DETERMINAN NIAT MELAKUKAN *WHISTLEBLOWING* PADA PEMERINTAH DESA

(Studi pada pemerintah desa di Provinsi Jawa Timur)

Thesis

Diajukan oleh:

Ibrahim Alirafi

22919012

PROGRAM STUDI MAGISTER AKUNTANSI

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2025

DETERMINAN NIAT MELAKUKAN *WHISTLEBLOWING* PADA PEMERINTAH DESA

(Studi pada pemerintah desa di Provinsi Jawa Timur)

Thesis

Disusun dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai derajat

Magister Strata-2 Program Studi Magister Akuntansi pada Fakultas Bisnis dan

Ekonomika Universitas Islam Indonesia



Oleh:

Nama: Ibrahim Alirafi

No: 22919012

PROGRAM STUDI MAGISTER AKUNTANSI

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2025

BERITA ACARA UJIAN TESIS

Pada hari Rabu tanggal 17 September 2025 Program Studi Akuntansi Program Magister, Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia telah mengadakan ujian tesis yang disusun oleh :

IBRAHIM ALIRAFI

No. Mhs. : 22919012

Konsentrasi : Audit Forensik

Dengan Judul:

DETERMINAN NIAT MELAKUKAN WHISTLEBLOWING PADA PEMERINTAH DESA (STUDI PADA PEMERINTAH DESA DI PROVINSI JAWA TIMUR)

Berdasarkan penilaian yang diberikan oleh Tim Penguji,

maka tesis tersebut dinyatakan **LULUS**

Penguji I	Penguji II
Prof. Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.	Prof. Rifqi Muhammad, S.E., S.H., M.Sc., SAS., Ph.D.

Mengetahui Ketua Program Studi,

Arief Rahman, S.E., S.I.P., M.Com., Ph.D.

HALAMAN PENGESAHAN

Yogyakarta, 2 Oktober 2025

Telah diterima dan disetujui dengan baik oleh:

Dosen Pembimbing



Prof. Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D., CFrA, CertIPSAS

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam penulisan tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, 17 September 2025



Ibrahim Alirafi

HALAMAN PERSEMBAHAN

Tesis ini saya persembahkan untuk Bapak dan Ibu. Terimakasih atas banyak cinta, kasih sayang, dukungan dan perhatian yang tak terhingga. Perjuangan dan perjalanan ini memang tidak mudah, namun berkat doa dan dukungan kalian, semuanya terasa lebih mudah dan lancar. Terimakasih sudah selalu menemani dalam suka dan duka. Terimakasih sudah menjadi bagian paling berharga dalam kehidupan saya, dan mengantarkan saya hingga sejauh ini.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji syukur penulis panjatkan atas kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, dan hidayah-Nya sehingga penulisan tugas akhir tesis yang berjudul **"Determinan niat melakukan *whistleblowing* pada pemerintah desa (Studi pada pemerintah desa di Provinsi Jawa Timur)"** dapat terselesaikan dengan baik. Penyusunan tesis ini tidak lepas dari doa, bimbingan, dan dukungan berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebanyak-banyaknya kepada:

1. Kedua orang tua saya, Bapak Ikhwanuddin dan Ibu Wigati Surya DSarmo serta adik-adikku (M. Hafidz Sabiqulhaq, Nusaibah Bunga Sholihah, Faqiha Hanin Muntija dan Hisyam Abdul Jalil) yang selalu memberikan doa, cinta, kasih sayang dan dukungan kepada penulis.
2. Bapak Prof. Fathul Wahid, S.T., M.Sc., selaku rektor Universitas Islam Indonesia.
3. Bapak Prof. Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D., C.FrA., Cert.IPSAS selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
4. Bapak Drs. Dekar Urumsah, S.E., S.Si., M. Com (IS)., Ph.D., CFrA selaku Ketua Jurusan Akuntansi, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia serta dosen pembimbing tesis yang telah memberikan vii banyak

ilmu, masukan, dan motivasi dengan penuh kesabaran kepada penulis selama proses penyusunan penelitian ini.

