawab pekerjaan	0	3	5	40	16	64
LOC-2	Saya dalam bekerja meyakini keahlian yang saya miliki, seperti keahlian dalam audit untuk menemukan ada tidaknya indikasi pelanggaran/kecurangan dapat menunjang kemampuan saya untuk menyelesaikan seluruh tugas dan tanggung jawab pekerjaan	0	1	8	44	11	64
LOC-3	Saya dalam bekerja meyakini pengalaman kerja yang saya miliki dapat menunjang kemampuan saya untuk menyelesaikan seluruh tugas dan tanggung jawab pekerjaan	0	1	6	42	15	64
LOC-4	Saya dalam bekerja selalu bersedia untuk bekerja ekstra atau lembur untuk dapat menyelesaikan seluruh tugas dan tanggung jawab pekerjaan	0	2	5	39	18	64
LOC-5	Saya dalam bekerja selalu berupaya untuk dapat menyelesaikan seluruh tugas dan tanggung jawab pekerjaan demi mencapai target kinerja yang ditetapkan	0	3	4	47	10	64
LOC-6	Saya dalam bekerja selalu berupaya untuk dapat menyelesaikan seluruh tugas dan tanggung jawab pekerjaan demi mendapatkan pengembangan karir, seperti promosi jabatan	0	2	6	48	8	64
LOC-8	Saya dalam bekerja merasakan kesenangan atau kepuasan apabila bisa menyelesaikan seluruh tugas dan tanggung jawab pekerjaan secara individu	0	3	6	37	18	64

Sumber : *Output SPSS* versi 23, 2024

Hasil tanggapan responden tersebut kemudian dianalisis lebih lanjut untuk mengetahui nilai mode atau modus (nilai yang sering muncul) dan nilai *mean* (nilai rata-rata) dari tanggapan responden pada tiap item pertanyaan pada variabel *locus of control* (variabel eksogen 2) yang disajikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.11
Nilai Mean dan Modus Dari Tanggapan Responden Mengenai
***Locus of Control* (Var. Eksogen 2)**

	N		Mean	Median	Mode	Sum
	Valid	Missing				
LOC1_X2	64	0	4,08	4,00	4	261
LOC2_X2	64	0	4,02	4,00	4	257
LOC3_X2	64	0	4,11	4,00	4	263
LOC4_X2	64	0	4,14	4,00	4	265
LOC5_X2	64	0	4,00	4,00	4	256
LOC6_X2	64	0	3,97	4,00	4	254
LOC8_X2	64	0	4,09	4,00	4	262

Sumber : *Output SPSS* versi 23, 2024

Berdasarkan Tabel 4.11, diketahui pada tiap item pertanyaan memperoleh nilai mode atau *modus* (nilai yang sering muncul) yang berbeda-beda, dimana pada variabel *locus of control* (variabel eksogen 2) responden penelitian menjawab pertanyaan kuesioner pada kategori jawaban setuju dengan nilai skor 4. Selain itu, diketahui nilai *mean* (nilai rata-rata) terendah sebesar 3,97 pada item pertanyaan nomor 6, yakni saya dalam bekerja selalu berupaya untuk dapat menyelesaikan seluruh tugas dan tanggung jawab pekerjaan demi mendapatkan pengembangan karir, seperti promosi jabatan, sedangkan nilai *mean* (nilai rata-rata) tertinggi sebesar 4,14 pada item pertanyaan nomor 4, yakni saya dalam bekerja selalu bersedia untuk bekerja ekstra atau bekerja lembur untuk dapat menyelesaikan seluruh tugas dan tanggung jawab pekerjaan.

4.1.2.3 Tanggapan Responden Mengenai *Machiavellian* (Variabel Eksogen 3)

Data responden yang telah melakukan pengisian kuesioner dari variabel *machiavellian* (variabel eksogen 3) diuraikan dengan statistik deskriptif untuk mengetahui frekuensi atas jawaban responden pada tiap item pernyataan variabel. Variabel *machiavellian* (variabel eksogen 3) terdiri dari 8 item yang telah di validasi dari jumlah awal item pertanyaan sebanyak 10 item dengan jumlah responden sebanyak 64 orang.

Tanggapan responden penelitian atas item pernyataan kuesioner pada variabel *machiavellian* (variabel eksogen 3) disajikan lebih lanjut pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.12
Tanggapan Responden Mengenai *Machiavellian* (Var. Eksogen 3)

Nomor Item	Deskripsi Item	Alternatif Jawaban					Sampel
		STS	TS	R	S	SS	
Mach-1	Saya dalam bekerja lebih mengutamakan hasil dibandingkan prosesnya, walaupun dalam prosesnya dilakukan dengan kecurangan	11	42	9	2	0	64
Mach-2	Saya dalam bekerja akan menggunakan segala cara yang dapat dilakukan untuk mendapatkan tujuan dinas, walaupun cara tersebut melanggar etika, seperti melanggar SOP yang berlaku	12	38	12	2	0	64
Mach-3	Saya dalam bekerja dapat melakukan manipulasi data untuk mendukung penyelesaian pekerjaan saya	13	37	10	4	0	64
Mach-4	Saya dalam bekerja akan membiarkan rekan kerja pada saat melakukan kesalahan yang nantinya akan saya laporkan kepada atasan untuk menjatuhkan rekan kerja	7	44	10	3	0	64
Mach-6	Saya dalam bekerja akan melakukan hubungan timbal balik kepada pihak lain, seperti meminta <i>fee</i> atas jasa saya	7	45	9	3	0	64

Nomor Item	Deskripsi Item	Alternatif Jawaban					Sampel
		STS	TS	R	S	SS	
Mach-7	Saya dalam bekerja akan mengajak rekan kerja lainnya untuk melakukan kecurangan secara bersama-sama agar membuat atasan sulit mengetahui kecurangan tersebut	9	42	10	3	0	64
Mach-9	Saya dalam bekerja akan mendekati pimpinan dengan menawarkan bantuan tiap pekerjaan untuk menguatkan hubungan emosional	8	44	10	2	0	64
Mach-10	Saya dalam bekerja akan mendekati pimpinan dengan cara memberikan hadiah atau gratifikasi yang bersifat materil untuk menguatkan hubungan emosional	8	41	12	3	0	64

Sumber : *Output SPSS* versi 23, 2024

Hasil tanggapan responden tersebut kemudian dianalisis lebih lanjut untuk mengetahui nilai mode atau modus (nilai yang sering muncul) dan nilai *mean* (nilai rata-rata) dari tanggapan responden pada tiap item pertanyaan pada variabel *machiavellian* (variabel eksogen 3) yang disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.13
Nilai *Mean* dan Modus Dari Tanggapan Responden Mengenai *Machiavellian* (Var. Eksogen 3)

	Statistics					
	N		Mean	Median	Mode	Sum
	Valid	Missing				
MACH1_X3	64	0	3,97	4,00	4	254
MACH2_X3	64	0	3,94	4,00	4	252
MACH3_X3	64	0	3,92	4,00	4	251
MACH4_X3	64	0	3,86	4,00	4	247
MACH6_X3	64	0	3,88	4,00	4	248
MACH7_X3	64	0	3,89	4,00	4	249
MACH9_X3	64	0	3,91	4,00	4	250
MACH10_X3	64	0	3,84	4,00	4	246

Sumber : *Output SPSS* versi 23, 2024

Berdasarkan Tabel 4.13, diketahui pada tiap item pertanyaan memperoleh nilai mode atau *modus* (nilai yang sering muncul) relatif sama, dimana pada variabel *machiavellian* (variabel eksogen 3) responden penelitian menjawab pertanyaan kuesioner pada kategori jawaban tidak setuju dengan nilai skor 4.

Selain itu, diketahui nilai *mean* (nilai rata-rata) terendah sebesar 3,86 pada item pertanyaan nomor 4, yakni saya dalam bekerja akan membiarkan rekan kerja pada saat melakukan kesalahan yang nantinya akan dilaporkan kepada atasan untuk menjatuhkan rekan kerja, sedangkan nilai *mean* (nilai rata-rata) tertinggi sebesar 3,97 pada item pertanyaan nomor 1, yakni saya dalam bekerja lebih mengutamakan hasil dibandingkan prosesnya, walaupun dalam prosesnya dilakukan dengan kecurangan.

4.1.2.4 Tanggapan Responden Mengenai Komitmen Organisasi (Variabel Moderasi)

Data responden yang telah melakukan pengisian kuesioner dari variabel komitmen organisasi (variabel moderasi) diuraikan dengan statistik deskriptif. Statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui frekuensi atas jawaban responden pada tiap item pernyataan variabel. Variabel komitmen organisasi (variabel moderasi) terdiri dari 6 item yang telah di validasi dari jumlah awal item pertanyaan sebanyak 6 item dengan jumlah responden sebanyak 64 orang.

Tanggapan responden penelitian atas item pernyataan kuesioner pada variabel komitmen organisasi (variabel moderasi) disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.14

Tanggapan Responden Mengenai Komitmen Organisasi (Variabel Moderasi)

Nomor Item	Deskripsi Item	Alternatif Jawaban					Sampel
		STS	TS	R	S	SS	
KO-1	Saya memiliki ikatan emosional yang kuat dengan organisasi tempat saya bekerja yang mendasari saya untuk bekerja lebih baik lagi	0	3	6	44	11	64

Nomor Item	Deskripsi Item	Alternatif Jawaban					Sampel
		STS	TS	R	S	SS	
KO-2	Saya memiliki kesamaan nilai dengan organisasi tempat saya bekerja yang mendasari saya bekerja lebih baik lagi	0	2	7	43	12	64
KO-3	Saya harus menunjukkan kinerja yang baik karena telah memperoleh pendapatan (gaji) yang mencukupi sesuai bidang kerjanya	0	2	14	36	12	64
KO-4	Saya harus menunjukkan kinerja yang baik karena telah memperoleh berbagai tunjangan, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan fasilitas yang mencukupi sesuai bidang kerjanya	0	2	9	39	14	64
KO-5	Saya meyakini organisasi tempat saya bekerja berperan penting bagi kemajuan pemerintah daerah yang mendasari saya untuk bekerja lebih baik lagi	0	2	13	33	16	64
KO-6	Saya meyakini organisasi tempat saya bekerja memiliki peran penting dalam pelayanan publik kepada masyarakat yang mendasari saya untuk bekerja lebih baik lagi	0	1	12	41	10	64

Sumber : *Output* SPSS versi 23, 2024

Hasil tanggapan responden tersebut kemudian dianalisis lebih lanjut untuk mengetahui nilai mode atau modus (nilai yang sering muncul) dan nilai *mean* (nilai rata-rata) dari tanggapan responden pada tiap item pertanyaan pada variabel komitmen organisasi (variabel moderasi) yang disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.15
Nilai *Mean* dan Modus Dari Tanggapan Responden Mengenai
Komitmen Organisasi (Var. Moderasi)

	Statistics					
	N		Mean	Median	Mode	Sum
	Valid	Missing				
KO1_M	64	0	3,98	4,00	4	255
KO2_M	64	0	4,02	4,00	4	257
KO3_M	64	0	3,91	4,00	4	250
KO4_M	64	0	4,02	4,00	4	257
KO5_M	64	0	3,98	4,00	4	255
KO6_M	64	0	3,94	4,00	4	252

Sumber : *Output* SPSS versi 23, 2024

Berdasarkan Tabel 4.15, diketahui pada tiap item pertanyaan memperoleh nilai mode atau *modus* (nilai yang sering muncul) relatif sama, dimana pada variabel komitmen organisasi (variabel moderasi) responden penelitian menjawab pertanyaan kuesioner pada kategori jawaban setuju dengan nilai skor 4. Selain itu, diketahui nilai *mean* (nilai rata-rata) terendah sebesar 3,94 pada item pertanyaan nomor 6, yakni saya meyakini organisasi tempat saya bekerja memiliki peran penting dalam pelayanan publik kepada masyarakat yang mendasari saya untuk bekerja lebih baik lagi, sedangkan nilai *mean* (nilai rata-rata) tertinggi sebesar 4,02 pada item pertanyaan nomor 4, yakni saya harus menunjukkan kinerja yang baik karena telah memperoleh berbagai tunjangan, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan fasilitas yang mencukupi sesuai bidang kerjanya.

4.1.2.5 Tanggapan Responden Mengenai *Intention Whistleblowing* (Variabel Endogen)

Data responden yang telah melakukan pengisian kuesioner dari variabel *intention whistleblowing* (variabel endogen) diuraikan dengan statistik deskriptif. Statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui frekuensi atas jawaban responden pada tiap item pernyataan variabel. Variabel *intention whistleblowing* (variabel endogen) terdiri dari 9 item yang telah di validasi dari jumlah awal item pertanyaan sebanyak 10 item dengan responden sebanyak 64 orang.

Tanggapan responden penelitian atas item pernyataan kuesioner pada variabel *intention whistleblowing* (variabel endogen) disajikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.16

Tanggapan Responden Mengenai *Intention Whistleblowing* (Var. Endogen)

Nomor Item	Deskripsi Item	Alternatif Jawaban					Sampel
		STS	TS	R	S	SS	
IWB-1	Saya dalam bekerja menyadari adanya kewenangan yang saya miliki untuk melaporkan apabila terjadi praktek kecurangan dalam lingkup pekerjaan saya	1	2	0	44	17	64
IWB-2	Saya dalam bekerja memiliki keinginan untuk melaporkan apabila terjadi praktek kecurangan dalam lingkup pekerjaan saya	1	2	7	37	17	64
IWB-3	Saya dalam bekerja memiliki keinginan untuk mencoba melaporkan apabila terjadi praktek kecurangan dalam lingkup pekerjaan apabila saya memiliki data/bukti terkait kecurangan tersebut	2	1	2	44	15	64
IWB-4	Saya dalam bekerja memiliki keinginan untuk mencoba melaporkan apabila terjadi praktek kecurangan dalam lingkup pekerjaan saya apabila saya mengetahui siapa saja yang terlibat kecurangan tersebut	2	1	11	36	14	64
IWB-6	Saya dalam bekerja berencana melaporkan apabila terjadi praktek kecurangan dalam lingkup pekerjaan saya kepada atasan kerja	1	2	3	49	9	64
IWB-7	Saya dalam bekerja akan melaporkan secara langsung apabila terjadi praktek kecurangan dalam dinas tempat saya bekerja, seperti rekan kerja atau atasan secara langsung	2	1	0	43	18	64
IWB-8	Saya dalam bekerja akan melaporkan secara tidak langsung apabila terjadi praktek kecurangan dalam dinas tempat saya bekerja, seperti menulis surat laporan kepada atasan dengan dilengkapi dokumen2 bukti kecurangan melalui email atau laporan pengaduan tertulis lainnya	1	2	3	38	20	64
IWB-9	Saya dalam bekerja akan melaporkan secara langsung apabila terjadi praktek kecurangan ke pihak luar apabila laporan saya tidak ditindaklanjuti, seperti pimpinan dinas lain yang lebih tinggi dari dinas tempat saya bekerja	2	1	1	43	17	64

Nomor Item	Deskripsi Item	Alternatif Jawaban					Sampel
		STS	TS	R	S	SS	
IWB-10	Saya dalam bekerja akan melaporkan secara tidak langsung apabila terjadi praktek kecurangan ke pihak luar apabila laporan saya tidak ditindaklanjuti, seperti melaporkan ke wartawan surat kabar	2	1	4	44	13	64

Sumber : *Output SPSS* versi 23, 2024

Hasil tanggapan responden tersebut kemudian dianalisis lebih lanjut untuk mengetahui nilai mode atau modus (nilai yang sering muncul) dan nilai *mean* (nilai rata-rata) dari tanggapan responden pada tiap item pertanyaan pada variabel *intention whistleblowing* (variabel endogen) yang disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.17
Nilai Mean dan Modus Dari Tanggapan Responden Mengenai
***Intention Whistleblowing* (Variabel Endogen)**

	Statistics					
	N		Mean	Median	Mode	Sum
	Valid	Missing				
IWB1_Y	64	0	4,16	4,00	4	266
IWB2_Y	64	0	4,05	4,00	4	259
IWB3_Y	64	0	4,08	4,00	4	261
IWB4_Y	64	0	3,92	4,00	4	251
IWB6_Y	64	0	3,98	4,00	4	255
IWB7_Y	64	0	4,16	4,00	4	266
IWB8_Y	64	0	4,16	4,00	4	266
IWB9_Y	64	0	4,13	4,00	4	264
IWB10_Y	64	0	4,02	4,00	4	257

Sumber : *Output SPSS* versi 23, 2024

Berdasarkan Tabel 4.17, diketahui pada tiap item pertanyaan memperoleh nilai mode atau *modus* (nilai yang sering muncul) relatif sama, dimana pada variabel *intention whistleblowing* (variabel endogen) responden penelitian menjawab pertanyaan kuesioner pada kategori jawaban setuju dengan nilai skor 4. Selain itu, diketahui nilai *mean* (nilai rata-rata) terendah sebesar 3,92 pada item pertanyaan nomor 4, yakni saya dalam bekerja memiliki keinginan untuk mencoba

melaporkan apabila terjadi praktek kecurangan dalam lingkup pekerjaan saya apabila saya mengetahui siapa saja yang terlibat kecurangan tersebut, sedangkan nilai *mean* (nilai rata-rata) tertinggi sebesar 4,16 pada item pertanyaan nomor 1, nomor 7 dan nomor 8, yakni saya dalam bekerja menyadari adanya kewenangan yang saya miliki untuk melaporkan apabila terjadi praktek kecurangan dalam lingkup pekerjaan saya, saya akan melaporkan secara langsung apabila terjadi praktek kecurangan dalam dinas tempat saya bekerja, seperti rekan kerja atau atasan secara langsung dan saya akan melaporkan secara tidak langsung apabila terjadi praktek kecurangan dalam dinas tempat saya bekerja, seperti menulis surat laporan kepada atasan dengan dilengkapi dokumen-dokumen bukti kecurangan melalui email atau laporan pengaduan tertulis lainnya.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Uji *Outer Model*

Uji *Outer Model* (uji instrumen) berkaitan dengan pengujian kelayakan kuesioner sebagai instrumen penelitian. Uji *outer model* menggunakan program Smart PLS versi 3 (*for Student*). Tahapan uji *outer model* dijelaskan berikut ini.

4.2.1.1 Uji *Convergent Validity*

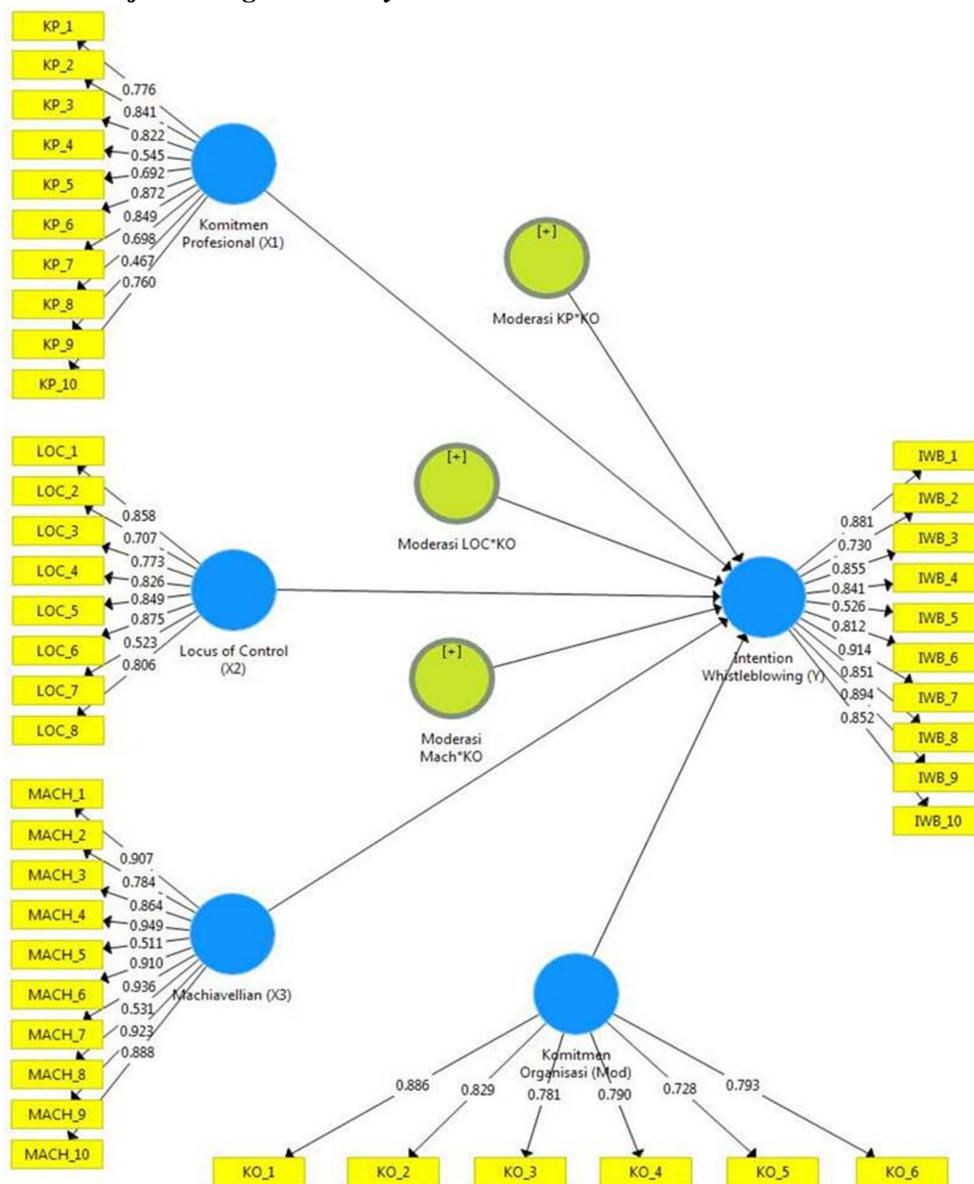
Uji *Convergent validity* digunakan untuk menunjukkan tingkat kevalidan indikator dalam kuesioner, artinya indikator atau item pernyataan dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Nilai *convergent validity* merupakan nilai *loading faktor* pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Ghazali (2016) menyatakan jika indikator memperoleh nilai *loading factor* > 0,60 maka

indikator dinyatakan valid, akan tetapi jika nilai *loading factor* < 0,60 maka indikator dinyatakan tidak valid. Penanganan indikator yang tidak valid dilakukan dengan mengeluarkannya dari model atau mengeliminasi indikator tidak valid.

