

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 modulus (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)**

	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*

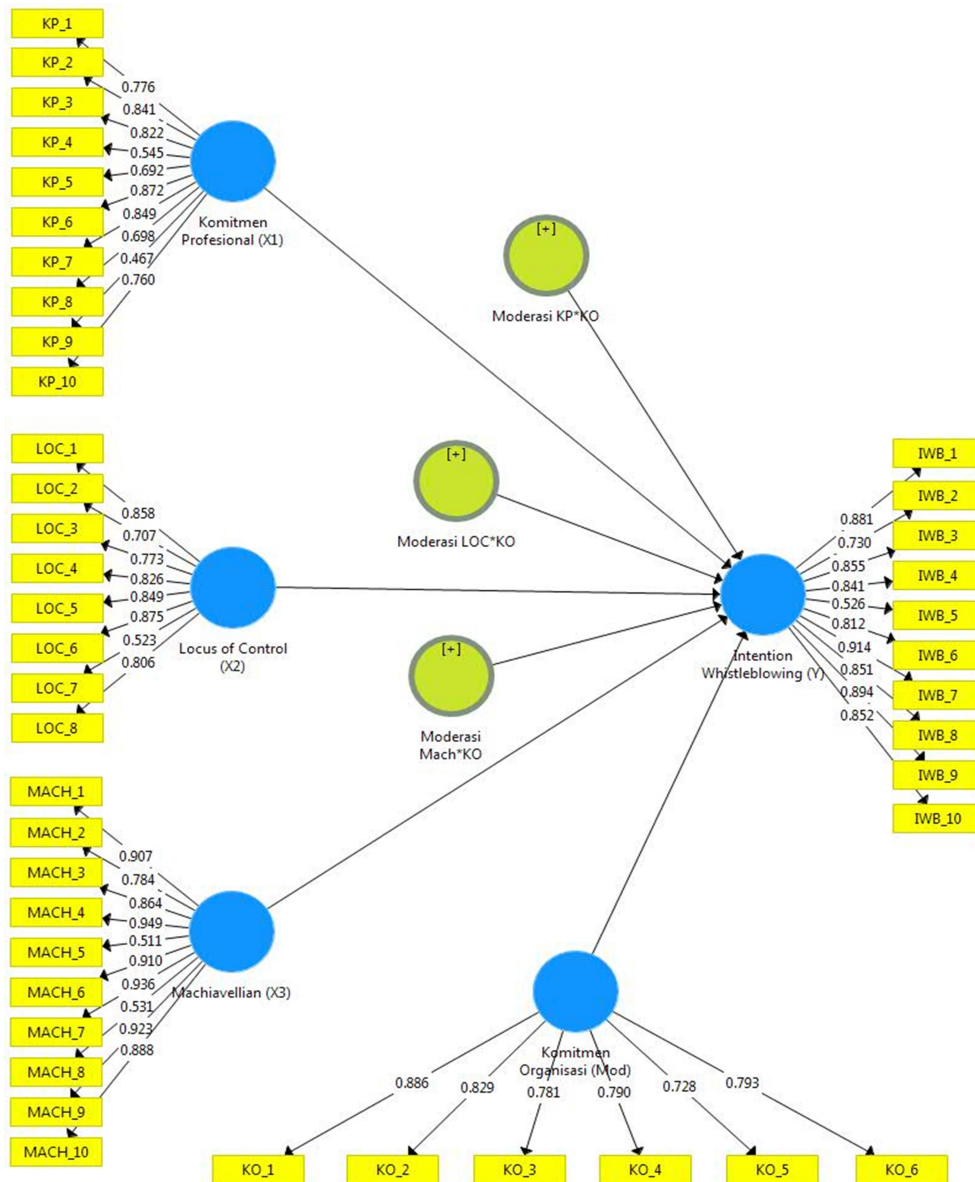
Uji *Convergent validity* digunakan untuk menunjukkan tingkat kevalidan indikator dalam kuesioner, artinya indikator atau item pernyataan dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Nilai *convergent validity* merupakan nilai *loading faktor* pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. 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