5. Bapak Arief Rahman, S.E., S.I.P., M.Com., Ph.D selaku Ketua Program Studi Magister Akuntansi Universitas Islam Indonesia.
6. Seluruh Bapak dan Ibu dosen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Jurusan Magister Akuntansi, yang telah memberikan ilmu kepada penulis.
7. Seluruh staff dan karyawan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
8. Teman-teman seperjuangan, Magister Akuntansi Angkatan 25A dan B yang senantiasa saling memberikan dukungan dan semangat
9. Serta segenap pihak yang tidak dapat disebut satu per satu, yang telah memberikan doa, bantuan dan motivasi. Penulis menyadari dalam penyusunan tesis ini masih terdapat banyak kekurangan.

Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran guna menyempurnakan tesis ini. Penulis berharap tesis ini dapat memberikan kontribusi pemikiran dan memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan.

Yogyakarta, 17 September 2025



Ibrahim Alirafi

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL ……..……i
HALAMAN SAMPUL ……..……ii
BERITA ACARA UJIAN TESIS ii
HALAMAN PENGESAHAN iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME iv
HALAMAN PERSEMBAHAN v
KATA PENGANTAR vi
DAFTAR ISI viii
DAFTAR TABEL xii
DAFTAR GAMBAR xiv
ABSTRAK xv
ABSTRACT xvi
BAB I 1
PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 13
1.3 Tujuan Penelitian 14
1.4 Manfaat Penelitian 14
1.5 Sistematika Penulisan 15
BAB II 14
KAJIAN TEORI 14
2.1 Kajian Teori 14
2.2 Tinjauan Pustaka 23
2.2.1 Niat Melakukan *Whistleblowing* 23
2.2.2 Komitmen Profesional 26
2.2.3 Komitmen Organisasi 28
2.2.4 Sosialisasi Antisipatif 30
2.2.5 Intensitas Moral 33
2.2.6 *Personal Cost* 35

2.2.7 *Locus of Control* **38**
2.3 Penelitian Terdahulu **42**
2.4 Pengembangan Hipotesis **52**
2.4.1 Komitmen Profesional **52**
2.4.2 Komitmen Organisasi **53**
2.4.3 Sosialisasi Antisipatif **55**
2.4.4 Intensitas Moral **56**
2.4.5 *Personal Cost* **57**
2.4.6 *Locus of Control* **58**
2.5 Kerangka Konseptual **60**
BAB III **61**
METODE PENELITIAN **61**
3.1 Bentuk Penelitian **61**
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian **61**
3.3 Teknik Pengumpulan Data **63**
3.4 Definisi Variabel dan Pengukuran Variabel **64**
3.4.1 Variabel Dependen **64**
Niat Melakukan *Whistleblowing* **64**
3.4.2 Variabel Independen **65**
3.4.2.1 Komitmen Profesional **65**
3.4.2.2 Komitmen Organisasi **66**
3.4.2.3 Sosialisasi Antisipatif **67**
3.4.2.4 Intensitas Moral **68**
3.4.2.5 *Personal Cost* **69**
3.4.2.6 *Locus of Control* **70**
3.5 Metode Analisis Data **71**
3.5.1 Uji Model Pengukuran *(Outer Model)* **71**
3.5.2 Uji Asumsi Klasik **73**
3.5.3 Uji Model Struktural *(Inner Model)* **75**
3.5.4 Uji Hipotesis **77**
BAB IV **78**
ANALISI DATA DAN PEMBAHASAN **78**