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

Gambar 4.1

Uji *Convergent Validity* Variabel Penelitian Sebelum Eliminasi



Sumber: *Output Smart PLS Versi 3 for Student*

Berdasarkan Gambar 4.1, diketahui hasil uji *convergent validity* dapat diperoleh dengan melihat nilai *loading factor* pada tiap indikator dari seluruh variabel. Nilai *loading factor* pada uji *convergent validity* sebelum eliminasi secara terperinci disajikan kembali pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.18
Uji Convergent Validity Variabel Penelitian Sebelum Eliminasi

Nomor Item	<i>Loading Factor</i>	Keterangan	Nomor Item	<i>Loading Factor</i>	Keterangan
KP-1 (X1)	0,776	Valid	Mach-6 (X3)	0,910	Valid
KP-2 (X1)	0,841	Valid	Mach-7 (X3)	0,936	Valid
KP-3 (X1)	0,822	Valid	Mach-8 (X3)	0,531	Tidak Valid
KP-4 (X1)	0,545	Tidak Valid	Mach-9 (X3)	0,923	Valid
KP-5 (X1)	0,692	Valid	Mach-10 (X3)	0,888	Valid
KP-6 (X1)	0,872	Valid	KO-1 (M)	0,886	Valid
KP-7 (X1)	0,849	Valid	KO-2 (M)	0,829	Valid
KP-8 (X1)	0,698	Valid	KO-3 (M)	0,781	Valid
KP-9 (X1)	0,467	Tidak Valid	KO-4 (M)	0,790	Valid
KP-10 (X1)	0,760	Valid	KO-5 (M)	0,728	Valid
LOC-1 (X2)	0,858	Valid	KO-6 (M)	0,793	Valid
LOC-2 (X2)	0,707	Valid	IWB-1 (Y)	0,881	Valid
LOC-3 (X2)	0,773	Valid	IWB-2 (Y)	0,730	Valid
LOC-4 (X2)	0,826	Valid	IWB-3 (Y)	0,855	Valid
LOC-5 (X2)	0,849	Valid	IWB-4 (Y)	0,841	Valid
LOC-6 (X2)	0,875	Valid	IWB-5 (Y)	0,526	Tidak Valid
LOC-7 (X2)	0,523	Tidak Valid	IWB-6 (Y)	0,812	Valid
LOC-8 (X2)	0,806	Valid	IWB-7 (Y)	0,914	Valid
Mach-1 (X3)	0,907	Valid	IWB-8 (Y)	0,851	Valid
Mach-2 (X3)	0,784	Valid	IWB-9 (Y)	0,894	Valid
Mach-3 (X3)	0,864	Valid	IWB-10 (Y)	0,852	Valid
Mach-4 (X3)	0,949	Valid	-	-	-
Mach-5 (X3)	0,511	Tidak Valid	-	-	-

Sumber: *Output Smart PLS Versi 3 for Student*

Berdasarkan Tabel 4.17, diketahui hasil uji *convergent validity* sebelum eliminasi untuk indikator variabel komitmen profesional (variabel eksogen 1), variabel *locus of control* (variabel eksogen 2), variabel *machiavellian* (variabel

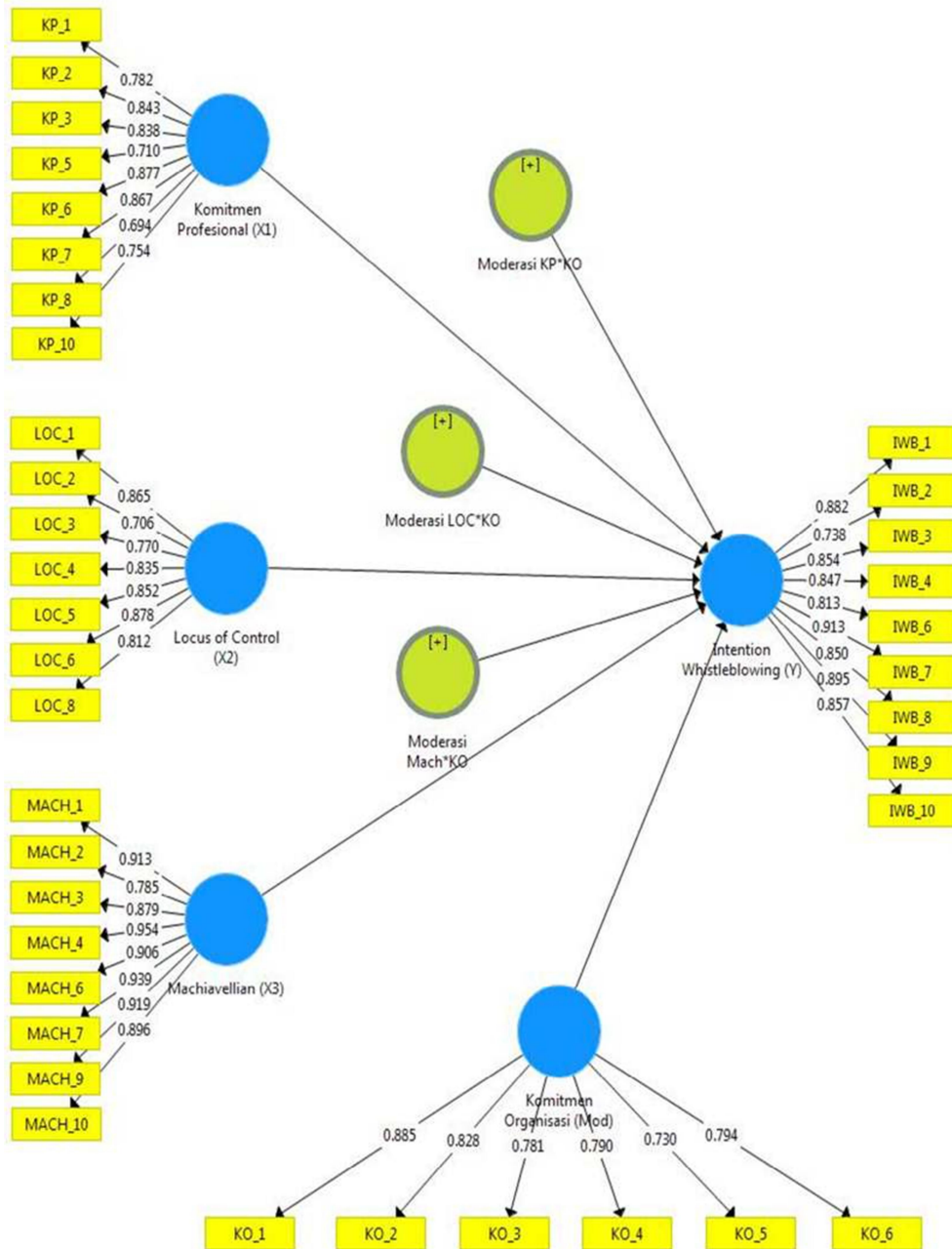
eksogen 3), komitmen organisasi (variabel moderasi) dan *intention whistleblowing* (variabel endogen) pada tiap indikator atau item memiliki nilai *loading factor* yang berbeda-beda. Jika indikator memperoleh nilai *loading factor* $> 0,60$ menunjukkan indikator dinyatakan valid, sedangkan jika indikator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

Ghozali (2016) menyatakan apabila terdapat indikator yang tidak valid maka dapat diambil tindakan dengan mengeluarkan indikator tersebut dari model penelitian atau menghapus indikator yang tidak valid tersebut sampai seluruh nilai *loading factor* $> 0,60$ dari seluruh variabel sehingga *outer model* terdiri dari indikator-indikator yang valid saja. Berdasarkan rujukan tersebut, peneliti kemudian mengambil tindakan untuk mengeluarkan atau menghapus indikator tidak valid dari model penelitian, mengingat bahwa syarat data penelitian harus bersumber dari item atau indikator yang seluruhnya sudah divalidasi atau dinyatakan valid saja.

Hasil uji *convergent validity* setelah dilakukan tindakan eliminasi atas indikator yang tidak valid disajikan kembali pada gambar sebagai berikut :

Gambar 4.2

Uji *Convergent Validity* Variabel Penelitian Setelah Eliminasi



Sumber: *Output Smart PLS Versi 3 for Student*

Berdasarkan Gambar 4.2, diketahui pengujian *convergent validity* setelah eliminasi mendapatkan hasil seluruh indikator dinyatakan valid, dimana seluruh indikator memperoleh nilai *loading factor* > 0,60 sehingga *outer model* terdiri dari indikator-indikator yang valid.

Nilai *loading factor* pada uji *convergent validity* setelah eliminasi secara terperinci lebih lanjut disajikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.19
Uji Convergent Validity Setelah Eliminasi

Nomor Item	<i>Loading Factor</i>	Keterangan	Nomor Item	<i>Loading Factor</i>	Keterangan
KP-1 (X1)	0,782	Valid	Mach-6 (X3)	0,906	Valid
KP-2 (X1)	0,843	Valid	Mach-7 (X3)	0,939	Valid
KP-3 (X1)	0,838	Valid	Mach-9 (X3)	0,919	Valid
KP-5 (X1)	0,710	Valid	Mach-10 (X3)	0,896	Valid
KP-6 (X1)	0,877	Valid	KO-1 (M)	0,885	Valid
KP-7 (X1)	0,867	Valid	KO-2 (M)	0,828	Valid
KP-8 (X1)	0,694	Valid	KO-3 (M)	0,781	Valid
KP-10 (X1)	0,754	Valid	KO-4 (M)	0,790	Valid
LOC-1 (X2)	0,865	Valid	KO-5 (M)	0,730	Valid
LOC-2 (X2)	0,706	Valid	KO-6 (M)	0,794	Valid
LOC-3 (X2)	0,770	Valid	IWB-1 (Y)	0,882	Valid
LOC-4 (X2)	0,835	Valid	IWB-2 (Y)	0,738	Valid
LOC-5 (X2)	0,852	Valid	IWB-3 (Y)	0,854	Valid
LOC-6 (X2)	0,878	Valid	IWB-4 (Y)	0,847	Valid
LOC-8 (X2)	0,812	Valid	IWB-6 (Y)	0,813	Valid
Mach-1 (X3)	0,913	Valid	IWB-7 (Y)	0,913	Valid
Mach-2 (X3)	0,785	Valid	IWB-8 (Y)	0,850	Valid
Mach-3 (X3)	0,879	Valid	IWB-9 (Y)	0,895	Valid
Mach-4 (X3)	0,954	Valid	IWB-10 (Y)	0,857	Valid

Sumber: *Output Smart PLS Versi 3 for Student*

Berdasarkan Tabel 4.19, diketahui setelah dilakukan tindakan mengeluarkan indikator yang tidak valid dari model penelitian maka hasil uji *convergent validity* setelah eliminasi menunjukkan seluruh indikator nilai *loading factor* > 0,60. sehingga dapat disimpulkan seluruh indikator penelitian pada setiap variabelnya

dinyatakan valid sehingga uji *outer model* dapat dilanjutkan ke tahapan analisis berikutnya, yakni uji *discriminant validity*.

4.2.1.2 Uji *Discriminant Validity*

Pengujian *discriminant validity* dapat dilakukan dengan cara membandingkan *Square Root of Average Variance Extracted* (AVE) untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Fornel & Larcker (Ghazali, 2016) menyatakan pengukuran *discriminant validity* dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) ini dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas nilai komponen variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibandingkan *composite reliability*, dengan pengukuran $AVE > 0,50$.

Hasil uji *discriminant validity* dengan *Average Variance Extracted* (AVE) pada tiap konstruk disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.20

Uji *Discriminant Validity* Dengan *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
Komitmen Profesional_KP (X1)	0,638
<i>Locus of Control</i> _LOC (X2)	0,671
<i>Machiavellian</i> _Mach (X3)	0,810
Komitmen Organisasi_KO (M)	0,644
<i>Intention Whistleblowing</i> _IWB (Y)	0,724

Sumber: *Output Smart PLS Versi 3 for Student*

Berdasarkan Tabel 4.20, diketahui pada masing-masing konstruk atau variabel penelitian memperoleh nilai *Average Variance Extracted* (AVE) $> 0,5$ sehingga tidak ada permasalahan diskriminant pada model yang diuji (Fornel & Larcker dalam Ghazali, 2016).

4.2.1.3 Uji *Composite Reliability*

Pengukuran *composite reliability* terdiri dari 2 jenis, yaitu *internal consistency* dan *cronbach's alpha*. Ghozali (2016) menyatakan pengukuran dengan *internal consistency* merupakan *closer approximation* dengan asumsi parameter adalah akurat. *Internal consistency* diketahui dari nilai *composite reliability*, dimana konstruk yang memiliki nilai *composite reliability* > 0,8 maka diartikan konstruk mempunyai reliabilitas yang tinggi. Sedangkan pengukuran dengan menggunakan *cronbach's alpha* cenderung *lower bound estimate reliability*. Nilai *Cronbach's alpha* > 0,7 maka diartikan konstruk mempunyai reliabilitas yang tinggi.

Hasil uji *composite reliability* pada masing-masing konstruk atau variabel penelitian disajikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.21
Uji *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
Komitmen Profesional_KP (X1)	0,933
<i>Locus of Control</i> _LOC (X2)	0,934
<i>Machiavellian</i> _Mach (X3)	0,972
Komitmen Organisasi_KO (M)	0,915
<i>Intention Whistleblowing</i> _IWB (Y)	0,959

Sumber: *Output Smart PLS Versi 3 for Student*

Berdasarkan Tabel 4.21, diketahui nilai *composite reliability* pada masing-masing konstruk atau variabel memiliki nilai yang bervariasi, dimana seluruh konstruk atau variabel memiliki nilai *composite reliability* > 0,8. Hasil analisis *composite reliability* tersebut menunjukkan tidak terdapat permasalahan reliabilitas atau *undimensionality* pada model penelitian.

Selain itu, hasil uji *composite reliability* dengan *cronbach's alpha* pada masing-masing konstruk atau variabel penelitian disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.22
Uji Cronbach's Alpha

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
Komitmen Profesional_KP (X1)	0,917
<i>Locus of Control</i> _LOC (X2)	0,917
<i>Machiavellian</i> _Mach (X3)	0,966
Komitmen Organisasi_KO (M)	0,889
<i>Intention Whistleblowing</i> _IWB (Y)	0,952

Sumber: *Output Smart PLS Versi 3 for Student*

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

4.2.2 Uji Inner Model

Uji *Inner Model* (*Inner Relation*, *Structural Model* atau *Substantive Theory*) menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Uji *inner model* digunakan untuk memastikan bahwa model struktural yang dibangun adalah robust dan akurat (Ghozali, 2016). Evaluasi *inner model* dilakukan dengan indikator uji koefisien determinasi (R^2) dan uji *Q Square* dengan program Smart PLS versi 3 (*for Student*) yang dijelaskan berikut ini.

4.2.2.1 Uji Koefisien Determinasi (*R Square*)

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

Nilai koefisien determinasi (*R Square*) disajikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.23

Uji Koefisien Determinasi (*R Square*)

Variabel	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
<i>Intention Whistleblowing_IWB</i> (Y)	0,829	0,807

Sumber: *Output Smart PLS Versi 3 for Student*

Berdasarkan Tabel 4.23, diketahui nilai *R Square* pada konstruk atau variabel *intention whistleblowing* (variabel endogen) sebesar 0,829 menunjukkan variasi pengaruh substansif variabel komitmen profesional, *locus of control*, dan *machiavellian* dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi sebesar 82,9 persen. Adapun sisanya sebesar 17,1 persen dipengaruhi oleh variabel lainnya namun tidak diteliti dalam model penelitian ini, contohnya seperti intensitas moral, keseriusan kecurangan, religiusitas, kontrol perilaku gaya kepemimpinan atasan dan variabel lainnya yang diduga dapat mempengaruhi intensi *whistleblowing*.

4.2.2.2 Uji Q Square (Predictive Relevance)

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

Nilai *Q Square* pada masing-masing konstruk disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.24

Uji Q Square (Construct Cross Validated Redundancy)

Variabel	SSO	SSE	Q Square
<i>Intention Whistleblowing_IWB</i> (Y)	576.000	267.073	0,536

Sumber: *Output Smart PLS Versi 3 for Student*

Berdasarkan Tabel 4.24, diketahui nilai *Q Square* pada konstruk atau variabel *intention whistleblowing* sebesar 0,536 menunjukkan kapabilitas prediksi variabel komitmen profesional, *locus of control*, dan *machiavellian* dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi berada lebih besar dari skor 0,35 (kategori besar), maka kapabilitas prediksi model dalam kategori yang besar.

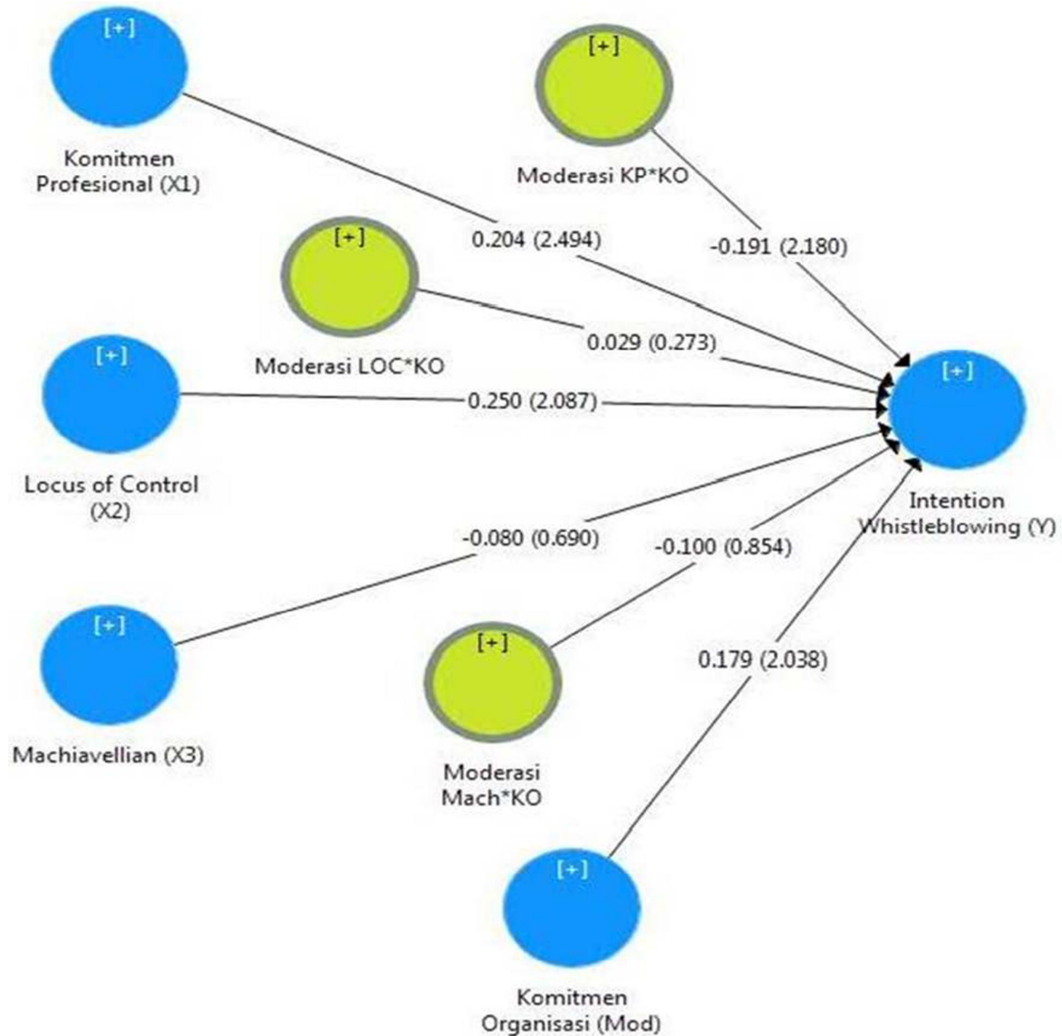
4.2.2.3 Analisis Jalur (Path Analysis)

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

terhadap variabel *dependen* dengan efek moderasi atau mediasi (Ghozali, 2016). Uji analisis jalur (*path analysis*) menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) program Smart PLS versi 3 (*for student*) dengan prosedur *bootstrapping* untuk mengetahui nilai $t_{statistic}$ sebagai dasar pengujian hipotesis penelitian

Hasil analisis jalur (*path analysis*) model penelitian ini yang menunjukkan nilai *path coefficient* dan $t_{statistic}$ disajikan pada gambar sebagai berikut:

Gambar 4.3
Hasil Analisis Jalur (*Path Analysis*) Model Penelitian



Sumber: *Output Smart PLS Versi 3 for Student*

Hasil analisis jalur (*path analysis*) dari model penelitian secara terperinci disajikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.25
Hasil Analisis Jalur (*Path Analysis*) Model Penelitian

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Komitmen Profesional (X1) → <i>Intention Whistleblowing</i> (Y)	0,204	0,201	0,082	2,494	0,006
<i>Locus of Control</i> (X2) → <i>Intention Whistleblowing</i> (Y)	0,250	0,261	0,120	2,087	0,019
Machiavellian (X3) → <i>Intention Whistleblowing</i> (Y)	-0,080	-0,084	0,116	0,690	0,245
Komitmen Organisasi (M) → <i>Intention Whistleblowing</i> (Y)	0,179	0,187	0,088	2,038	0,021
<i>Moderating Effect</i> KP-KO → <i>Intention Whistleblowing</i> (Y)	-0,191	-0,178	0,088	2,180	0,015
<i>Moderating Effect</i> LOC-KO → <i>Intention Whistleblowing</i> (Y)	0,029	0,037	0,105	0,273	0,393
<i>Moderating Effect</i> Mach-KO → <i>Intention Whistleblowing</i> (Y)	-0,100	-0,104	0,117	0,854	0,197

Sumber: *Output Smart PLS Versi 3 for Student*

Berdasarkan Tabel 4.25, diketahui nilai $t_{statistic}$ atau nilai t_{hitung} dan nilai *P Values* (signifikansi) pada tiap hubungan antar variabel, dimana nilai $t_{statistic}$ atau nilai t_{hitung} digunakan sebagai dasar dalam melakukan pengujian hipotesis yang dijelaskan pada sub bab berikut ini.