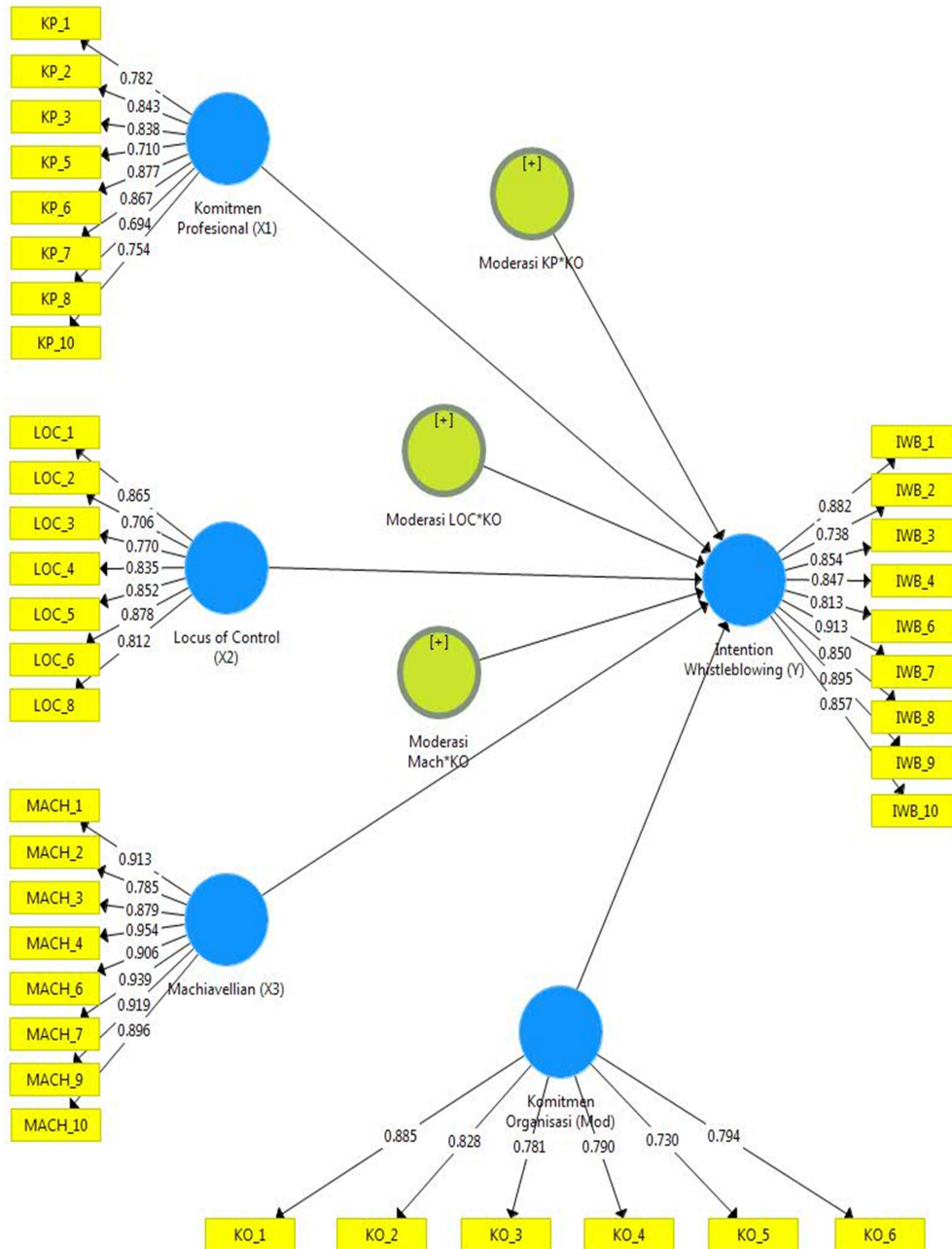
eksogen 3), komitmen organisasi (variabel moderasi) dan *intention whistleblowing* (variabel endogen) pada tiap indikator atau item memiliki nilai *loading factor* yang berbeda-beda. Jika indikator memperoleh nilai *loading factor* $> 0,60$ menunjukkan indikator dinyatakan valid, sedangkan jika indikator 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	Cronbach's Alpha
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</i> IWB (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</i> IWB (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.