4.1 Pengujian Instrumen Kuesioner 78
4.1.1 Uji Validitas Uji instrumen kuesioner 80
4.1.2 Uji Reliabilitas Uji instrumen kuesioner 82
4.2 Hasil Pengumpulan Data 84
4.3. Deskripsi Responden 85
4.4 Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*) 91
4.4.1 Uji Validitas Konvergen *(Convergent Validity)* 92
4.4.2 Uji Validitas Diskriminan *(Discriminant Validity)* 94
4.5 Uji Reliabilitas 97
4.6 Pengujian Asumsi Klasik 98
4.6.1 Uji Normalitas 98
4.6.2 Uji Multikolinieritas 100
4.6.3 Uji Heterokedastisitas 101
4.7 Pengujian Model Struktural *(Inner Model)* 102
4.7.1 Uji Koefisien Determinasi *(R-Square)* 102
4.7.2 Uji *Goodness of Fit (GoF)* 103
4.7.3 Uji Analisis Regresi Linier Berganda 104
4.8 Pengujian Hipotesis 107
4.9 Pembahasan Hipotesis 111
4.9.1 Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Niat *Whistleblowing* 111
4.9.2 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Niat *Whistleblowing* 113
4.9.3 Pengaruh Sosialisasi Antisipatif terhadap Niat *Whistleblowing* 115
4.9.4 Pengaruh Intensitas Moral terhadap Niat *Whistleblowing* 118
4.9.5 Pengaruh *Personal Cost* terhadap Niat Whistleblowing 120
4.9.6 Pengaruh *Locus of Control* terhadap Niat Whistleblowing 123
BAB V 126
PENUTUP 126
5.1 Kesimpulan 126
5.2 Implikasi Penelitian 127
5.3 Keterbatasan Penelitian 130
5.4 Saran 130
DAFTAR PUSTAKA 133

LAMPIRAN 141

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Penelitian Terdahulu 42
Tabel 2 Tabel Yount 63
Tabel 3. Kuesioner Niat Melakukan Whistleblowing 64
Tabel 4. Kuesioner Komitmen Profesional 66
Tabel 5. Kuesioner Komitmen Organisasi 67
Tabel 6. Kuesioner Sosialisasi Antisipatif 68
Tabel 7. Kuesioner Intensitas Moral 69
Tabel 8. Kuesioner Personal Cost 70
Tabel 9. Kuesioner Locus Of Control 71
Tabel 10 Karakteristik Responden Uji instrumen kuesioner 78
Tabel 11 Pengujian Validitas Uji instrumen kuesioner 81
Tabel 12 Pengujian Reliabilitas Uji instrumen kuesioner 83
Tabel 13 Hasil Pengumpulan Data 85
Tabel 14 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 86
Tabel 15 Klasifikasi Responden Berdasarkan Kelompok Usia 86
Tabel 16 Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 87
Tabel 17 Klasifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja 88
Tabel 18 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jabatan/Fungsi 89
Tabel 19 Klasifikasi Responden Berdasarkan Daerah 90
Tabel 20 Nilai Loading Factor 92
Tabel 21 Nilai Average Variance Extracted (AVE) 94
Tabel 22 Nilai Cross Loading Item 95
Tabel 23 Nilai Korelasi ANtar Variabel 96
Tabel 24 Nilai AVE dan Akar AVE 96
Tabel 25 Hasil Pengujian Reliabilitas 97
Tabel 26 Hasil Uji Normalitas Pertama 98
Tabel 27 Hasil Casewise Diagnostic 99

Tabel 28 Hasil Uji Normalitas Kedua 99
Tabel 29 Hasil Uji Multikolinearitas 100
Tabel 30 Hasil Uji Heterokedastisitas 101
Tabel 31 Nilai R-Square 103
Tabel 32 Nilai Adjusment R-Square dan Akar AVE 104
Tabel 33 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda 105
Tabel 34 Rekapitulasi Pengujian Hipotesis 108

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Gambar Theory of Planned Behavior 18
Gambar 2 Kerangka Konseptual 60
Gambar 3 Sebaran Daerah Responden Uji instrumen kuesioner 79
Gambar 4 Penyebaran Kuesioner Berdasarkan Daerah 91

ABSTRAK

Masalah yang dihadapi Indonesia sejak pelaksanaan program anggaran dana desa pada tahun 2015 adalah munculnya korupsi pada dana desa. Tren korupsi ini terus meningkat tiap tahunnya, hingga tahun 2023 Provinsi Jawa Timur menempati peringkat tertinggi kasus korupsi dana desa, namun juga menempati peringkat ketiga tertinggi dalam melaporkan kasus korupsi. Skema *whistleblowing* memiliki dampak yang besar dalam mengungkapkan korupsi. Oleh karena itu perlu untuk memberdayakan para *whistleblower* dengan memperhatikan niat *whistleblowing* untuk melawan korupsi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penyebaran kuesioner di pemerintah desa wilayah Jawa Timur. Pengujian penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa faktor komitmen profesional dan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap niat *whistleblowing*. Sementara variabel lainnya tidak berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*.