4.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t (uji parsial). Uji t adalah alat uji yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tetap serta ada tidaknya efek moderasi. Uji t pada penelitian ini digunakan untuk menguji hipotesis penelitian, yaitu hipotesis pertama (H_1), hipotesis kedua (H_2), dan hipotesis ketiga (H_3) yang merupakan

hipotesis pengaruh langsung. Adapun pengujian hipotesis keempat (H_4), hipotesis kelima (H_5), dan hipotesis keenam (H_6) merupakan pengujian hipotesis dengan efek moderasi.

Keputusan pengujian hipotesis penelitian berdasarkan kriteria berikut :

$t_{hitung} \leq t_{tabel} (1,96)$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel tetap atau tidak terdapat efek moderasi.

$t_{hitung} \geq t_{tabel} (1,96)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel tetap atau terdapat efek moderasi.

Resume pengujian hipotesis dengan uji t disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.26
Resume Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

Hipotesis	Original Sample	$t_{statistic}$	t_{tabel}	Keputusan	Keterangan
Hipotesis Pertama Komitmen Profesional → Intention Whistleblowing	0,204	2,494	> 1,96	Ha diterima	Terdapat Pengaruh (Positif)
Hipotesis Kedua Locus of Control (LOC) → Intention Whistleblowing	0,250	2,087	> 1,96	Ha diterima	Terdapat Pengaruh (Positif)
Hipotesis Ketiga Machiavellian (Mach) → Intention Whistleblowing	-0,080	0,690	< 1,96	Ha ditolak	Tidak Terdapat Pengaruh
Hipotesis Keempat Moderasi KP*KO → Intention Whistleblowing	-0,191	2,180	> 1,96	Ha diterima	Terdapat Efek Moderasi
Hipotesis Kelima Moderasi LOC*KO → Intention Whistleblowing	0,029	0,273	< 1,96	Ha ditolak	Tidak Terdapat Efek Moderasi
Hipotesis Keenam Moderasi Mach *KO → Intention Whistleblowing	-0,100	0,854	< 1,96	Ha ditolak	Tidak Terdapat Efek Moderasi

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 4.26, diketahui hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini dengan kriteria uji t yang diuraikan lebih lanjut berikut ini.

4.3.1 Uji Hipotesis Pertama (H₁)

Berdasarkan Tabel 4.26, diketahui nilai $t_{statistic}$ variabel komitmen profesional (variabel eksogen 1) sebesar 2,494 dan P *Values* sebesar 0,006. Jika nilai $t_{statistics}$ (2,494) > nilai t_{tabel} (1,96) maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Selain itu, diketahui pula nilai *original sample* sebesar 0,204 bertanda positif. Artinya komitmen profesional berpengaruh positif terhadap *intention whistleblowing*. Maka hipotesis pertama (H₁) yang diajukan peneliti terbukti diterima.

4.3.2 Uji Hipotesis Kedua (H₂)

Berdasarkan Tabel 4.26, diketahui nilai $t_{statistic}$ variabel *locus of control* (variabel eksogen 2) sebesar 2,087 dan P *Values* sebesar 0,019. Jika nilai $t_{statistics}$ (2,087) > nilai t_{tabel} (1,96) maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Selain itu, diketahui pula nilai *original sample* sebesar 0,250 bertanda positif. Artinya *locus of control* berpengaruh positif terhadap *intention whistleblowing*. Maka hipotesis kedua (H₂) yang diajukan peneliti terbukti diterima.

4.3.3 Uji Hipotesis Ketiga (H₃)

Berdasarkan Tabel 4.26, diketahui nilai $t_{statistic}$ variabel *machiavellian* (variabel eksogen 3) sebesar 0,690 dan P *Values* sebesar 0,245. Jika nilai $t_{statistics}$ (0,690) < nilai t_{tabel} (1,96) maka H₀ diterima dan H_a ditolak. Artinya *machiavellian* tidak berpengaruh terhadap *intention whistleblowing*. Maka hipotesis ketiga (H₃) yang diajukan peneliti terbukti ditolak.

4.3.4 Uji Hipotesis Keempat (H₄)

Berdasarkan Tabel 4.26, diketahui nilai $t_{statistic}$ variabel moderasi KP*KO sebesar 2,180 dan P *Values* sebesar 0,015. Jika nilai $t_{statistics}$ (2,180) > nilai t_{tabel} (1,96) maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya komitmen organisasi memoderasi pengaruh komitmen profesional terhadap *intention whistleblowing*. Maka hipotesis keempat (H₄) yang diajukan peneliti terbukti diterima.

4.3.5 Uji Hipotesis Kelima (H₅)

Berdasarkan Tabel 4.26, diketahui bahwa nilai $t_{statistic}$ variabel moderasi LOC*KO sebesar 0,273 dan P *Values* sebesar 0,393. Diketahui jika nilai $t_{statistics}$ (0,273) < nilai t_{tabel} (1,96) maka H₀ diterima dan H_a ditolak. Artinya komitmen organisasi tidak memoderasi pengaruh *locus of control* terhadap *intention whistleblowing*. Maka hipotesis kelima (H₅) yang diajukan peneliti terbukti ditolak.

4.3.6 Uji Hipotesis Keenam (H₆)

Berdasarkan Tabel 4.26, diketahui nilai $t_{statistic}$ variabel moderasi Mach*KO sebesar 0,854 dan P *Values* sebesar 0,197. Jika nilai $t_{statistics}$ (0,854) < nilai t_{tabel} (1,96) maka H₀ diterima dan H_a ditolak.. Artinya komitmen organisasi tidak memoderasi pengaruh *machiavellian* terhadap *intention whistleblowing*. Maka hipotesis keenam (H₆) yang diajukan peneliti terbukti ditolak.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh Komitmen Profesional Terhadap *Intention Whistleblowing*

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

Seseorang yang memiliki komitmen kuat terhadap profesionalitasnya dikarakterkan memiliki kepercayaan dan penerimaan tinggi terhadap nilai-nilai dan tujuan dari profesi tersebut. Sehingga ketika ada masalah yang dapat menghambat tujuan dari profesinya, akan mendorong individu tersebut untuk segera menyelesaikan masalah yang ada dan apabila dirinya mengetahui adanya tindakan kecurangan yang terjadi didalam organisasi atau tempat kerjanya. Individu dengan komitmen profesional yang kuat akan menyadari betapa berbahayanya penipuan karena tindakan tersebut telah melanggar etika profesi, peraturan yang berlaku dan merugikan perusahaan dan pihak-pihak lainnya

sehingga kecurangan tersebut harus dihentikan dengan cara pelaporan kecurangan *whistleblowing*. Dengan kata lain, komitmen profesional akan mendorong keinginan individu untuk melaporkan tindakan kecurangan atau intensi *whistleblowing* kepada pimpinan organisasi tempatnya bekerja.

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

Kesimpulan hasil penelitian tersebut diperkuat dengan temuan penelitian yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner pada variabel komitmen profesional pada setiap item pertanyaan memperoleh nilai mode atau *modus* (nilai yang sering

muncul) relatif sama, dimana responden penelitian menjawab pertanyaan kuesioner pada kategori jawaban setuju dengan nilai skor 4. Dengan demikian tingkat komitmen profesional dari mayoritas responden penelitian berada dalam kategori setuju atau komitmen profesional dalam kategori tinggi. Hal ini sejalan dengan nilai rata-rata (*mean*) jawaban tertinggi dari item pernyataan pada variabel komitmen profesional dengan skor lebih besar dari 4, yakni responden berupaya untuk melaksanakan seluruh tugas yang diamanatkan dinas kepada saya demi mencapai target kinerja, responden memiliki kebanggaan dapat bekerja dengan profesi sebagai aparatur sipil negara dan responden memiliki kesadaran profesinya ikut menentukan kualitas pelayanan publik atau ikut mensukseskan pembangunan di daerah tempat saya bekerja. Selain itu, nilai rata-rata (*mean*) jawaban item pertanyaan variabel komitmen profesional dengan skor rata-rata yang tertinggi dengan nilai lebih besar dari 4, yakni sebesar 4,02, dimana nilai tersebut selaras atau berbanding lurus dengan nilai rata-rata (*mean*) jawaban item pertanyaan variabel *intention whistleblowing* dengan skor rata-rata yang tertinggi dengan nilai lebih besar dari 4, yakni sebesar 4,16. Hal inilah yang melandasi penerimaan hipotesis komitmen profesional berpengaruh positif terhadap *intention whistleblowing*.

4.4.2 Pengaruh *Locus of Control* Terhadap *Intention Whistleblowing*

Locus of control merupakan konsep dalam cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa, dimana seseorang mampu atau tidak mampu mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya. Abdullah *et.al* (2021) menyatakan *locus of control*

adalah harapan umum dari imbalan atau hasil dalam hidup yang dikendalikan oleh tindakannya sendiri (internal) atau karena kekuatan eksternal (eksternal). Individu dengan *locus of control* internal percaya bahwa dirinya memegang kendali atas suatu peristiwa dan ikut mengambil peran dan tanggung jawab dalam menentukan benar atau salah sehingga kecenderungannya melakukan *intention whistleblowing* semakin besar, sedangkan individu dengan eksternal *locus of control* cenderung tidak bertanggung jawab atas konsekuensi perilaku etis atau perilaku tidak etis karena meyakini kekuatan pihak lain lebih besar dari kekuatan dirinya sendiri dan merasa sulit melawannya sehingga kecenderungannya tidak melakukan *intention whistleblowing*. Clyde *et.al* (2022) menyatakan seseorang dengan *locus of control* yang percaya bahwa hasil tergantung pada usaha dan kerja keras seseorang tidak menyukai adanya kecurangan sehingga cenderung untuk melaporkan adanya praktek kecurangan yang terjadi di dalam organisasi tempatnya bekerja atau semakin tinggi intensi *whistleblowing*.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui *locus of control* berpengaruh positif terhadap *intention whistleblowing*. Hal ini menunjukkan bahwa seseorang yang memiliki *locus of control* yang percaya dan meyakini bahwa hasil tergantung pada usaha dan kerja keras seseorang dan tidak menyukai adanya kecurangan yang terjadi sehingga individu dengan *locus of control* tersebut cenderung memiliki niat yang kuat untuk melaporkan adanya praktek kecurangan yang terjadi di dalam organisasi tempatnya bekerja atau semakin tinggi *intention whistleblowing*. Dengan kata lain, semakin tinggi *locus of control* seorang pegawai maka semakin tinggi pula keinginan individu tersebut untuk melaporkan

kecurangan atau *intention whistleblowing*. Selain itu, hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Clyde *et.al* (2022), Indra *et.al* (2022), Saputra *et.al* (2021), Arwata *et.al* (2021), Mansor *et.al* (2020) yang menyatakan *locus of control* berpengaruh positif terhadap *intention whistleblowing*.

Kesimpulan hasil penelitian tersebut diperkuat dengan temuan penelitian yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner pada variabel *locus of control* pada setiap item pertanyaan memperoleh nilai mode atau *modus* (nilai yang sering muncul) relatif sama, dimana responden penelitian menjawab pertanyaan kuesioner pada kategori jawaban setuju dengan nilai skor 4. Dengan demikian tingkat *locus of control* dari mayoritas responden penelitian berada dalam kategori setuju atau dalam kategori tinggi dengan karakteristik *locus of control* internal sebagai karakter dari seseorang yang percaya bahwa hasil tergantung pada usaha dan kerja keras seseorang dan tidak menyukai adanya kecurangan. Hal ini sejalan dengan nilai rata-rata (*mean*) jawaban tertinggi dengan skor lebih besar dari 4, yakni responden dalam bekerja selalu bersedia untuk bekerja ekstra atau lembur untuk dapat menyelesaikan seluruh tugas dan tanggung jawab pekerjaan, responden dalam bekerja meyakini pengalaman kerja yang saya miliki dapat menunjang kemampuan saya untuk menyelesaikan seluruh tugas dan tanggung jawab pekerjaan, responden dalam bekerja merasakan kesenangan atau kepuasan apabila bisa menyelesaikan seluruh tugas dan tanggung jawab pekerjaan secara individu, responden dalam bekerja meyakini kompetensi yang saya miliki dapat menunjang kemampuan saya untuk menyelesaikan seluruh tugas dan tanggung jawab pekerjaan sebagai aparatur sipil negara. Selain itu, nilai rata-rata (*mean*)

jawaban item pertanyaan variabel *locus of control* dengan skor rata-rata yang tertinggi dengan nilai lebih besar dari 4, yakni sebesar 4,14, dimana nilai tersebut selaras atau berbanding lurus dengan nilai rata-rata (*mean*) jawaban item pertanyaan variabel *intention whistleblowing* dengan skor rata-rata yang tertinggi dengan nilai lebih besar dari 4, yakni sebesar 4,16. Hal inilah yang melandasi penerimaan hipotesis *locus of control* berpengaruh positif terhadap *intention whistleblowing*.

4.4.3 Pengaruh *Machiavellian* Terhadap *Intention Whistleblowing*

Sifat *machiavellian* merupakan karakter yang akan melakukan aksi dengan memperhitungkan keuntungan ekonomi yang didapatkan sebagai landasan dalam bertindak (Indra *et.al*, 2022). Sartika dan Mulyani (2020) menyatakan *Machiavelli* memandang manusia sebagai suatu makhluk yang dikendalikan oleh kepentingan diri, makhluk irasional yang tingkah-lakunya diombang-ambingkan oleh emosi-emosinya sehingga individu yang cenderung bersifat *machiavellian* memiliki karakteristik yang manipulatif, persuasif, tidak etis, dan penuh dengan kebohongan. Individu dengan tingkat *machiavellian* yang tinggi cenderung mementingkan tercapainya kepentingan pribadi terlebih dahulu, seperti mendapatkan keuntungan secara ekonomi dan memiliki sifat agresif dalam proses mencapai tujuannya dengan menghalalkan segala cara meskipun melanggar moral atau etika yang berlaku.

Individu dengan tingkat machiavellianisme yang tinggi akan cenderung untuk mementingkan kepentingannya terlebih dahulu dan memiliki sifat agresif untuk mencapainya dalam proses mencapai tujuannya, individu dengan machiavellianisme akan melakukan segala cara yang dianggap penting, meskipun dapat melukai perasaan orang lain dan melanggar moral atau etika yang berlaku demi mendapatkan keuntungan secara pribadi. Motif individu dengan machiavellianisme yang tinggi dalam melakukan *whistleblowing* biasanya karena kecenderungan untuk mendapatkan keuntungan secara pribadi, baik berupa keuntungan ekonomi dalam bentuk kompensasi atas pelaporannya, kepuasan diri sendiri atau untuk meraih eksistensi diri dalam lingkungan kerjanya. Sehingga semakin tinggi machiavellianisme seseorang maka akan semakin tinggi keinginannya melaporkan kecurangan atau *intention whistleblowing* dengan motivasi untuk mendapatkan keuntungan secara pribadi, baik berupa keuntungan ekonomi dalam bentuk kompensasi, kepuasan diri sendiri atau untuk meraih eksistensi diri dalam lingkungan kerjanya. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah sifat *machiavellian* seseorang maka akan semakin rendah keinginannya melaporkan kecurangan atau *intention whistleblowing* namun dengan motivasi bukan untuk mendapatkan keuntungan secara pribadi, baik berupa keuntungan ekonomi dalam bentuk kompensasi, kepuasan diri sendiri atau untuk meraih eksistensi diri dalam lingkungan kerjanya.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa *machiavellian* tidak berpengaruh terhadap *intention whistleblowing*. Hal ini menunjukkan seseorang dengan sifat *machiavellian*, baik *machiavellian* dengan kategori tinggi dimana

seseorang melakukan sesuatu dengan motivasi untuk mendapatkan keuntungan bagi dirinya sendiri, maupun *machiavellian* dengan kategori rendah dimana seseorang melakukan sesuatu dengan motivasi bukan untuk mendapatkan keuntungan bagi dirinya sendiri memiliki kecenderungan yang sama, yakni tidak memiliki keinginan untuk melaporkan adanya praktek kecurangan di lingkungan tempatnya bekerja atau semakin rendah *intention whistleblowing*. Akan tetapi, apabila dirinya memiliki keinginan untuk melaporkan adanya praktek kecurangan atau *intention whistleblowing* hal tersebut lebih dipengaruhi oleh faktor lainnya, contoh dalam penelitian ini adalah komitmen profesional dan *locus of control* yang terbukti berpengaruh terhadap *intention whistleblowing*. Selain itu, hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Sartika dan Mulyani (2020), Kusumawardani dan Sari (2021), Yusita (2020) dan peneliti lainnya yang menyatakan *machiavellian* tidak berpengaruh terhadap *intention whistleblowing*.

Kesimpulan hasil penelitian tersebut diperkuat dengan temuan penelitian yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner pada variabel *machiavellian* pada setiap item pertanyaan memperoleh nilai mode atau *modus* (nilai yang sering muncul) relatif sama, dimana responden penelitian menjawab pertanyaan kuesioner pada kategori jawaban tidak setuju dengan nilai skor 4. Dengan demikian tingkat *machiavellian* dari mayoritas responden penelitian berada dalam kategori tidak setuju atau tingkat *machiavellian* dalam kategori tinggi. Hal ini sejalan dengan nilai rata-rata (*mean*) jawaban dari tiap item pernyataan pada variabel *machiavellian* dengan skor lebih kecil dari 4 atau kategori jawaban tidak setuju, yakni pada pernyataan responden dalam bekerja tidak akan mendekati

pimpinan dengan cara memberikan hadiah atau gratifikasi yang bersifat materil untuk menguatkan hubungan emosional, responden dalam bekerja tidak akan membiarkan rekan kerja pada saat melakukan kesalahan yang nantinya akan saya laporkan kepada atasan untuk menjatuhkan rekan kerja, responden dalam bekerja tidak akan melakukan hubungan timbal balik kepada pihak lain, seperti meminta *fee* atas jasa saya, dan responden dalam bekerja tidak akan mengajak rekan kerja lainnya untuk melakukan kecurangan secara bersama-sama agar membuat atasan sulit mengetahui kecurangan tersebut. Selain itu, nilai rata-rata (*mean*) jawaban item pertanyaan variabel *machiavellian* dengan skor rata-rata yang tertinggi dengan nilai lebih kecil dari 4, yakni sebesar 3,97, dimana nilai tersebut tidak selaras atau berbanding terbalik dengan nilai rata-rata (*mean*) jawaban item pertanyaan variabel *intention whistleblowing* dengan skor rata-rata yang tertinggi dengan nilai lebih besar dari 4, yakni sebesar 4,16. Hal inilah yang melandasi penerimaan hipotesis *machiavellian* tidak berpengaruh terhadap *intention whistleblowing*.