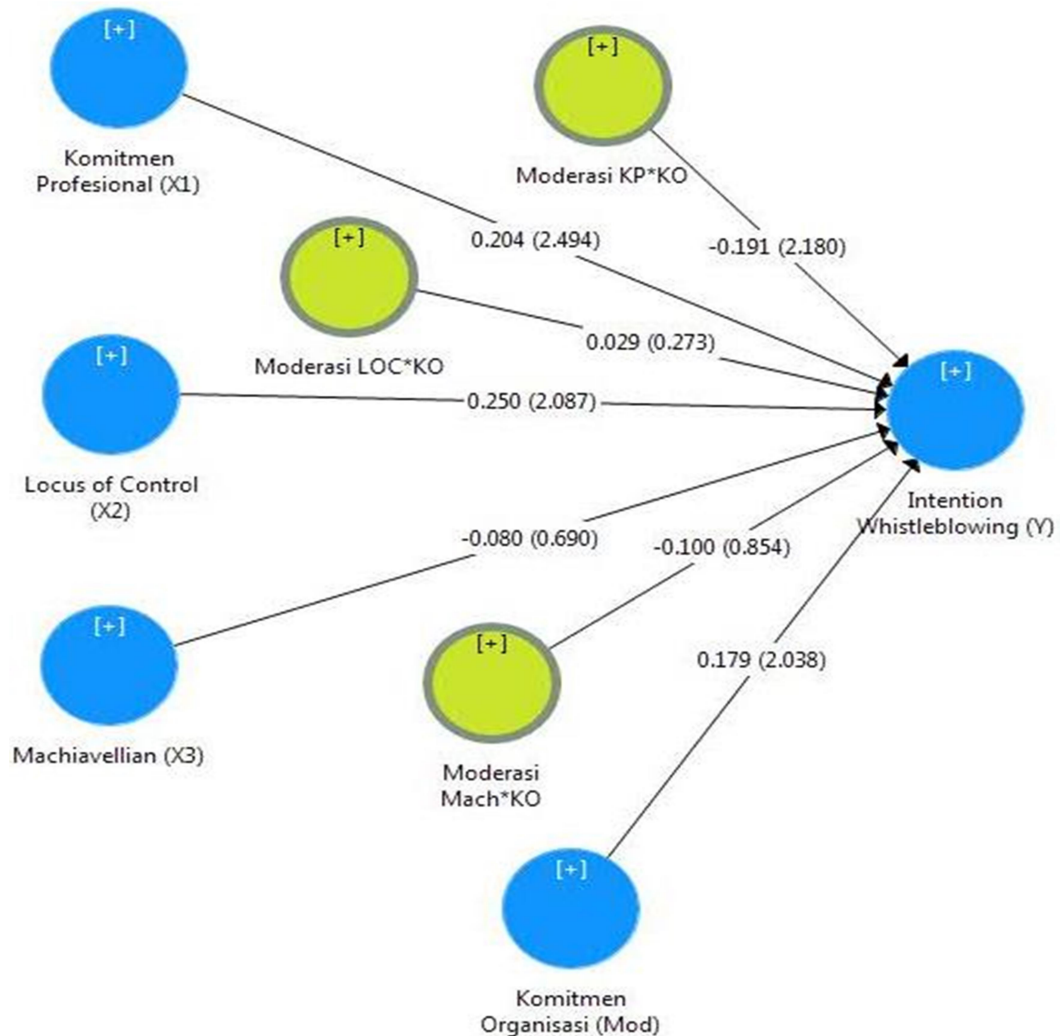
4.2.2.3 Analisis Jalur (Path Analysis)

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*.