4.4.4 Pengaruh Komitmen Profesional Terhadap *Intention Whistleblowing*

Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi

Pendekatan kontijensi memungkinkan adanya variabel lain yang dapat bertindak sebagai pemoderasi yang dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh komitmen profesional terhadap *intention whistleblowing*. Hal ini menyadari dalam sebuah organisasi tidak memiliki metode terbaik dalam memperoleh keserasian antara *factor* lingkungan internal organisasi maupun *factor*

lingkungan eksternalnya untuk dapat mencapai prestasi terbaik sehingga diperlukan pendekatan kontijensi untuk melihat hubungan variabel kontekstual seperti komitmen organisasi sebagai salah satu faktor lingkungan internal organisasi. Pada dasarnya komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan, dimana anggota mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Clyde *et.al*, 2022).

Sartika dan Mulyani (2020) menyatakan seseorang yang menunjukkan komitmen yang tinggi pada suatu organisasi atau instansi dan perusahaan, maka akan memiliki keinginan yang tinggi pula untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih untuk membantu dalam kesejahteraan dan keberhasilan organisasinya. Seorang pegawai, jika komitmen organisasi yang ada pada dirinya itu tinggi, maka akan timbul rasa memiliki organisasi (*sense of belonging*) yang tinggi, sehingga ia memiliki keyakinan yang kuat dan tidak ragu untuk melakukan tindakan *whistleblowing*, karena tindakan *whistleblowing* berguna untuk melindungi organisasi dari kehancuran akibat praktek kecurangan tersebut.

Kaitan moderasi antara komitmen organisasi dengan komitmen profesional ditunjukkan dengan seseorang yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan memperkuat komitmen profesional yang berasal dari dalam diri pegawai tersebut untuk menjunjung tinggi nama baik profesi dan melaksanakan peraturan terkait kode etik profesi dan peraturan yang berlaku sehingga dirinya akan melakukan berbagai upaya untuk meminimalisir segala bentuk kecurangan yang terjadi di lingkungan tempatnya bekerja dengan cara melaporkan kecurangan

tersebut kepada pihak pimpinan perusahaan atau pihak lainnya agar pelaporannya atas suatu kecurangan dapat segera ditindaklanjuti. Begitu pula sebaliknya, jika seorang pegawai memiliki komitmen organisasi dalam kategori yang rendah maka akan memperlemah komitmen profesionalnya sehingga akan memperkecil keinginannya untuk melakukan pelaporan atas terjadinya praktek kecurangan atau semakin rendah *intention whistleblowing*.

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

Kesimpulan hasil penelitian tersebut diperkuat dengan temuan penelitian yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner pada variabel komitmen organisasi pada setiap item pertanyaan memperoleh nilai mode atau *modus* (nilai yang sering muncul) relatif sama, dimana responden penelitian menjawab pertanyaan kuesioner pada kategori jawaban setuju dengan nilai skor 4. Dengan demikian

tingkat komitmen organisasi dari mayoritas responden penelitian berada dalam kategori setuju atau dalam kategori tinggi. Namun jika dilihat berdasarkan nilai rata-rata (*mean*) jawaban dari mayoritas item pertanyaan pada variabel komitmen organisasi memperoleh skor lebih kecil dari 4, sedangkan jika dibandingkan dengan nilai rata-rata (*mean*) jawaban dari mayoritas item pertanyaan pada variabel komitmen profesional dengan skor lebih besar dari 4. Hal inilah yang melandasi komitmen organisasi memoderasi, dalam hal ini memperlemah pengaruh komitmen profesional terhadap *intention whistleblowing*.

4.4.5 Pengaruh *Locus of Control* Terhadap *Intention Whistleblowing* Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi

Pendekatan kontijensi memungkinkan adanya variabel lain yang dapat bertindak sebagai pemoderasi yang dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh *locus of control* terhadap *intention whistleblowing*. Hal ini menyadari dalam sebuah organisasi tidak memiliki metode terbaik dalam memperoleh keserasian antara *factor* lingkungan internal organisasi maupun *factor* lingkungan eksternalnya untuk dapat mencapai prestasi terbaik sehingga diperlukan pendekatan kontijensi untuk melihat hubungan variabel kontekstual seperti komitmen organisasi sebagai salah satu faktor lingkungan internal organisasi. Pada dasarnya komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan, dimana anggota mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Clyde *et.al*, 2022).

Sartika dan Mulyani (2020) menyatakan seseorang yang menunjukkan komitmen yang tinggi pada suatu organisasi atau instansi dan perusahaan, maka akan memiliki keinginan yang tinggi pula untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih untuk membantu dalam kesejahteraan dan keberhasilan organisasinya. Seorang pegawai, jika komitmen organisasi yang ada pada dirinya itu tinggi, maka akan timbul rasa memiliki organisasi (*sense of belonging*) yang tinggi, sehingga ia memiliki keyakinan yang kuat dan tidak ragu untuk melakukan tindakan *whistleblowing*, karena tindakan *whistleblowing* berguna untuk melindungi organisasi dari kehancuran akibat praktek kecurangan tersebut.

Kaitan moderasi antara komitmen organisasi dengan *locus of control* ditunjukkan dengan seseorang yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan memperkuat atau meningkatkan keberanian dari seseorang yang memiliki *locus of control* internal untuk menjunjung tinggi nama baik profesi dan melaksanakan peraturan terkait kode etik profesi dan peraturan yang berlaku serta mengedepankan hasil kerja yang didapatkan dari usaha dan kerja keras bukan dari kecurangan dalam bentuk apapun sehingga dirinya akan melakukan berbagai upaya untuk meminimalisir segala bentuk kecurangan yang terjadi di lingkungan tempatnya bekerja dengan cara melaporkan kecurangan tersebut kepada pihak pimpinan perusahaan agar pelaporannya tersebut dapat segera ditindaklanjuti. Begitu pula sebaliknya, jika seorang pegawai memiliki komitmen organisasi dalam kategori yang rendah maka akan memperlemah *locus of control* sehingga akan memperkecil keinginannya untuk melakukan pelaporan atas terjadinya praktek kecurangan atau semakin rendah *intention whistleblowing*.

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

Kesimpulan hasil penelitian tersebut diperkuat dengan temuan penelitian yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner pada variabel komitmen organisasi pada setiap item pertanyaan memperoleh nilai mode atau *modus* (nilai yang sering muncul) relatif sama, dimana responden penelitian menjawab pertanyaan kuesioner pada kategori jawaban setuju dengan nilai skor 4. Dengan demikian tingkat komitmen organisasi dari mayoritas responden penelitian berada dalam kategori setuju atau dalam kategori tinggi. Namun jika dilihat berdasarkan nilai rata-rata (*mean*) jawaban dari mayoritas item pertanyaan variabel komitmen organisasi memperoleh skor lebih kecil dari 4, sedangkan jika dibandingkan dengan nilai rata-rata (*mean*) jawaban dari mayoritas item pertanyaan variabel

locus of control dengan skor lebih besar dari 4. Hal inilah yang melandasi komitmen organisasi tidak memoderasi pengaruh *locus of control* terhadap *intention whistleblowing*.

4.4.6 Pengaruh *Machiavellian* Terhadap *Intention Whistleblowing* Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi

Pendekatan kontijensi memungkinkan adanya variabel lain yang dapat bertindak sebagai pemoderasi yang dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh *machiavellian* terhadap *intention whistleblowing*. Hal ini menyadari dalam sebuah organisasi tidak memiliki metode terbaik dalam memperoleh keserasian antara *factor* lingkungan internal organisasi maupun *factor* lingkungan eksternalnya untuk dapat mencapai prestasi terbaik sehingga diperlukan pendekatan kontijensi untuk melihat hubungan variabel kontekstual seperti komitmen organisasi sebagai salah satu faktor lingkungan internal organisasi. Pada dasarnya komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan, dimana anggota mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Clyde *et.al*, 2022).

Sartika dan Mulyani (2020) menyatakan seseorang yang menunjukkan komitmen yang tinggi pada suatu organisasi atau instansi dan perusahaan, maka akan memiliki keinginan yang tinggi pula untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih untuk membantu dalam kesejahteraan dan keberhasilan organisasinya. Seorang pegawai, jika komitmen organisasi yang ada pada dirinya

itu tinggi, maka akan timbul rasa memiliki organisasi (*sense of belonging*) yang tinggi, sehingga ia memiliki keyakinan yang kuat dan tidak ragu untuk melakukan tindakan *whistleblowing*, karena tindakan *whistleblowing* berguna untuk melindungi organisasi dari kehancuran akibat praktek kecurangan tersebut.

Kaitan moderasi antara komitmen organisasi dengan sifat *machiavellian* ditunjukkan dengan seseorang yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan memperkuat keinginan pegawai dengan sifat *machiavellian* untuk melaporkan kecurangan kepada pihak pimpinan perusahaan atau pihak lainnya agar pelaporannya atas suatu kecurangan dapat segera ditindaklanjuti demi mendapatkan kepentingan pribadi, baik berupa ekonomi seperti insentif maupun penghargaan yang dapat memuaskan hasratnya untuk diakui dan dihargai di lingkungan tempatnya bekerja. Begitu pula sebaliknya, jika seorang pegawai memiliki komitmen organisasi dalam kategori yang rendah maka akan memperlemah sifat *machiavellian* sehingga akan memperkecil keinginannya untuk melakukan pelaporan atas terjadinya praktek kecurangan atau semakin rendah *intention whistleblowing*.

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

whistleblowing. Hal ini mengingat hasil pengujian *machiavellian* terhadap *intention whistleblowing* yang terbukti tidak berpengaruh yang menunjukkan pegawai dengan *machiavellian*, baik dalam kategori tinggi atau rendah sekalipun memiliki kecenderungan yang sama, yakni tidak memiliki keinginan untuk melaporkan adanya praktek kecurangan di lingkungan tempatnya bekerja atau semakin rendah *intention whistleblowing*. Selain itu, hasil penelitian ini menjadi penelitian yang pertama sebagai kebaruan penelitian yang mengkaji komitmen organisasi memoderasi pengaruh *machiavellian* terhadap *intention whistleblowing* karena tidak ditemukan penelitian sebelumnya yang mengkaji efek moderasi dari komitmen organisasi dalam pengaruh *machiavellian* terhadap *intention whistleblowing*.

Kesimpulan hasil penelitian tersebut diperkuat dengan temuan penelitian yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner pada variabel komitmen organisasi pada setiap item pertanyaan memperoleh nilai mode atau *modus* (nilai yang sering muncul) relatif sama, dimana responden penelitian menjawab pertanyaan kuesioner pada kategori jawaban setuju dengan nilai skor 4. Dengan demikian tingkat komitmen organisasi dari mayoritas responden penelitian berada dalam kategori setuju atau dalam kategori tinggi. Namun jika dilihat berdasarkan nilai rata-rata (*mean*) jawaban dari mayoritas item pertanyaan variabel komitmen organisasi memperoleh skor lebih kecil dari 4, sedangkan jika dibandingkan dengan nilai rata-rata (*mean*) jawaban dari mayoritas item pertanyaan variabel *machiavellian* dengan skor yang sama-sama lebih kecil dari 4. Hal inilah yang melandasi komitmen organisasi tidak memoderasi pengaruh *machiavellian*

terhadap *intention whistleblowing*. Selain itu mengingat pula hasil pengujian hipotesis ketiga, yakni *machiavellian* yang juga terbukti tidak berpengaruh terhadap *intention whistleblowing*.

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

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

1. Komitmen profesional berpengaruh positif terhadap *intention whistleblowing*. Artinya semakin tinggi komitmen profesional seseorang yang mencerminkan loyalitas pegawai terhadap profesi serta bentuk ketaatan terhadap aturan dan nilai-nilai profesinya, dimana apabila dirinya menemukan adanya praktek kecurangan dan tindakan lainnya yang melanggar kode etik profesi dan peraturan akan menstimulasi keinginannya untuk melaporkan praktek kecurangan atau semakin tinggi *intention whistleblowing*.
2. *Locus of control* berpengaruh positif terhadap *intention whistleblowing*. Artinya semakin tinggi *locus of control* dari seseorang yang meyakini bahwa hasil harus diperoleh dari kerja keras sehingga tidak menyukai adanya praktek kecurangan, dimana apabila dirinya menemukan adanya praktek kecurangan dan tindakan lainnya yang melanggar kode etik profesi dan peraturan akan menstimulasi keinginannya untuk melaporkan praktek kecurangan atau semakin tinggi *intention whistleblowing*.
3. *Machiavellian* tidak berpengaruh terhadap *intention whistleblowing*. Artinya seseorang dengan sifat *machiavellian*, baik *machiavellian*

dengan kategori tinggi dimana seseorang melakukan sesuatu dengan motivasi untuk mendapatkan keuntungan bagi dirinya sendiri, maupun *machiavellian* dengan kategori rendah dimana seseorang melakukan sesuatu dengan motivasi bukan untuk mendapatkan keuntungan bagi dirinya sendiri memiliki kecenderungan yang sama, yakni tidak berkeinginan untuk melaporkan praktek kecurangan di lingkungan tempatnya bekerja atau semakin rendah *intention whistleblowing*.

4. Komitmen organisasi memoderasi, dalam hal ini memperlemah pengaruh komitmen profesional terhadap *intention whistleblowing*. Artinya pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang rendah akan memperlemah pengaruh komitmen profesional yang meskipun dalam kategori yang kuat sehingga akan memperkecil keinginannya untuk melaporkan kecurangan atau *intention whistleblowing*. Hal ini juga menunjukkan bahwa apabila pegawai tetap melaporkan adanya suatu praktek kecurangan atau *intention whistleblowing* tersebut lebih didasarkan kepada tingkat komitmen profesional yang lebih kuat dibandingkan tingkat komitmen organisasi yang rendah.
5. Komitmen organisasi tidak memoderasi pengaruh *locus of control* terhadap *intention whistleblowing*. Artinya pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang rendah maka tidak dapat memoderasi, baik memperkuat maupun memperlemah pengaruh *locus of control* dari pegawai yang meyakini bahwa hasil hanya diperoleh dari kerja keras sehingga akan memperkecil keinginannya untuk melaporkan

kecurangan atau *intention whistleblowing*. Dengan kata lain, apabila pegawai melaporkan kecurangan atau *intention whistleblowing* tersebut lebih didasarkan kepada *locus of internal* yang lebih kuat dibandingkan tingkat komitmen organisasi pegawai yang lebih rendah.

6. Komitmen organisasi tidak memoderasi pengaruh *machiavellian* terhadap *intention whistleblowing*. Artinya pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi sekalipun tidak dapat memoderasi, baik memperkuat maupun memperlemah pengaruh *machiavellian* yang umumnya melakukan sesuatu demi untuk mendapatkan keuntungan pribadi, seperti kompensasi sehingga akan memperkecil keinginannya untuk melaporkan kecurangan atau *intention whistleblowing*. Hal ini mengingat hasil pengujian *machiavellian* terhadap *intention whistleblowing* yang terbukti tidak berpengaruh.

5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disusun implikasi penelitian ini, baik secara teoritis maupun secara praksis yang antara lain :

5.2.1 Implikasi Teoritis

1. Hasil penelitian ini memperkaya kajian atas teori perilaku terencana (*theory of planned behaviour*), dimana teori tersebut digunakan untuk dapat memperkirakan perilaku seseorang yang terencana untuk melakukan *whistleblowing* yang dipengaruhi oleh komitmen profesional, *locus of control*, *machiavellian* dan komitmen organisasi

sebagai sesuatu hal yang melekat dalam diri seseorang yang mendasari perilakunya, yakni keinginan melaporkan kecurangan atau *intention whistleblowing*.

2. Hasil penelitian ini memperkaya kajian atas komitmen profesional, *locus of control*, *machiavellian* dan komitmen organisasi yang mempengaruhi *intention whistleblowing*, khususnya pada pegawai yang bekerja di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Provinsi Banten.
3. Hasil penelitian ini memperkaya kajian atas *intention whistleblowing* sebagai pandangan seseorang dalam melihat dan merespon kecurangan (*fraud*) yang terjadi di dalam suatu organisasi dalam bentuk korupsi, pungutan liar atau penyalahgunaan uang negara yang merugikan negara untuk kepentingan pribadi dan atau kelompok.

5.2.2 Implikasi Praksis

1. Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi bagi pimpinan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Provinsi Banten untuk melakukan evaluasi dalam rangka optimalisasi penerapan *whistleblowing system* guna memperkuat sistem pengendalian internal dan mencegah terjadinya kecurangan (*fraud*) di lingkungan OPD Provinsi Banten.
2. Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi bagi pimpinan OPD Provinsi Banten untuk dapat meningkatkan keberanian dari bawahannya, khususnya pegawai yang menjabat Kepala Bagian,

Kepala Seksi, dan Pejabat Penatausahaan Keuangan (PPK) sebagai garda terdepan untuk menjadi *whistleblower* atas praktek kecurangan yang terjadi di lingkungan OPD Provinsi Banten. yang dalam bertugas melakukan pengawasan kepada sekolah tingkat atas negeri, seperti SMA/SMKN dan SKh (Sekolah Khusus) di Wilayah Kerja Kota Cilegon, Kota Serang dan Kabupaten Serang.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Pada pelaksanaan kegiatan penelitian ini, peneliti menyadari masih terdapat kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan peneliti yang antara lain :

1. Objek penelitian adalah Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Provinsi Banten yang direkomendasikan oleh Kesbangpol Provinsi Banten dengan jumlah sebanyak 17 OPD merupakan gabungan dari sebanyak 4 Lembaga Teknis Daerah berbentuk Inspektorat dan Badan Daerah, dan sebanyak 13 Dinas Daerah. Maka hasil penelitian tidak dapat digenarilisir secara umum kepada seluruh Dinas Daerah di Provinsi Banten dengan jumlah total sebanyak 21 Dinas Daerah, dan seluruh Lembaga Teknis Daerah dengan jumlah total sebanyak 10 Lembaga/Badan.
2. Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Provinsi Banten yang direkomendasikan Kesbangpol Provinsi Banten dengan jumlah sebanyak 17 OPD tidak diseluruhnya bersedia dijadikan lokasi

penelitian. Tercatat sebanyak 11 OPD yang bersedia, adapun sebanyak 6 OPD tidak bersedia dengan berbagai alasan.

3. Penyebaran kuesioner penelitian dilakukan dengan cara dititipkan kepada pegawai personalia atau *front office* yang menyebabkan adanya kuesioner yang tidak kembali sebanyak 24 kuesioner dan kuesioner yang tidak diisi dengan lengkap item pernyataan pada tiap variabelnya sebanyak 11 kuesioner dari total kuesioner yang disebarkan dengan jumlah sebanyak 99 kuesioner sehingga data penelitian bersumber dari 64 kuesioner yang dapat diolah oleh peneliti karena diisi dengan lengkap.
4. Penelitian ini hanya meneliti variabel komitmen profesional, *locus of control* dan *machiavellian* terhadap *intention whistleblowing* dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi terhadap dengan persentase pengaruh sebesar 82,9%. Hal ini menunjukkan sebesar 17,1 persen diduga dipengaruhi oleh variabel lainnya namun tidak diteliti dalam model penelitian ini, contohnya seperti intensitas moral, religiusitas, kontrol perilaku, gaya kepemimpinan atasan, keseriusan kecurangan dan variabel lainnya.

5.4 Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan dalam penelitian ini, maka penulis mencoba untuk memberikan saran antara lain :

1. Pimpinan atau Kepala Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Provinsi Banten diharapkan dapat meningkatkan komitmen profesional dari pegawainya, khususnya pegawai yang menjabat Kepala Bagian, Kepala Seksi, dan Pejabat Penatausahaan Keuangan (PPK) dengan cara melaksanakan pendidikan dan pelatihan atau *workshop* secara berkala, minimal 1 kali tiap 6 bulan dalam rangka meningkatkan komitmen profesional pegawai agar dapat bekerja sesuai prosedur kerja, kode etik profesi, peraturan hukum yang berlaku dan membentuk keberanian pegawai untuk berani melaporkan segala bentuk kecurangan yang terjadi di organisasi tempatnya bekerja.
2. Pimpinan atau Kepala OPD Provinsi Banten diharapkan dapat meningkatkan *locus of internal* pegawai yang memegang prinsip bahwa hasil hanya dapat diperoleh dengan kerja keras dan cara-cara yang benar, dimana hal ini dapat dilakukan dengan cara memberikan penghargaan, baik finansial dalam bentuk kompensasi (*reward*) maupun non finansial berupa promosi jabatan kepada pegawai yang berprestasi dalam rangka mengisi jabatan struktural di dinas karena faktor prestasi bukan karena faktor kekerabatan, faktor hubungan emosional maupun praktek jual beli jabatan.
3. Pimpinan atau Kepala OPD Provinsi Banten diharapkan dapat menginformasikan pemberian *reward* kepada pegawai yang berani melaporkan praktek kecurangan dalam dinas terkait disertai dengan bukti yang kuat untuk meningkatkan motivasi pegawai, hal ini

mengingat umumnya seseorang akan lebih termotivasi melakukan sesuatu apabila memberikan keuntungan bagi dirinya sendiri sebagai sifat bentuk *machiavellian* yang melekat dalam tiap diri pegawai.

4. Pimpinan atau Kepala OPD Provinsi Banten diharapkan dapat meningkatkan pelaksanaan sistem pengendalian internal yang diantaranya dapat dilakukan dengan cara meningkatkan pengawasan kepada pegawai atau bawahannya secara lebih ketat, baik pengawasan langsung dengan cara melaksanakan inspeksi mendadak (sidak) secara berkala maupun pengawasan secara tidak langsung untuk meminimalisir tindakan pengawas untuk melakukan kecurangan, baik melanggar prosedur kerja maupun melanggar ketentuan peraturan yang berlaku, seperti melakukan korupsi, penggelapan aset dan perbuatan melanggar hukum lainnya.
5. Pimpinan atau Kepala OPD Provinsi Banten diharapkan dalam pengangkatan pegawai untuk mengisi jabatan struktural, seperti Kepala Bagian, Kepala Seksi, dan Pejabat Penatausahaan Keuangan (PPK) untuk dilakukan test psikologi guna mengetahui tipe kepribadian *machiavellian* dan *locus of control* yang melekat dalam dirinya sebagai bentuk pencegahan atas resiko terjadinya kecurangan yang mungkin dilakukan pejabat struktural tersebut di kemudian hari.
6. Peneliti menganjurkan untuk meneliti variabel lainnya yang juga memiliki pengaruh terhadap *intention whistleblowing*, seperti intensitas moral, religiusitas, kontrol perilaku gaya kepemimpinan

atasan, keseriusan kecurangan dan variabel lainnya, dapat menggunakan variabel moderasi lainnya maupun menggunakan variabel mediasi untuk mendapatkan hasil yang lebih variatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Hasan, Iman Ismail, Alhamzah Alnoor, Esraa Yaqoub. 2021. *Effect of Perceived Support on Employee's Voice Behaviour Through The Work Engagement: a Moderator Role Locus of Control*. *International Journal: Process Management and Benchmarking, Volume 11 Nomor 1*. pp: 60-79.
- Adha, Adila Restu dan Rizqa Anita. 2021. *Whistleblowing Intention Among Government Financial Officers in Indonesia*. *JMBT (Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan)*. Volume 3 Nomor 2. pp. 98-110.
- Agustiani, Winda Dwi dan Ahmad Basid Hasibuan. 2020. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Intention Whistleblowing*: Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik DKI Jakarta. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*. Volume 6 Nomor 2. pp: 96-106.
- Arif, Badrullhuda, Siti Nur Hadiyati dan Junaedi Yusup. Komitmen Profesional Dan Sensitivitas Etisdalam Intensi Melakukan *Whistleblowing*. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan*. Volume 4 Nomor 4. pp. 522-543.
- Arwata, I Gusti Agung Bayudha, Ni Wayan Rustiarini, Ni Putu Shinta Dewi. 2021. Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Niat Karyawan Melakukan Tindakan *Whistleblowing* Pada BCA KCP Ubud. Juara: *Jurnal Riset Akuntansi*. Volume 11 Nomor 1. pp: 104-121.
- Assosiation of Certified Fraud Examiners, 2019. *Survei Fraud Indonesia Tahun 2019 Chapter #111*. Jakarta. ACFE Indonesia.
- Clyde, Vierina, Imam Abu Hanifah, Munawar Muchlish. 2022. *Professionalism and Locus of Control on Whistleblowing Intention: the Moderating Role of Organizational Commitment*. *AFRE: Accounting and Financial Review*. Volume 5 Nomor 1. pp. 31-40.
- Dewi, Ni Ketut Ayu Rosiana dan I Gusti Ayu Agung Pradnya Dewi. 2019. Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi dan Sensitivitas Etika Terhadap Intensi Dalam Melakukan *Whistleblowing*: Studi Kasus Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Bali. *Jurnal Ilmiah Akuntansi & Bisnis*. Volume 4 Nomor 1. pp. 1-13.
- Elias, Rafik Z. 2010. *The Relationship Between Accounting Students Love of Money and Their Ethical Perseption*. *Managerial Auditing Journal*. Volume 25 Nomor 3. pp: 269-281.
- ,2008. *Auditing Student's Professional Commitment and Anticipatory Socialization and Their Relationship to Whistleblowing*. *Managerial Auditing Journal*. Volume 23 Nomor 3. pp: 283-294.

- Fornell, C and Larcker, D. F. 1981. *Evaluating Structural Equatuion Models with Unobservable Variables and Measurement Error*. *Journal of Marketing Research*. Volume 18 Nomor 1. pp: 1-45.
- Ghozali, Imam. 2016. *Structural Equation Modeling; Metode Alterantif dengan Partial Least Square*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Dipenogoro.
- Haaliah, Nirwana dan Muliani Mangngalla. 2021. Pengaruh Pemberian Reward Dan Komitmen Profesional Auditor Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing. *Accounting Profession Journal*. Volume 3 Nomor 1. pp: 54-63.
- Indonesia Corruption Watch. 2023. *Laporan Hasil Pemantauan Tren Penindakan Kasus Korupsi Tahun 2022*. Jakarta. ICW.
- Indra, Salsabila Ardelia, Ratih Kusumastuti, Rahayu. 2022. Pengaruh Sifat Machiavellian dan Komitmen Profesional Terhadap *Intention Whistleblowing*. *Fair Value : Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*. Volume 5 Nomor 1. pp. 271-280.
- Indriani, Violeta. 2020. Pengaruh Variabel Komitmen Profesional, Intensitas Moral, Dan Sensitivitas Etis Terhadap Variabel *Whistleblowing* Dengan *Reward* Sebagai Variabel Moderasi. *Prosiding Seminar Nasional Pakar ke 3 Tahun 2020*. pp: 2691-2695.
- KNKG. 2008. *Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran (Whistleblowing System)*. Jakarta. Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG).
- Kusuma, Tirta Hadi. 2016. Pengaruh Persepsi Peran Etika dan Tanggungjawab Sosial, Sifat Machiavellian dan Preferensi Resiko Terhadap Pengambilan Keputusan Etis (Studi Pada Konsultan Pajak di Kota Malang). *Jurnal Perpajakan (Jejak)* Volume 10 Nomor 1. pp. 735-748.
- Kusumawardani, I Wayan Agung Shinta dan Maria Mediatrix Ratna Sari. 2021. *The Effect of Locus of Control, Professionalism and the Seriousness Level of Violation on the Intention of Whistleblowing at Office for Management of Regional Revenue, Finance and Assets of Bali Province*. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*. Volume 5 Issue 1. pp. 562-568.
- Mansor, Tuan Mastiniwati Tuan, Akmalia Mohamad Ariff and Hafiza Aishah Hashim. 2020. *Whistleblowing by Auditors: The Role of Professional Commitment and Independence Commitment*. *Emerald: Managerial Auditing Journal*. Vol 35 Nomor 8. pp: 1033-1055.

- Marliza, Resi. 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. Volume 6 Nomor 1*. pp: 1-20.
- Meutia, Inten, Mohamad Adam, Tiara Nurpratiwi. 2018. *The effect of professional commitment and ethical consideration on the desire to do whistleblowing with locus of control as a moderating variable (study on the banking sector in Palembang)*. *Jurnal Perspektif Pembiayaan dan Pembangunan Daerah. Volume 6. Nomor 3*. pp.363-370.
- Nuraini, Refita Yayang dan Sri Pujiningsih. 2021. *What Factors Affect Students Whistleblowing Intention ?*. *Jurnal Studi Akuntansi dan Keuangan Volume 4 Nomor 2*. pp. 151-162.
- Pratiwi, Hesti Eka dan Sany Dwita. 2020. Pengaruh Sifat Machiavellian dan Power Distance Terhadap Keputusan *Whistleblowing*. *JEA: Jurnal Eksplorasi Akuntansi. Volume 2 Nomor 1*. pp. 2185-2199.
- Primasari, Ratna Arizka dan Fidiana. 2020. *Whistleblowing* berdasarkan intensitas moral, komitmen profesional dan tingkat keseriusan kecurangan. *Jurnal Kajian Akuntansi, Volume 4 Nomor 1*. pp. 63-77.
- Putri, Selvi Aprilia dan Fatmawati Zahroh. 2022. Kontrol Perilaku, Komitmen Profesional, Religiusitas dan Niat Melakukan *Intention Whistleblowing*. *E-Jurnal Akuntansi. Volume 32 Nomor 10*. pp. 2991-3004.
- Ridwan, Riana Anggraeny. 2019. *The Effect of Locus of Control And Professionalism on Whistleblowing Intention by Using Organization Commitment As The Moderating Variable*. *International Journal of Advanced Research (IJAR)*. Volume 7 Nomor 4. pp. 779-791.
- Robbins, Stephen P & A. Judge. 2009. *Essentials of The Organizational Behavior*. New Jersey. Pearson Education.
- Robbins, Stephen P & A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Indeks.
- Saputra, Vergi, Any Eliza, Yetri Martika Sari. 2021. Pengaruh Komitmen Profesional, Tingkat Keseriusan Kecurangan dan Intensitas Moral Terhadap Tindakan *Whistleblowing*. *Al-Mal: Jurnal Akuntansi dan Keuangan Islam. Volume 02 Issue 2*. pp. 161-184.
- Sartika, Dewi dan Fitrah Mulyani. 2020. Pengaruh Sifat Machiavellian, Lingkungan Etika, Komitmen Organisasi dan Tingkat Keseriusan Kecurangan Terhadap Niat *Whistleblowing* (Studi Empiris Pada BPKAD di Kota Padang). *Jurnal Menara Ilmu. Volume 14 Nomor 1*. pp. 24-39.

- Siallagan, Hamonangan, Abdul Rohman, Indira Januarti, Muhammad Din. 2017. *The Effect of Professional Commitment, Attitude, Subjective Norms and Perceived Behavior Control on Whistle Blowing Intention. International Journal of Civil Engineering and Technology (IJCIET). Volume 8 Nomor 8. pp.508-519.*
- Sinungan, Muchdarsyah. 2016. *Manajemen Dana Bank*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Suhartini, Dwi, Rizdina Azmiyanti, Sofie Yunida Putri. 2023. *Whistleblowing Intention in Accounting Students With Locus of Control as a Moderating Variable. Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura. Volume 25 Nomor 3. pp. 288-300.*
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Research Design*. Bandung. Alfabeta.
- Suzila. 2018. Pengaruh Sifat Machiavellian dan Lingkungan Etika Terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing* (Studi Eksperimentasi Pada SKPD di Lubuk Sikaping, Kabupaten Pasaman). *Jurnal Akuntansi. Volume 6 Nomor 3. pp: 1-13.*
- Tang, T. 1992. *The Meaning of Money Revisited. Journal of Organizational Behavior. Volume 13, pp: 197-202.*
- Tang, T & Chen, 2008. *Intelligence Vs Wisdom; The Love of Money, Machiavellianism and Unethical Behavior Across College Major and Gender. Journal of Business Ethics. Volume 8 Nomor 2. pp:1-26.*
- Tang, T, Chen, Kim. 2000. *The Meaning of Money Revisited; Workers View. Paper Presented at The Annual Convention of the Southwestern Physiological Assosiation. Dallas.*
- Tang, T & Chiu. 2003. *Income, Money Ethics, Pay Satisfaction, Commitment, and Unethical Behavior: Is The Love Of Money The Root of Evil for Hong Kong Employees. Journal of Business Ethics. Volume 46: pp. 13-30.*
- Tang, T & Kim, 2000. *Does Attitude Towards Money Moderate The Relationship Between Intrinsic Job Satisfaction and Voluntary Turnover. Human Relations. Volume 53 Nomor 2. pp. 1-24.*
- Trevino L. 1992. *Moral Reasoning and Business Ethics: Implications For Research, Education and Management. Journal of Business Ethics. Volume 11, pp. 445-59.*
- Trevino, L & Youngblood.. 1990. *Different Cultures, Sexes, and Religions, In J. Rest (Ed), Moral Developments: Advances in Theory and Research. New York. Praeger.*

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2006 Tentang Perlindungan Saksi dan Korban.

Urumsah, Dekar. 2018. *Whistleblowing Intention: The Effects of Moral Intensity, Organizational Commitment, and Professional Commitment. Jurnal Akuntansi. Volume 22 Nomor 3.* pp. 354-367.

Yustina, Andi Ina. 2020. *Locus of Control, Norma Subjektif dan Whistleblowing Intention Pada Akuntan di Indonesia. Journal of Economic, Public, and Accounting (JEPA). Volume 3 Nomor 1.* pp. 30-40.

Website

<https://kabar6.com/2023/8/17/inspektorat-ungkap-korban-proyek-laptop-fiktif-di-bpbd-banten-rugi-rp10-miliar-lebih/>

<https://radarbanten.co.id/2023/12/28/selama-tahun-2023-kejati-banten-tangani-10-kasus-korupsi>

<https://regional.kompas.com/read/2022/12/22/171913578/korupsi-di-banten-rugikan-negara-rp-230-miliar-di-2022-tertinggi-perkara>

<https://titikkata.com/2023/10/28/terbukti-korupsi-5-asn-pemprov-banten-dipecat-tidak-hormat>

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Komitmen Profesional, *Locus of Control* Dan *Machiavellian* Terhadap *Intention Whistleblowing* Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi

(Studi Pada Organisasi Perangkat Daerah Provinsi Banten)

Kepada Yth,

Serang, Maret 2024

Bapak/Ibu/Saudara/i Responden

Di-

Tempat

Bersama dengan ini, saya selaku mahasiswa Program Studi Magister Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Sultan Ageng Tirtayasa (UNTIRTA) yang tengah melakukan penelitian Tesis memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i dapat meluangkan waktu untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan sebagaimana terlampir. Pernyataan dalam kuesioner ini berkenaan dengan komitmen profesional, *locus of control*, *machiavellian*, komitmen organisasi dan intensi *whistleblowing*.

Data penelitian yang diperoleh akan digunakan sepenuhnya dalam rangka menyusun Tesis untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Magister Akuntansi (M.Ak) pada Program Studi Magister Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Sultan Ageng Tirtayasa. Kerahasiaan identitas Bapak/Ibu/Saudara/i terjamin dan data ini hanya dipergunakan untuk kepentingan ilmiah akademis semata. Diharapkan kuisisioner ini dapat dijawab seluruhnya, mengingat objektivitas penelitian akan sangat bergantung dari pengisian kuisisioner ini.

Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i membantu proses penelitian ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Vira Fajrin
NIM. 7774220016

Identitas Responden

Harap responden untuk dapat mengisi dengan sebenar-benarnya.

1. Nama..... (diperbolehkan inisial)
2. Dinas :
3. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
4. Jabatan : Kepala Bidang Kepala Seksi
: Pejabat Penatausahaan Keuangan
5. Usia : 25-35 Tahun 36-45 Tahun \geq 46 Tahun
6. Masa Kerja : 1-5 Tahun 6-10 Tahun \geq 11 Tahun
7. Pendidikan : Diploma Sarjana (S1) Magister (S2)

Petunjuk Pengisian

- 1 Bacalah setiap pertanyaan dengan teliti, bila ada yang tidak dimengerti harap bertanya kepada peneliti.
- 2 Berilah tanda “*checklist*” (\surd) pada jawaban yang tersedia sesuai dengan pilihan dari bapak/ibu/saudara.
- 3 Harap mengisi semua pertanyaan / pernyataan yang ada.

Variabel Komitmen Profesional (Variabel X1)

Skor Jawaban (Positif) yaitu:

- ❖ Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi nilai 5
- ❖ Jawaban Setuju (S) diberi nilai 4
- ❖ Jawaban Ragu-ragu (R) diberi nilai 3
- ❖ Jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2
- ❖ Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1

No	Indikator / Item Pernyataan	Jawaban Pernyataan				
		STS	TS	R	S	SS
A	Kecintaan dan komitmen terhadap profesi					
1	Saya memiliki kecintaan terhadap profesi yang mendorong saya untuk bekerja lebih optimal					
2	Saya memiliki komitmen untuk menjunjung citra profesi yang mendorong saya untuk bekerja lebih optimal					
B	Kinerja tugas profesi pegawai					
3	Saya berupaya untuk melaksanakan seluruh tugas yang diamanatkan dinas kepada saya demi mencapai target kinerja					
4	Saya berupaya untuk melaksanakan mematuhi setiap kebijakan/peraturan yang ditetapkan perusahaan yang menjadi pedoman kerja dalam mencapai target kinerja					
C	Pengembangan karir profesi pegawai					
5	Saya akan berkontribusi lebih optimal apabila dinas memberikan pengembangan karir yang berkelanjutan, seperti promosi jabatan					
6	Saya akan berkontribusi lebih optimal apabila dinas memberikan kompensasi yang berkelanjutan, seperti kompensasi finansial					
D	Pandangan mengenai profesi sebagai pegawai					
7	Saya memiliki kebanggaan dapat bekerja dengan profesi sebagai aparatur sipil negara					
8	Saya memiliki kesadaran profesi ikut menentukan kualitas pelayanan publik atau ikut mensukseskan pembangunan di daerah terkait					
E	Tanggungjawab pegawai terhadap profesinya					
9	Saya bertanggungjawab penuh terhadap profesi dengan cara melaksanakan seluruh tugas pekerjaan saya					
10	Saya bertanggungjawab penuh terhadap profesi dengan cara mematuhi ketentuan peraturan yang berlaku					

Variabel *Locos of Control* (Variabel X2)

Skor Jawaban (Positif) yaitu:

- ❖ Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi nilai 5
- ❖ Jawaban Setuju (S) diberi nilai 4
- ❖ Jawaban Ragu-ragu (R) diberi nilai 3
- ❖ Jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2
- ❖ Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1

No	Indikator / Item Pernyataan	Jawaban Pernyataan				
		STS	TS	R	S	SS
A	Kepercayaan diri terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas					
1	Saya dalam bekerja meyakini kompetensi yang saya miliki dapat menunjang kemampuan saya untuk menyelesaikan seluruh tugas dan tanggung jawab pekerjaan					
2	Saya dalam bekerja meyakini keahlian yang saya miliki, seperti keahlian dalam audit untuk menemukan ada tidaknya indikasi pelanggaran/kecurangan dapat menunjang kemampuan saya untuk menyelesaikan seluruh tugas dan tanggung jawab pekerjaan					
3	Saya dalam bekerja meyakini pengalaman kerja yang saya miliki dapat menunjang kemampuan saya untuk menyelesaikan seluruh tugas dan tanggung jawab pekerjaan					
B	Suka bekerja keras dan memiliki usaha yang lebih dalam mengerjakan tugas dan mencapai prestasi					
4	Saya dalam bekerja selalu bersedia untuk bekerja ekstra atau bekerja lembur untuk dapat menyelesaikan seluruh tugas dan tanggung jawab pekerjaan					
5	Saya dalam bekerja selalu berupaya untuk dapat menyelesaikan seluruh tugas dan tanggung jawab pekerjaan demi mencapai target kinerja yang ditetapkan					
6	Saya dalam bekerja selalu berupaya untuk dapat menyelesaikan seluruh tugas dan tanggung jawab pekerjaan demi mendapatkan pengembangan karir, seperti promosi jabatan					
C	Memiliki kepuasan diri dalam menyelesaikan tugas tanpa bantuan orang lain					
7	Saya dalam bekerja selalu berupaya untuk menyelesaikan seluruh tugas dan tanggung jawab pekerjaan secara individu					
8	Saya dalam bekerja merasakan kesenangan atau kepuasan apabila bisa menyelesaikan seluruh tugas dan tanggung jawab pekerjaan secara individu					

Variabel Machiavellian (Variabel X3)

Skor Jawaban (Negatif) yaitu:

- ❖ Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 5
- ❖ Jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 4
- ❖ Jawaban Ragu-ragu (R) diberi nilai 3
- ❖ Jawaban Setuju (S) diberi nilai 2
- ❖ Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1

No	Indikator / Item Pernyataan	Jawaban Pernyataan				
		STS	TS	R	S	SS
A Tindakan Manipulatif						
1	Saya dalam bekerja lebih mengutamakan hasil dibandingkan prosesnya, walaupun dalam prosesnya dilakukan dengan kecurangan					
2	Saya dalam bekerja akan menggunakan segala cara yang dapat dilakukan untuk mendapatkan tujuan dinas, walaupun cara tersebut melanggar etika, seperti melanggar SOP yang berlaku					
3	Saya dalam bekerja dapat melakukan manipulasi data untuk mendukung penyelesaian pekerjaan saya					
B Memiliki Kelicikan						
4	Saya dalam bekerja akan membiarkan rekan kerja pada saat melakukan kesalahan yang nantinya akan saya laporkan kepada atasan untuk menjatuhkan rekan kerja					
5	Saya dalam bekerja akan membiarkan rekan kerja pada saat melakukan kesalahan yang nantinya akan saya laporkan kepada atasan untuk mendapatkan kompensasi dari laporan tersebut					
6	Saya dalam bekerja akan melakukan hubungan timbal balik kepada pihak lain terkait pekerjaan, seperti meminta <i>fee</i> pada pihak lain yang membutuhkan jasa saya					
C Persuasif Untuk Melakukan Kecurangan						
7	Saya dalam bekerja akan mengajak rekan kerja lainnya untuk melakukan kecurangan secara bersama-sama agar membuat atasan sulit mengetahui kecurangan tersebut					
8	Saya dalam bekerja akan mengajak pihak-pihak yang terkait apabila kecurangan tersebut ketahuan untuk menghilangkan isu kecurangan tersebut dengan memberikan sejumlah <i>fee</i> tertentu					
D Cenderung Mendekati Atasan						
9	Saya dalam bekerja akan mendekati pimpinan dengan cara menawarkan bantuan untuk tiap pekerjaan untuk menguatkan hubungan emosional					
10	Saya dalam bekerja akan mendekati pimpinan dengan cara memberikan hadiah atau gratifikasi yang bersifat materil untuk menguatkan hubungan emosional					

Variabel Komitmen Organisasi (Variabel Moderasi)

Skor Jawaban (Positif) yaitu:

- ❖ Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi nilai 5
- ❖ Jawaban Setuju (S) diberi nilai 4
- ❖ Jawaban Ragu-ragu (R) diberi nilai 3
- ❖ Jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2
- ❖ Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1

No	Indikator / Item Pernyataan	Jawaban Pernyataan				
		STS	TS	R	S	SS
A	Komitmen Afektif					
1	Saya memiliki ikatan emosional yang kuat dengan organisasi tempat saya bekerja yang mendasari saya untuk bekerja lebih baik lagi					
2	Saya memiliki kesamaan nilai dengan organisasi tempat saya bekerja yang mendasari saya untuk bekerja lebih baik lagi					
B	Komitmen Berkelanjutan					
3	Saya harus menunjukkan kinerja yang baik karena telah memperoleh pendapatan (gaji) yang mencukupi sesuai bidang kerjanya					
4	Saya harus menunjukkan kinerja yang baik karena telah memperoleh berbagai tunjangan, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan fasilitas yang mencukupi sesuai bidang kerjanya					
C	Komitmen Normative					
5	Saya meyakini organisasi tempat saya bekerja memiliki peran penting bagi kemajuan pemerintah daerah setempat yang mendasari saya untuk bekerja lebih baik lagi					
6	Saya meyakini organisasi tempat saya bekerja memiliki peran penting dalam pelayanan publik kepada masyarakat yang mendasari saya untuk bekerja lebih baik lagi					

Variabel Intensi *Whistleblowing* (Variabel Y)

Skor Jawaban (Positif) yaitu:

- ❖ Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 5
- ❖ Jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 4
- ❖ Jawaban Ragu-ragu (R) diberi nilai 3
- ❖ Jawaban Setuju (S) diberi nilai 2
- ❖ Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1

No	Indikator / Item Pernyataan	Jawaban Pernyataan				
		STS	TS	R	S	SS
A	Minat melakukan <i>whistleblowing</i>					
1	Saya dalam bekerja menyadari adanya kewenangan yang saya miliki untuk melaporkan apabila terjadi praktek kecurangan dalam lingkup pekerjaan saya					
2	Saya dalam bekerja memiliki keinginan untuk melaporkan apabila terjadi praktek kecurangan dalam lingkup pekerjaan saya					
B	Keinginan mencoba <i>whistleblowing</i>					
3	Saya dalam bekerja memiliki keinginan untuk mencoba melaporkan apabila terjadi praktek kecurangan dalam lingkup pekerjaan apabila saya memiliki data/bukti terkait kecurangan tersebut					
4	Saya dalam bekerja memiliki keinginan untuk mencoba melaporkan apabila terjadi praktek kecurangan dalam lingkup pekerjaan saya apabila saya mengetahui siapa saja yang terlibat dalam kecurangan tersebut					
C	Rencana melakukan <i>whistleblowing</i>					
5	Saya dalam bekerja berencana melaporkan apabila terjadi praktek kecurangan dalam lingkup pekerjaan saya kepada sesama rekan kerja					
6	Saya dalam bekerja berencana melaporkan apabila terjadi praktek kecurangan dalam lingkup pekerjaan saya kepada atasan kerja					
D	Usaha keras melakukan internal <i>whistleblowing</i>					
7	Saya dalam bekerja akan melaporkan secara langsung apabila terjadi praktek kecurangan dalam dinas tempat saya bekerja, seperti rekan kerja atau atasan secara langsung					
8	Saya dalam bekerja akan melaporkan secara tidak langsung apabila terjadi praktek kecurangan dalam dinas tempat saya bekerja, seperti menulis surat laporan kepada atasan dengan dilengkapi dokumen2 bukti kecurangan melalui email atau laporan pengaduan tertulis lainnya					

No	Indikator / Item Pernyataan	Jawaban Pernyataan				
		STS	TS	R	S	SS
E	Usaha keras melakukan eksternal <i>whistleblowing</i>					
9	Saya dalam bekerja akan melaporkan secara langsung apabila terjadi praktek kecurangan ke pihak luar apabila laporan saya tidak ditindaklanjuti, seperti pimpinan dinas lainnya yang lebih tinggi dari dinas tempat saya bekerja					
10	Saya dalam bekerja akan melaporkan secara tidak langsung apabila terjadi praktek kecurangan ke pihak luar apabila laporan saya tidak ditindaklanjuti, seperti melaporkan ke wartawan surat kabar					

*Terima Kasih Atas Partisipasinya
Dan Sukses Selalu*

**TABULASI DATA ORDINAL
VARIABEL KOMITMEN PROFESIONAL (X1)**

Responden	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	JUMLAH
R1	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	36
R2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
R3	2	3	3	3	3	3	3	3	5	3	31
R4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	36
R5	3	3	4	3	3	3	4	4	3	2	32
R6	3	4	4	2	4	4	4	4	3	3	35
R7	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	34
R8	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
R9	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	36
R10	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	36
R11	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	36
R12	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	38
R13	5	4	4	2	4	5	5	4	4	5	42
R14	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48
R15	4	3	3	5	3	4	4	4	4	4	38
R16	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	39
R17	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	34
R18	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	34
R19	4	4	5	2	5	4	5	4	4	4	41
R20	3	3	3	3	4	3	3	5	4	4	35
R21	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	33
R22	5	4	4	4	5	4	4	3	3	3	39
R23	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	19
R24	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	39
R25	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	42
R26	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	36
R27	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	45
R28	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	41
R29	4	4	4	2	4	5	5	5	3	4	40
R30	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42
R31	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
R32	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	45
R33	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	23
R34	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	46
R35	3	3	3	3	5	5	3	3	4	3	35
R36	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	37
R37	5	5	4	5	4	4	4	5	4	3	43
R38	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	42
R39	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	32
R40	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	19
R41	2	2	2	2	4	2	2	4	4	3	27
R42	4	5	5	2	5	5	5	4	4	4	43
R43	4	5	5	4	4	5	5	5	2	5	44
R44	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	43
R45	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	39
R46	3	3	3	3	4	3	3	5	4	5	36
R47	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	40
R48	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	45
R49	5	4	5	2	5	4	4	3	3	3	38
R50	4	5	5	4	3	5	5	4	4	5	44
R51	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	40
R52	4	4	5	4	4	3	3	4	2	4	37
R53	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42
R54	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	44
R55	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	42
R56	4	4	4	2	5	5	5	5	3	5	42
R57	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	47
R58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R59	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
R60	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
R61	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
R62	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	44
R63	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	46
R64	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	47
Jumlah	252	246	257	226	250	253	257	257	232	249	2478

**TABULASI DATA ORDINAL
VARIABEL LOCUS OF CONTROL (X2)**

Responden	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	JUMLAH
R1	4	3	4	4	4	4	4	4	31
R2	4	4	4	4	4	4	4	4	32
R3	4	5	5	4	4	4	4	4	34
R4	5	4	4	4	4	4	4	4	33
R5	4	4	5	4	4	4	4	4	33
R6	5	4	4	5	5	4	3	4	34
R7	4	5	5	5	4	5	5	5	38
R8	4	5	4	4	4	4	4	5	34
R9	4	4	5	4	4	4	4	4	33
R10	4	4	3	4	3	3	2	4	27
R11	4	3	4	4	4	4	4	4	31
R12	4	4	4	4	4	4	4	4	32
R13	4	4	4	4	4	4	4	3	31
R14	4	4	5	5	4	4	4	5	35
R15	4	4	4	4	4	4	2	4	30
R16	5	4	4	4	4	4	4	4	33
R17	4	4	4	4	4	4	4	4	32
R18	4	4	4	5	4	4	4	4	33
R19	4	4	5	4	4	4	4	4	33
R20	4	4	4	4	4	4	2	4	30
R21	4	4	4	4	4	4	4	4	32
R22	5	4	4	5	4	4	4	4	34
R23	2	2	3	2	2	2	2	2	17
R24	5	5	4	4	5	4	4	5	36
R25	3	4	3	3	4	3	4	3	27
R26	4	4	4	4	4	4	2	3	29
R27	4	4	4	4	3	4	3	4	30
R28	4	4	4	4	4	4	2	4	30
R29	5	4	4	4	4	4	4	4	33
R30	5	4	4	4	5	5	3	5	35
R31	4	4	4	4	4	4	4	4	32
R32	5	4	4	5	5	4	4	5	36
R33	2	3	2	2	2	2	2	2	17
R34	4	5	4	5	4	4	4	5	35
R35	4	4	4	3	4	4	4	4	31
R36	5	4	5	4	4	4	4	4	34
R37	4	4	4	4	4	4	2	5	31
R38	5	5	5	4	5	4	5	5	38
R39	5	5	4	5	4	5	4	4	36
R40	2	3	3	3	2	3	2	2	20
R41	4	4	4	5	4	5	4	4	34
R42	4	5	4	5	4	4	4	5	35
R43	5	4	5	5	4	4	4	4	35
R44	4	4	4	4	5	5	5	4	35
R45	4	3	4	4	4	4	4	3	30
R46	3	4	3	3	3	3	3	3	25
R47	4	4	4	4	4	4	4	4	32
R48	4	4	4	4	4	4	4	5	33
R49	5	4	5	5	5	5	2	5	36
R50	4	4	4	4	4	4	4	4	32
R51	3	3	4	4	4	4	4	5	31
R52	3	3	3	4	3	3	3	4	26
R53	4	4	4	5	4	4	2	4	31
R54	4	4	5	4	4	4	4	4	33
R55	4	5	4	5	4	4	4	5	35
R56	4	4	5	4	4	4	2	5	32
R57	4	4	4	4	4	4	3	4	31
R58	4	4	4	4	5	4	2	4	31
R59	4	5	5	5	4	4	4	5	36
R60	4	4	4	4	4	4	4	4	32
R61	5	5	5	5	5	5	4	4	38
R62	3	3	4	3	4	3	4	3	27
R63	5	4	4	5	4	4	4	5	35
R64	5	4	5	5	5	5	5	5	39
Jumlah	261	257	263	265	256	254	228	262	2046

**TABULASI DATA ORDINAL
VARIABEL MACHIAVELLIAN (X3)**

Responden	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	JUMLAH
R1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
R2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	40
R3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	38
R4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48
R5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
R6	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	39
R7	4	5	5	4	3	4	4	5	4	4	42
R8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R9	4	4	5	4	2	4	4	2	4	4	37
R10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
R11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R12	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31
R13	4	3	4	4	2	4	4	2	4	5	36
R14	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	33
R15	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
R16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R17	4	4	4	4	2	3	4	2	4	4	35
R18	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
R19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R20	5	5	5	5	2	5	5	2	4	4	42
R21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R22	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	37
R23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
R24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R25	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	33
R26	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	37
R27	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	37
R28	4	5	5	4	2	4	4	2	4	4	38
R29	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
R30	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
R31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R32	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
R33	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	23
R34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
R35	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31
R36	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	38
R37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
R39	4	4	5	4	2	4	4	4	5	5	41
R40	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21
R41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R42	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
R43	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	33
R44	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	43
R45	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	37
R46	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31
R47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R48	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	38
R49	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	47
R50	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31
R51	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
R52	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	29
R53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R54	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	39
R55	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
R56	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
R57	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	43
R58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R59	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	47
R60	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	32
R61	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
R62	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	37
R63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R64	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
Jumlah	254	252	251	247	222	248	249	229	250	246	2447

**TABULASI DATA ORDINAL
VARIABEL KOMITMEN ORGANISASI (MODERASI)**

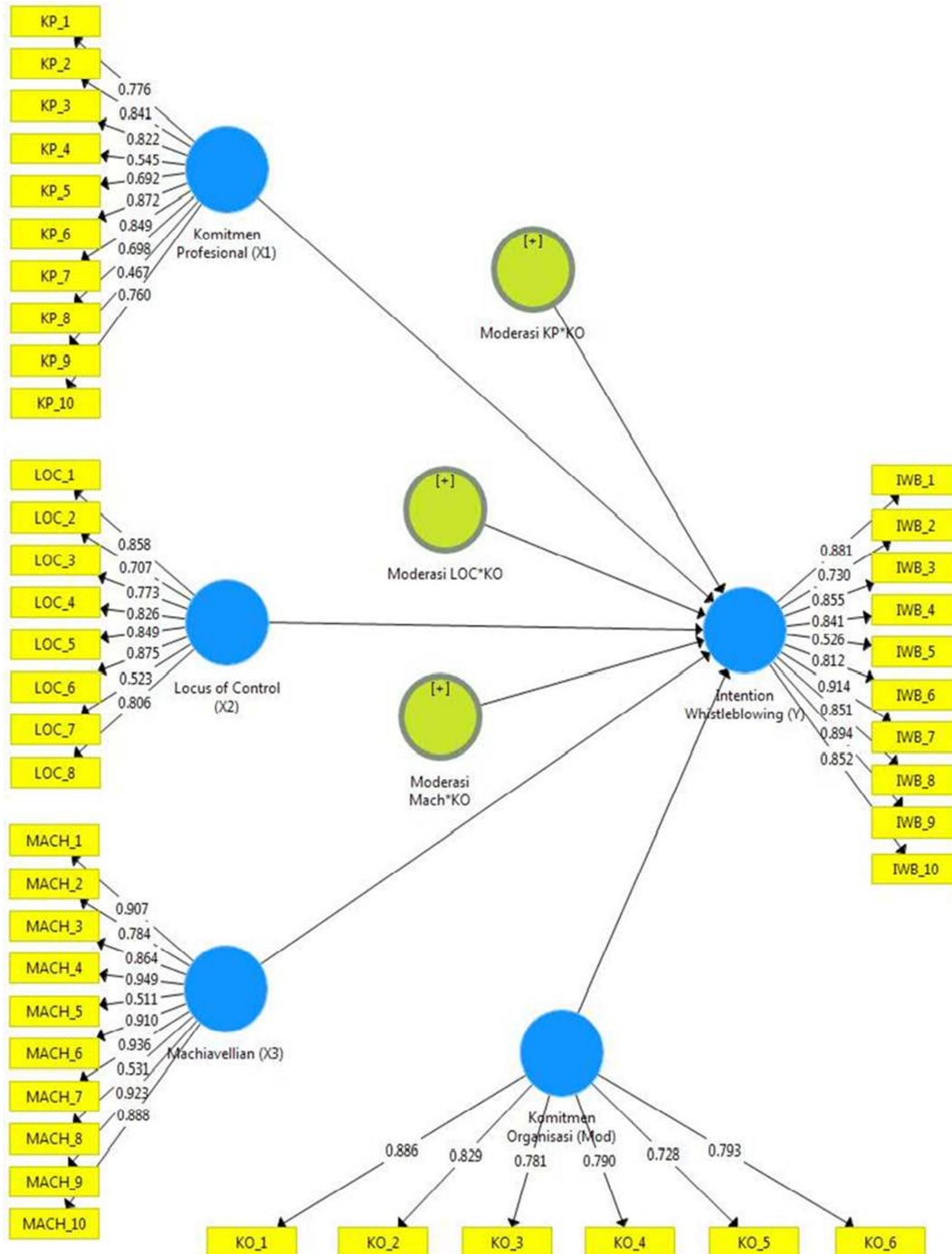
Responden	P1	P2	P3	P4	P5	P6	JUMLAH
R1	4	4	4	4	4	4	24
R2	3	4	4	3	4	4	22
R3	4	4	4	4	4	3	23
R4	3	4	3	4	3	4	21
R5	4	4	4	4	4	4	24
R6	5	5	4	5	5	5	29
R7	4	4	4	4	5	4	25
R8	4	4	4	5	4	4	25
R9	5	4	5	5	5	5	29
R10	4	5	4	4	4	4	25
R11	4	4	4	4	3	4	23
R12	3	3	3	3	4	3	19
R13	5	5	5	5	5	5	30
R14	4	4	4	5	4	5	26
R15	5	4	5	4	4	4	26
R16	4	4	4	4	4	4	24
R17	4	4	4	4	4	3	23
R18	4	4	4	4	3	4	23
R19	4	4	4	4	5	4	25
R20	3	3	3	3	3	3	18
R21	4	3	4	3	3	4	21
R22	4	4	4	5	4	3	24
R23	2	2	3	2	2	2	13
R24	5	4	4	4	4	4	25
R25	3	3	3	3	3	3	18
R26	4	4	3	4	5	5	25
R27	4	4	4	5	4	4	25
R28	4	4	3	5	4	4	24
R29	4	4	4	4	3	4	23
R30	4	4	4	4	4	4	24
R31	4	4	4	3	4	4	23
R32	4	4	5	4	5	5	27
R33	2	2	2	3	2	3	14
R34	5	4	5	4	5	4	27
R35	4	4	5	5	4	4	26
R36	4	5	4	4	3	4	24
R37	4	4	3	4	4	3	22
R38	4	4	4	4	4	4	24
R39	4	4	4	4	4	4	24
R40	2	3	2	2	3	3	15
R41	5	5	5	4	5	4	28
R42	4	5	4	3	4	4	24
R43	4	4	5	4	5	5	27
R44	5	4	3	4	4	4	24
R45	4	4	4	4	4	3	23
R46	3	3	3	3	4	3	19
R47	4	4	3	4	4	3	22
R48	4	4	4	4	3	4	23
R49	5	5	4	5	5	4	28
R50	4	4	4	5	4	4	25
R51	4	3	3	4	3	4	21
R52	4	5	4	4	3	4	24
R53	4	4	3	4	4	4	23
R54	4	4	5	4	5	4	26
R55	4	4	4	4	3	4	23
R56	4	5	4	4	5	4	26
R57	4	4	4	4	4	4	24
R58	5	4	4	4	5	5	27
R59	4	4	3	4	5	4	24
R60	4	5	5	4	4	4	26
R61	4	4	4	5	4	4	25
R62	4	4	4	4	5	4	25
R63	4	5	5	5	4	5	28
R64	5	5	5	5	4	5	29
Jumlah	255	257	250	257	255	252	1526

TABULASI DATA ORDINAL
VARIABEL INTENTION WHISTLEBLOWING (Y)

Responden	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Jumlah
R1	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	43
R2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	38
R3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
R4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	40
R5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
R6	5	5	4	5	3	5	5	5	5	4	46
R7	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
R8	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
R9	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	46
R10	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	38
R11	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
R12	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	39
R13	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	42
R14	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
R15	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	41
R16	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
R17	4	5	4	4	2	4	4	5	4	4	40
R18	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	41
R19	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
R20	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
R21	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	37
R22	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	43
R23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
R24	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	44
R25	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	38
R26	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
R27	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
R28	4	4	4	3	2	5	4	4	4	4	38
R29	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
R30	4	4	4	4	2	4	4	5	5	5	41
R31	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	43
R32	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	44
R33	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
R34	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	38
R35	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
R36	5	5	5	4	4	3	4	4	5	4	43
R37	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	44
R38	5	5	4	5	2	4	5	5	4	5	44
R39	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	48
R40	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	15
R41	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	41
R42	4	4	4	5	5	4	5	5	4	3	43
R43	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	46
R44	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	41
R45	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	46
R46	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
R47	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	41
R48	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	43
R49	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
R50	4	4	4	3	5	4	4	5	5	4	42
R51	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
R52	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	42
R53	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
R54	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	45
R55	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	45
R56	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
R57	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
R58	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
R59	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
R60	5	4	3	5	4	4	5	4	4	4	42
R61	4	3	5	4	4	4	4	4	5	5	42
R62	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	42
R63	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	40
R64	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
Jumlah	266	259	261	251	238	255	266	266	264	257	2583

UJI OUTER MODEL (PROGRAM SMART PLS 3 VERSI STUDENT)

UJI CONVERGENT VALIDITY (SEBELUM ELIMINASI)



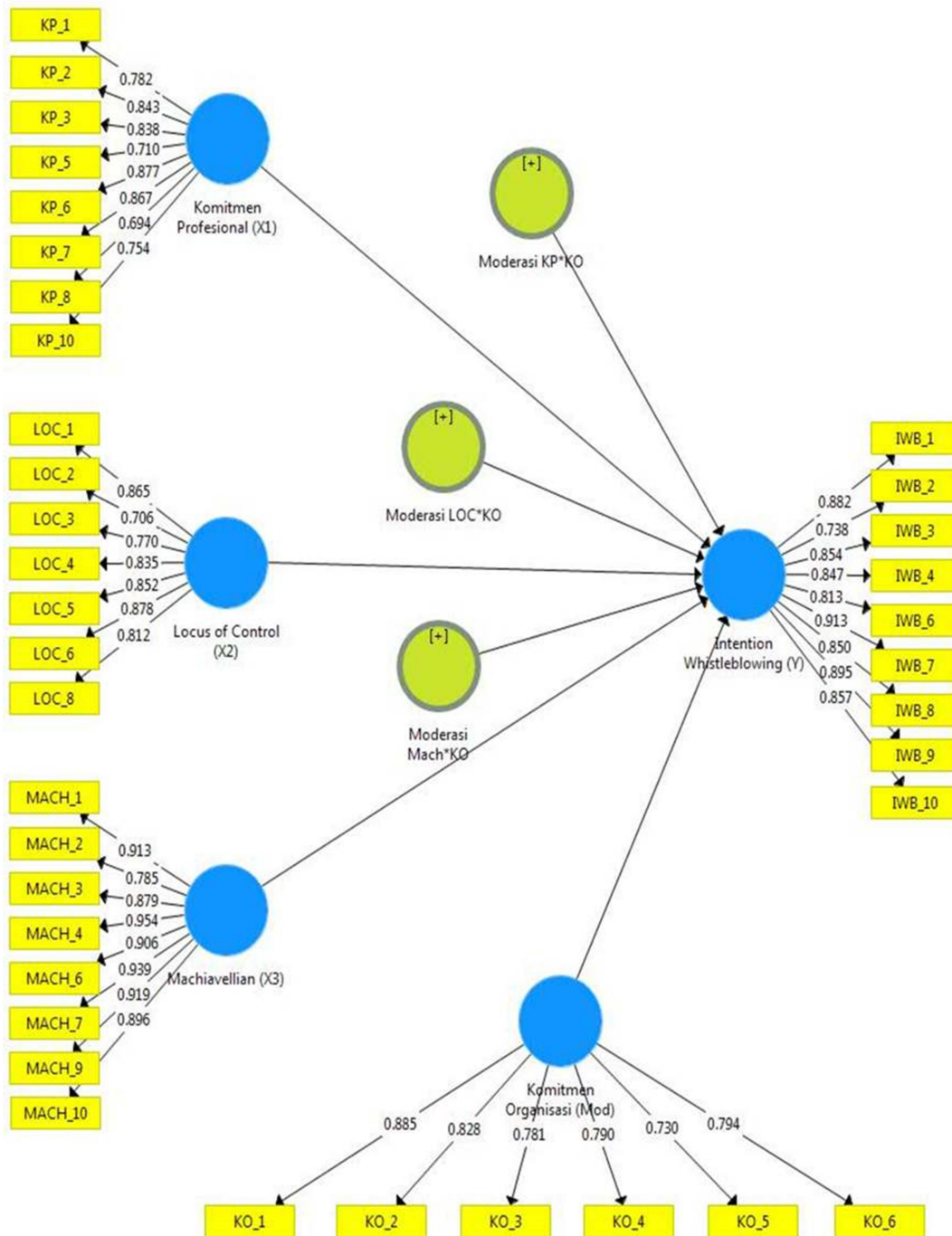
Sumber : Hasil Olahdata Smart PLS 3 for Students

RESUME UJI *CONVERGENT VALIDITY* (SEBELUM ELIMINASI)

Nomor Item	Loading Factor	Keterangan	Nomor Item	Loading Factor	Keterangan
KP-1 (X1)	0.776	Valid	Mach-6 (X3)	0.910	Valid
KP-2 (X1)	0.841	Valid	Mach-7 (X3)	0.936	Valid
KP-3 (X1)	0.822	Valid	Mach-8 (X3)	0.531	Tidak Valid
KP-4 (X1)	0.545	Tidak Valid	Mach-9 (X3)	0.923	Valid
KP-5 (X1)	0.692	Valid	Mach-10 (X3)	0.888	Valid
KP-6 (X1)	0.872	Valid	KO-1 (M)	0.886	Valid
KP-7 (X1)	0.849	Valid	KO-2 (M)	0.829	Valid
KP-8 (X1)	0.698	Valid	KO-3 (M)	0.781	Valid
KP-9 (X1)	0.467	Tidak Valid	KO-4 (M)	0.790	Valid
KP-10 (X1)	0.760	Valid	KO-5 (M)	0.728	Valid
LOC-1 (X2)	0.858	Valid	KO-6 (M)	0.793	Valid
LOC-2 (X2)	0.707	Valid	IWB-1 (Y)	0.881	Valid
LOC-3 (X2)	0.773	Valid	IWB-2 (Y)	0.730	Valid
LOC-4 (X2)	0.826	Valid	IWB-3 (Y)	0.855	Valid
LOC-5 (X2)	0.849	Valid	IWB-4 (Y)	0.841	Valid
LOC-6 (X2)	0.875	Valid	IWB-5 (Y)	0.526	Tidak Valid
LOC-7 (X2)	0.523	Tidak Valid	IWB-6 (Y)	0.812	Valid
LOC-8 (X2)	0.806	Valid	IWB-7 (Y)	0.914	Valid
Mach-1 (X3)	0.907	Valid	IWB-8 (Y)	0.851	Valid
Mach-2 (X3)	0.784	Valid	IWB-9 (Y)	0.894	Valid
Mach-3 (X3)	0.864	Valid	IWB-10 (Y)	0.852	Valid
Mach-4 (X3)	0.949	Valid	-	-	-
Mach-5 (X3)	0.511	Tidak Valid	-	-	-

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

UJI CONVERGENT VALIDITY (SETELAH ELIMINASI)



Sumber : Hasil Olahdata Smart PLS 3 for Students

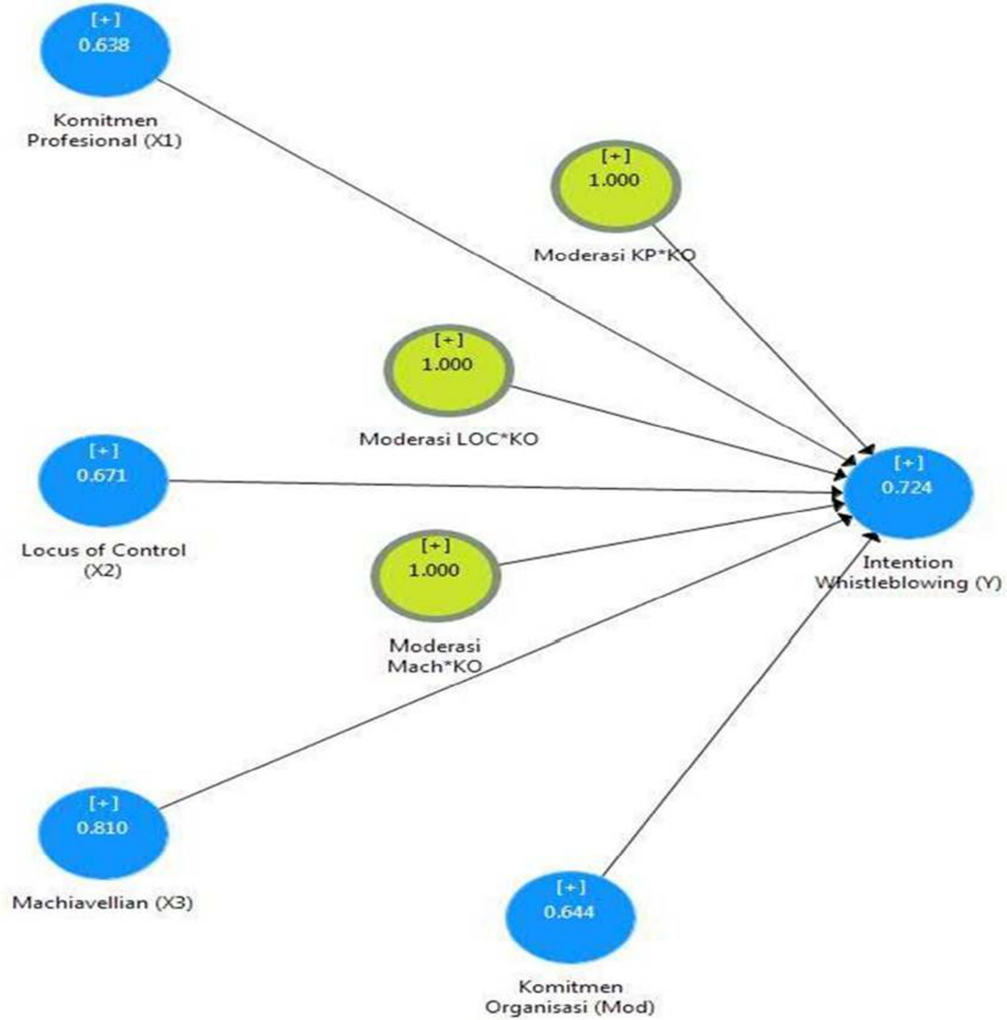
RESUME UJI *CONVERGENT VALIDITY* (SETELAH ELIMINASI)

Nomor Item	<i>Loading Factor</i>	Keterangan	Nomor Item	<i>Loading Factor</i>	Keterangan
KP-1 (X1)	0.782	Valid	Mach-6 (X3)	0.906	Valid
KP-2 (X1)	0.843	Valid	Mach-7 (X3)	0.939	Valid
KP-3 (X1)	0.838	Valid	Mach-9 (X3)	0.919	Valid
KP-5 (X1)	0.710	Valid	Mach-10 (X3)	0.896	Valid
KP-6 (X1)	0.877	Valid	KO-1 (M)	0.885	Valid
KP-7 (X1)	0.867	Valid	KO-2 (M)	0.828	Valid
KP-8 (X1)	0.694	Valid	KO-3 (M)	0.781	Valid
KP-10 (X1)	0.754	Valid	KO-4 (M)	0.790	Valid
LOC-1 (X2)	0.865	Valid	KO-5 (M)	0.730	Valid
LOC-2 (X2)	0.706	Valid	KO-6 (M)	0.794	Valid
LOC-3 (X2)	0.770	Valid	IWB-1 (Y)	0.882	Valid
LOC-4 (X2)	0.835	Valid	IWB-2 (Y)	0.738	Valid
LOC-5 (X2)	0.852	Valid	IWB-3 (Y)	0.854	Valid
LOC-6 (X2)	0.878	Valid	IWB-4 (Y)	0.847	Valid
LOC-8 (X2)	0.812	Valid	IWB-6 (Y)	0.813	Valid
Mach-1 (X3)	0.913	Valid	IWB-7 (Y)	0.913	Valid
Mach-2 (X3)	0.785	Valid	IWB-8 (Y)	0.850	Valid
Mach-3 (X3)	0.879	Valid	IWB-9 (Y)	0.895	Valid
Mach-4 (X3)	0.954	Valid	IWB-10 (Y)	0.857	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

UJI DISCRIMINANT VALIDITY

Average Variance Extracted (AVE)



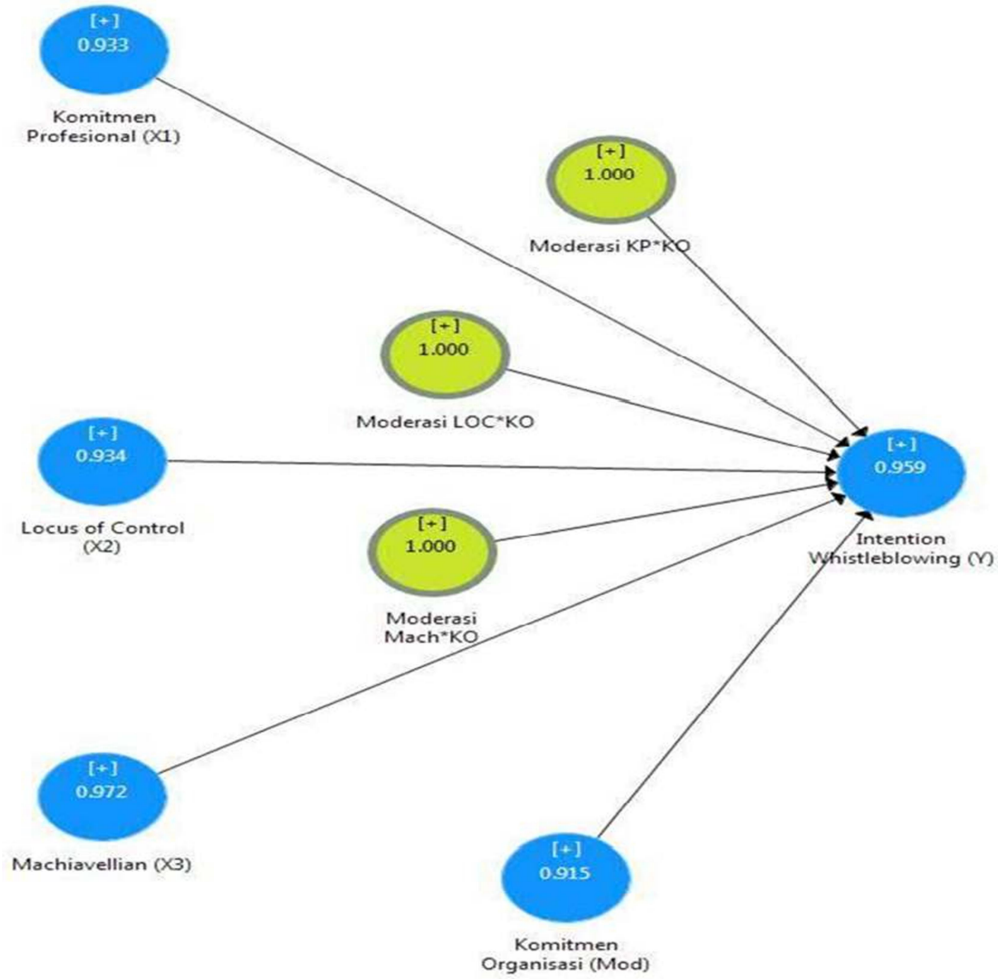
Sumber : Hasil Olahdata *Smart PLS 3 for Students*

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Komitmen Profesional_KP (X1)	0.638
<i>Locus of Control</i> _LOC (X2)	0.671
<i>Machiavellian</i> _Mach (X3)	0.810
Komitmen Organisasi_KO (M)	0.644
<i>Intention Whistleblowing</i> _IWB (Y)	0.724

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

UJI COMPOSITE RELIABILITY

Composite Reliability

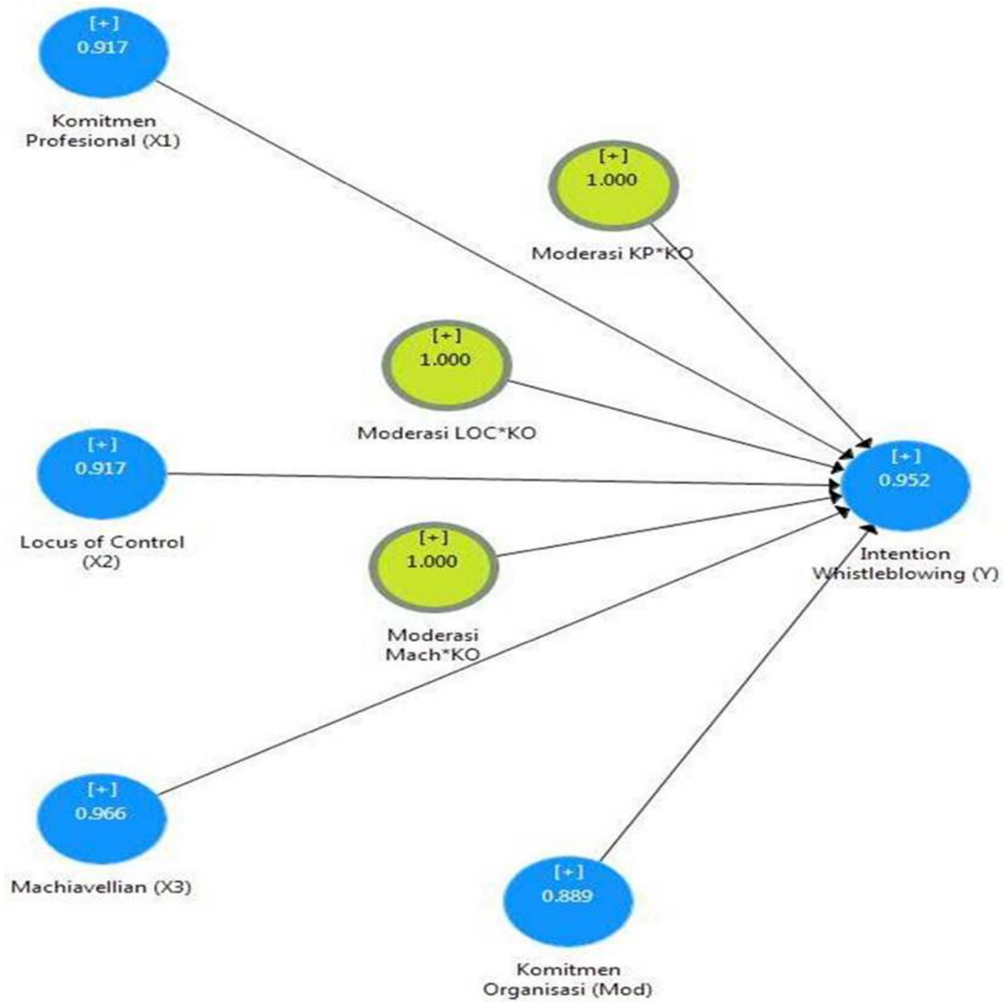


Sumber: Hasil Olahdata *Smart PLS 3 for Students*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
Komitmen Profesional_KP (X1)	0.933
<i>Locus of Control</i> _LOC (X2)	0.934
<i>Machiavellian</i> _Mach (X3)	0.972
Komitmen Organisasi_KO (M)	0.915
<i>Intention Whistleblowing</i> _IWB (Y)	0.959

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Cronbach's Alpha



Sumber : Hasil Olahdata *Smart PLS 3 for Students*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
Komitmen Profesional_KP (X1)	0.917
<i>Locus of Control</i> _LOC (X2)	0.917
<i>Machiavellian</i> _Mach (X3)	0.966
Komitmen Organisasi_KO (M)	0.889
<i>Intention Whistleblowing</i> _IWB (Y)	0.952

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

RESUME TABEL UJI OUTER (UJI DISKRIMINANT DAN RELIABILITAS)

Model Setelah Eliminasi.splsm PLS Algorithm (Run No.1)

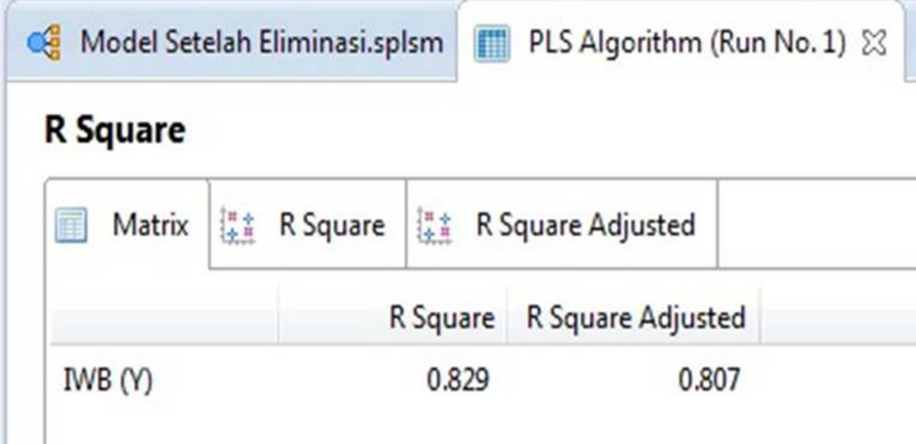
Construct Reliability and Validity

Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted ...	Copy
	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)	
IWB (Y)	0.952	0.955	0.959	0.724	
KO (Mod)	0.889	0.895	0.915	0.644	
KP (X1)	0.917	0.921	0.933	0.638	
LOC (X2)	0.917	0.926	0.934	0.671	
Mach (X3)	0.966	0.968	0.972	0.810	

Sumber : Hasil Olahdata *Smart PLS 3 for Students*

UJI INNER MODEL

UJI R SQUARE



The screenshot shows the 'R Square' section of the Smart PLS software interface. The window title is 'Model Setelah Eliminasi.splsm' and the algorithm is 'PLS Algorithm (Run No. 1)'. The 'R Square' section contains a table with the following data:

Matrix	R Square	R Square Adjusted
	R Square	R Square Adjusted
IWB (Y)	0.829	0.807

Sumber : Hasil Olahdata *Smart PLS 3 for Students*

Variabel	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
<i>Intention Whistleblowing_IWB (Y)</i>	0.829	0.807

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

UJI Q SQUARE

Model Setelah Eliminasi.splsm Blindfolding (Run No. 1)

Construct Crossvalidated Redundancy

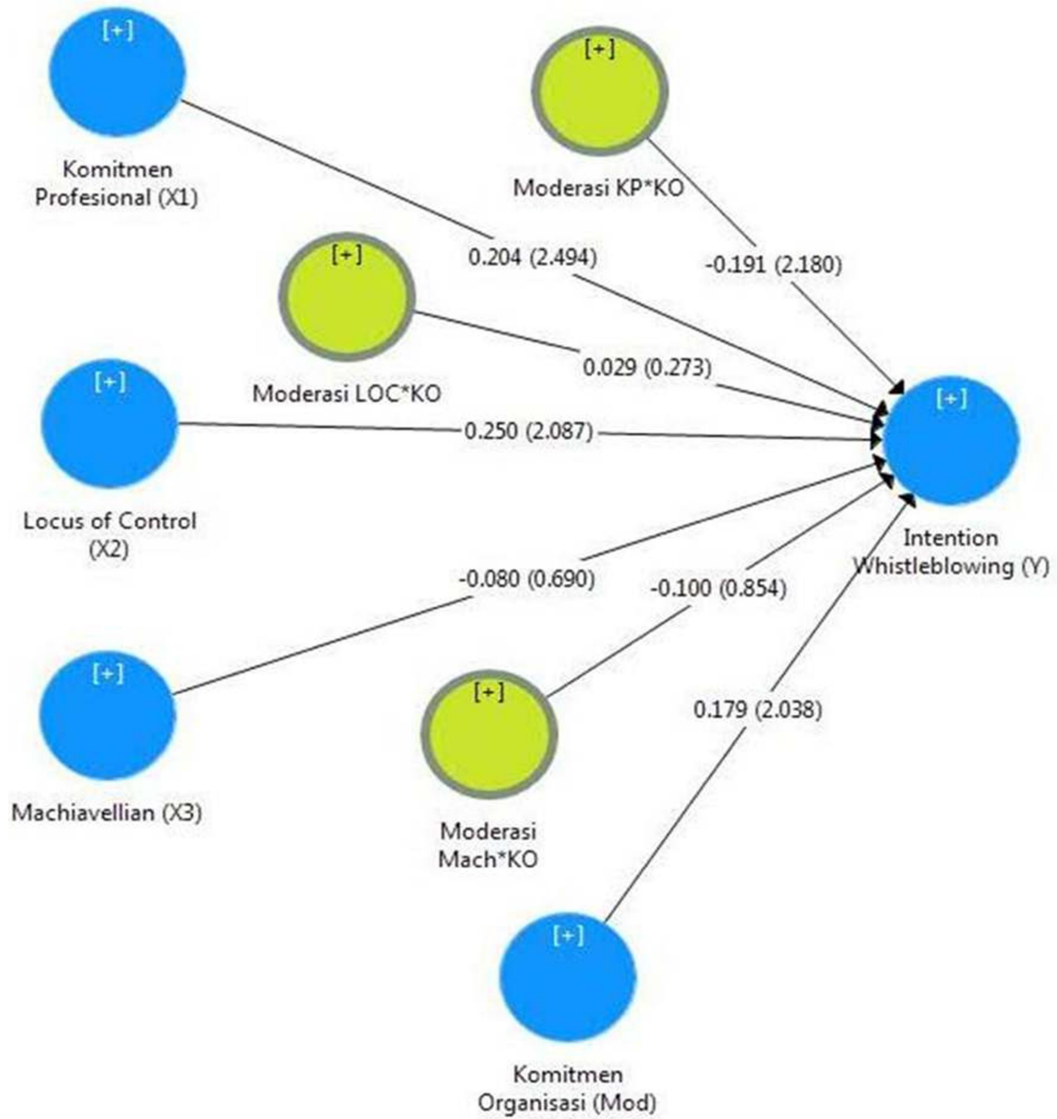
	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
IWB (Y)	576.000	267.073	0.536
KO (Mod)	384.000	384.000	
KP (X1)	512.000	512.000	
LOC (X2)	448.000	448.000	
Mach (X3)	512.000	512.000	
Moderasi KP*KO	64.000	64.000	
Moderasi LOC*...	64.000	64.000	
Moderasi Mac...	64.000	64.000	

Sumber : Hasil Olahdata *Smart PLS 3 for Students*

Variabel	SSO	SSE	Q Square
Komitmen Profesional_KP (X1)	512.000	512.000	-
<i>Locus of Control</i> _LOC (X2)	448.000	448.000	-
<i>Machiavellian</i> _Mach (X3)	512.000	512.000	-
Komitmen Organisasi_KO (M)	384.000	384.000	-
<i>Moderating Effect</i> KP-KO	64.000	64.000	-
<i>Moderating Effect</i> LOC-KO	64.000	64.000	-
<i>Moderating Effect</i> Mach-KO	64.000	64.000	-
<i>Intention Whistleblowing</i> _IWB (Y)	576.000	267.073	0.536

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

ANALISIS JALUR (*PATH ANALYSIS*)
PATH COEFFICIENT AND T-STATISTICS



Sumber: Hasil Olahdata *Smart PLS 3 for Students*

TABEL *PATH ANALYSIS* (ANALISIS JALUR)

Model Setelah Eliminasi.splsm		Bootstrapping (Run No. 3)			
Path Coefficients					
	Mean, STDEV, T-Values, P-Val...	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias C...	Samples	Copy to Clipb...
	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O...	P Values
KO (Mod) -> IWB (Y)	0.179	0.187	0.088	2.038	0.021
KP (X1) -> IWB (Y)	0.204	0.201	0.082	2.494	0.006
LOC (X2) -> IWB (Y)	0.250	0.261	0.120	2.087	0.019
Mach (X3) -> IWB (Y)	-0.080	-0.084	0.116	0.690	0.245
Moderasi KP*KO -> IWB (Y)	-0.191	-0.178	0.088	2.180	0.015
Moderasi LOC*KO -> IWB (Y)	0.029	0.037	0.105	0.273	0.393
Moderasi Mach*KO -> IWB (Y)	-0.100	-0.104	0.117	0.854	0.197

Sumber : Hasil Olahdata *Smart PLS 3 for Students*

RESUME TABEL *PATH ANALYSIS* (ANALISIS JALUR)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Komitmen Profesional (X1) → <i>Intention Whistleblowing</i> (Y)	0.204	0.201	0.082	2.494	0.006
<i>Locus of Control</i> (X2) → <i>Intention Whistleblowing</i> (Y)	0.250	0.261	0.120	2.087	0.019
Machiavellian (X3) → <i>Intention Whistleblowing</i> (Y)	-0.080	-0.084	0.116	0.690	0.245
Komitmen Organisasi (M) → <i>Intention Whistleblowing</i> (Y)	0.179	0.187	0.088	2.038	0.021
<i>Moderating Effect</i> KP-KO → <i>Intention Whistleblowing</i> (Y)	-0.191	-0.178	0.088	2.180	0.015
<i>Moderating Effect</i> LOC-KO → <i>Intention Whistleblowing</i> (Y)	0.029	0.037	0.105	0.273	0.393
<i>Moderating Effect</i> Mach-KO → <i>Intention Whistleblowing</i> (Y)	-0.100	-0.104	0.117	0.854	0.197

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

ANALISIS STATISTIK DESKRIPTIF (PROGRAM SPSS VERSI 23)

KOMITMEN PROFESIONAL (VARIABEL X1)

Statistics

	N		Mean	Median	Mode	Sum
	Valid	Missing				
KP1_X1	64	0	3,94	4,00	4	252
KP2_X1	64	0	3,84	4,00	4	246
KP3_X1	64	0	4,02	4,00	4	257
KP5_X1	64	0	3,91	4,00	4	250
KP6_X1	64	0	3,95	4,00	4	253
KP7_X1	64	0	4,02	4,00	4	257
KP8_X1	64	0	4,02	4,00	4	257
KP10_X1	64	0	3,89	4,00	4	249

KP1_X1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Setuju	16	25,0	25,0	25,0
Setuju	33	51,6	51,6	76,6
Ragu-ragu	10	15,6	15,6	92,2
Tidak Setuju	5	7,8	7,8	100,0
Total	64	100,0	100,0	

KP2_X1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Setuju	13	20,3	20,3	20,3
Setuju	32	50,0	50,0	70,3
Ragu-ragu	16	25,0	25,0	95,3
Tidak Setuju	2	3,1	3,1	98,4
Sangat Tidak Setuju	1	1,6	1,6	100,0
Total	64	100,0	100,0	

KP3_X1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Setuju	20	31,3	31,3	31,3
Setuju	29	45,3	45,3	76,6
Ragu-ragu	11	17,2	17,2	93,8
Tidak Setuju	4	6,3	6,3	100,0
Total	64	100,0	100,0	

KP5_X1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Setuju	15	23,4	23,4	23,4
Setuju	31	48,4	48,4	71,9
Ragu-ragu	15	23,4	23,4	95,3
Tidak Setuju	3	4,7	4,7	100,0
Total	64	100,0	100,0	

KP6_X1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Setuju	16	25,0	25,0	25,0
Setuju	34	53,1	53,1	78,1
Ragu-ragu	10	15,6	15,6	93,8
Tidak Setuju	3	4,7	4,7	98,4
Sangat Tidak Setuju	1	1,6	1,6	100,0
Total	64	100,0	100,0	

KP7_X1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Setuju	16	25,0	25,0	25,0
Setuju	36	56,3	56,3	81,3
Ragu-ragu	9	14,1	14,1	95,3
Tidak Setuju	3	4,7	4,7	100,0
Total	64	100,0	100,0	

KP8_X1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Setuju	17	26,6	26,6	26,6
Setuju	33	51,6	51,6	78,1
Ragu-ragu	12	18,8	18,8	96,9
Tidak Setuju	2	3,1	3,1	100,0
Total	64	100,0	100,0	

KP10_X1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Setuju	14	21,9	21,9	21,9
Setuju	33	51,6	51,6	73,4
Ragu-ragu	13	20,3	20,3	93,8
Tidak Setuju	4	6,3	6,3	100,0
Total	64	100,0	100,0	

LOCUS OF CONTROL (VARIABEL X2)

Statistics

	N		Mean	Median	Mode	Sum
	Valid	Missing				
LOC1_X2	64	0	4,08	4,00	4	261
LOC2_X2	64	0	4,02	4,00	4	257
LOC3_X2	64	0	4,11	4,00	4	263
LOC4_X2	64	0	4,14	4,00	4	265
LOC5_X2	64	0	4,00	4,00	4	256
LOC6_X2	64	0	3,97	4,00	4	254
LOC8_X2	64	0	4,09	4,00	4	262

LOC1_X2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Setuju	16	25,0	25,0	25,0
Setuju	40	62,5	62,5	87,5
Ragu-ragu	5	7,8	7,8	95,3
Tidak Setuju	3	4,7	4,7	100,0
Total	64	100,0	100,0	

LOC2_X2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Setuju	11	17,2	17,2	17,2
Setuju	44	68,8	68,8	85,9
Ragu-ragu	8	12,5	12,5	98,4
Tidak Setuju	1	1,6	1,6	100,0
Total	64	100,0	100,0	

LOC3_X2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Setuju	15	23,4	23,4	23,4
Setuju	42	65,6	65,6	89,1
Ragu-ragu	6	9,4	9,4	98,4
Tidak Setuju	1	1,6	1,6	100,0
Total	64	100,0	100,0	

LOC4_X2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Setuju	18	28,1	28,1	28,1
Setuju	39	60,9	60,9	89,1
Ragu-ragu	5	7,8	7,8	96,9
Tidak Setuju	2	3,1	3,1	100,0
Total	64	100,0	100,0	

LOC5_X2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Setuju	10	15,6	15,6	15,6
Setuju	47	73,4	73,4	89,1
Ragu-ragu	4	6,3	6,3	95,3
Tidak Setuju	3	4,7	4,7	100,0
Total	64	100,0	100,0	

LOC6_X2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Setuju	8	12,5	12,5	12,5
Setuju	48	75,0	75,0	87,5
Ragu-ragu	6	9,4	9,4	96,9
Tidak Setuju	2	3,1	3,1	100,0
Total	64	100,0	100,0	

LOC8_X2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Setuju	18	28,1	28,1	28,1
Setuju	37	57,8	57,8	85,9
Ragu-ragu	6	9,4	9,4	95,3
Tidak Setuju	3	4,7	4,7	100,0
Total	64	100,0	100,0	

MACHIAVELLIAN (VARIABEL X3)

Statistics

	N		Mean	Median	Mode	Sum
	Valid	Missing				
MACH1_X3	64	0	3,97	4,00	4	254
MACH2_X3	64	0	3,94	4,00	4	252
MACH3_X3	64	0	3,92	4,00	4	251
MACH4_X3	64	0	3,86	4,00	4	247
MACH6_X3	64	0	3,88	4,00	4	248
MACH7_X3	64	0	3,89	4,00	4	249
MACH9_X3	64	0	3,91	4,00	4	250
MACH10_X3	64	0	3,84	4,00	4	246

MACH1_X3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	11	17,2	17,2	17,2
Tidak Setuju	42	65,6	65,6	82,8
Ragu-ragu	9	14,1	14,1	96,9
Setuju	2	3,1	3,1	100,0
Total	64	100,0	100,0	

MACH2_X3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	12	18,8	18,8	18,8
Tidak Setuju	38	59,4	59,4	78,1
Ragu-ragu	12	18,8	18,8	96,9
Setuju	2	3,1	3,1	100,0
Total	64	100,0	100,0	

MACH3_X3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	13	20,3	20,3	20,3
Tidak Setuju	37	57,8	57,8	78,1
Ragu-ragu	10	15,6	15,6	93,8
Setuju	4	6,3	6,3	100,0
Total	64	100,0	100,0	

MACH4_X3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	7	10,9	10,9	10,9
Tidak Setuju	44	68,8	68,8	79,7
Ragu-ragu	10	15,6	15,6	95,3
Setuju	3	4,7	4,7	100,0
Total	64	100,0	100,0	

MACH6_X3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	7	10,9	10,9	10,9
Tidak Setuju	45	70,3	70,3	81,3
Ragu-ragu	9	14,1	14,1	95,3
Setuju	3	4,7	4,7	100,0
Total	64	100,0	100,0	

MACH7_X3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	9	14,1	14,1	14,1
Tidak Setuju	42	65,6	65,6	79,7
Ragu-ragu	10	15,6	15,6	95,3
Setuju	3	4,7	4,7	100,0
Total	64	100,0	100,0	

MACH9_X3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	8	12,5	12,5	12,5
Tidak Setuju	44	68,8	68,8	81,3
Ragu-ragu	10	15,6	15,6	96,9
Setuju	2	3,1	3,1	100,0
Total	64	100,0	100,0	

MACH10_X3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	8	12,5	12,5	12,5
Tidak Setuju	41	64,1	64,1	76,6
Ragu-ragu	12	18,8	18,8	95,3
Setuju	3	4,7	4,7	100,0
Total	64	100,0	100,0	

KOMITMEN ORGANISASI (VARIABEL M)

Statistics

	N		Mean	Median	Mode	Sum
	Valid	Missing				
KO1_M	64	0	3,98	4,00	4	255
KO2_M	64	0	4,02	4,00	4	257
KO3_M	64	0	3,91	4,00	4	250
KO4_M	64	0	4,02	4,00	4	257
KO5_M	64	0	3,98	4,00	4	255
KO6_M	64	0	3,94	4,00	4	252

KO1_M

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Setuju	11	17,2	17,2	17,2
Setuju	44	68,8	68,8	85,9
Ragu-ragu	6	9,4	9,4	95,3
Tidak Setuju	3	4,7	4,7	100,0
Total	64	100,0	100,0	

KO2_M

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Setuju	12	18,8	18,8	18,8
Setuju	43	67,2	67,2	85,9
Ragu-ragu	7	10,9	10,9	96,9
Tidak Setuju	2	3,1	3,1	100,0
Total	64	100,0	100,0	

KO3_M

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Setuju	12	18,8	18,8	18,8
Setuju	36	56,3	56,3	75,0
Ragu-ragu	14	21,9	21,9	96,9
Tidak Setuju	2	3,1	3,1	100,0
Total	64	100,0	100,0	

KO4_M

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Setuju	14	21,9	21,9	21,9
Setuju	39	60,9	60,9	82,8
Ragu-ragu	9	14,1	14,1	96,9
Tidak Setuju	2	3,1	3,1	100,0
Total	64	100,0	100,0	

KO5_M

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Setuju	16	25,0	25,0	25,0
Setuju	33	51,6	51,6	76,6
Ragu-ragu	13	20,3	20,3	96,9
Tidak Setuju	2	3,1	3,1	100,0
Total	64	100,0	100,0	

KO6_M

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Setuju	10	15,6	15,6	15,6
Setuju	41	64,1	64,1	79,7
Ragu-ragu	12	18,8	18,8	98,4
Tidak Setuju	1	1,6	1,6	100,0
Total	64	100,0	100,0	

INTENTION WHISTLEBLOWING (VARIABEL Y)

Statistics

	N		Mean	Median	Mode	Sum
	Valid	Missing				
IWB1_Y	64	0	4,16	4,00	4	266
IWB2_Y	64	0	4,05	4,00	4	259
IWB3_Y	64	0	4,08	4,00	4	261
IWB4_Y	64	0	3,92	4,00	4	251
IWB6_Y	64	0	3,98	4,00	4	255
IWB7_Y	64	0	4,16	4,00	4	266
IWB8_Y	64	0	4,16	4,00	4	266
IWB9_Y	64	0	4,13	4,00	4	264
IWB10_Y	64	0	4,02	4,00	4	257

IWB1_Y

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Setuju	17	26,6	26,6	26,6
Setuju	44	68,8	68,8	95,3
Tidak Setuju	2	3,1	3,1	98,4
Sangat Tidak Setuju	1	1,6	1,6	100,0
Total	64	100,0	100,0	

IWB2_Y

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Setuju	17	26,6	26,6	26,6
Setuju	37	57,8	57,8	84,4
Ragu-ragu	7	10,9	10,9	95,3
Tidak Setuju	2	3,1	3,1	98,4
Sangat Tidak Setuju	1	1,6	1,6	100,0
Total	64	100,0	100,0	

IWB3_Y

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Setuju	15	23,4	23,4	23,4
Setuju	44	68,8	68,8	92,2
Ragu-ragu	2	3,1	3,1	95,3
Tidak Setuju	1	1,6	1,6	96,9
Sangat Tidak Setuju	2	3,1	3,1	100,0
Total	64	100,0	100,0	

IWB4_Y

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Setuju	14	21,9	21,9	21,9
Setuju	36	56,3	56,3	78,1
Ragu-ragu	11	17,2	17,2	95,3
Tidak Setuju	1	1,6	1,6	96,9
Sangat Tidak Setuju	2	3,1	3,1	100,0
Total	64	100,0	100,0	

IWB6_Y

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Setuju	9	14,1	14,1	14,1
Setuju	49	76,6	76,6	90,6
Ragu-ragu	3	4,7	4,7	95,3
Tidak Setuju	2	3,1	3,1	98,4
Sangat Tidak Setuju	1	1,6	1,6	100,0
Total	64	100,0	100,0	

IWB7_Y

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Setuju	18	28,1	28,1	28,1
Setuju	43	67,2	67,2	95,3
Tidak Setuju	1	1,6	1,6	96,9
Sangat Tidak Setuju	2	3,1	3,1	100,0
Total	64	100,0	100,0	

IWB8_Y

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Setuju	20	31,3	31,3	31,3
Setuju	38	59,4	59,4	90,6
Ragu-ragu	3	4,7	4,7	95,3
Tidak Setuju	2	3,1	3,1	98,4
Sangat Tidak Setuju	1	1,6	1,6	100,0
Total	64	100,0	100,0	

IWB9_Y

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Setuju	17	26,6	26,6	26,6
Setuju	43	67,2	67,2	93,8
Ragu-ragu	1	1,6	1,6	95,3
Tidak Setuju	1	1,6	1,6	96,9
Sangat Tidak Setuju	2	3,1	3,1	100,0
Total	64	100,0	100,0	

IWB10_Y

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Setuju	13	20,3	20,3	20,3
Setuju	44	68,8	68,8	89,1
Ragu-ragu	4	6,3	6,3	95,3
Tidak Setuju	1	1,6	1,6	96,9
Sangat Tidak Setuju	2	3,1	3,1	100,0
Total	64	100,0	100,0	