Kata kunci: niat *whistleblowing*, korupsi, dana desa, pemerintah desa

ABSTRACT

Indonesia's problem since the implementation of the village fund budget program in 2015 is the corruption of village funds and its continues to increase until 2023. East Java Province has the highest of village fund corruption cases, but also has the third highest of reported cases. Whistleblowing schemes have a major impact in exposing corruption but becoming whistleblower is not easy. Therefore, it is necessary to empower whistleblowers by paying attention to whistleblowing intentions for fight corruption. This research uses a quantitative approach with the method of distributing questionnaires in village governments. This research test uses multiple linear regression analysis. The results of this study revealed that professional commitment and organizational commitment had a significant positive effect on whistleblowing intention. Meanwhile, the other variables had no effect on whistleblowing intention.

Keywords: whistleblowing intentions, corruption, village funds, village government

BAB I

PENDAHULUAN

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pemerintahan desa merupakan pilar penting untuk membangun Indonesia. Mereka menjadi perantara pemerintah pusat dalam mensejahterakan masyarakat dan pemerataan pembangunan. Dalam langkah mewujudkan program itu, pemerintah mengalokasikan dana yang cukup besar setiap tahunnya untuk disalurkan ke wilayah pedesaan di seluruh Indonesia. Menurut Undang-Undang (UU) Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa menyatakan bahwa sumber keuangan desa bersumber dari Anggaran Pendapatan Belanja Negara (APBN), alokasi dana desa, pendapatan asli desa, bagi hasil pajak, bagi hasil retribusi, bantuan keuangan Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) provinsi atau kota/kabupaten dan hibah. Bahkan menurut Peraturan Menteri Keuangan RI nomor 146 tahun 2023, anggaran dana desa di Indonesia mencapai 71 triliun. Pemerintah pusat memberikan wewenang dan tugas kepada pemerintah desa untuk mengelola dan mempertanggungjawabkan secara transparan dengan tujuan menghindari terjadinya tindakan ilegal pada dana desa.

Pemerintah desa dituntut untuk menerapkan pengelolaan dan pertanggungjawaban anggaran dana desa secara transparan sesuai dengan ketentuan *good governance*.. Menurut Suripatty & Arce (2020) transparansi atau keterbukaan berarti keputusan yang diambil dan pelaksanaannya dilakukan dengan prosedur dan mekanisme mengikuti aturan

yang ditetapkan oleh lembaga pemerintah. Dengan adanya transparansi mampu mendukung terciptanya tata kelola pemerintahan yang baik atau yang disebut *good village governance.* Menurut Ilyas et al. (2019) *good village governance* merupakan hasil transformasi dari *good governance.* Apabila pemerintahan tersebut dalam level desa, maka terciptanya konsep *good village governance* yang menjadi cikal bakal sebuah cita-cita ideal eksistensi suatu pemerintahan desa.

Meskipun pemerintah telah menetapkan peraturan dan kewajiban pemerintah desa dalam pelaksanaan *good village governance*, praktik korupsi *(fraud)* masih terus ditemukan di pemerintahan desa. Korupsi dapat terjadi di berbagai kalangan, seperti pada Kantor Akuntan Publik (KAP), Organisasi Perangkat Daerah (OPD), pengelolaan keuangan desa, dan lainnya (Laksmi & Sujana, 2019). Dilansir dari Kusnandar (2022) dalam Databoks berdasarkan hasil pemantauan *Indonesia Corruption Watch (ICW)* dari total 791 kasus korupsi di Indonesia pada tahun 2023, 187 kasus diantaranya merupakan kasus di sektor pemerintah desa yang memberikan potensi kerugian negara mencapai 162 M, dengan Provinsi Jawa Timur yang memiliki kasus terbanyak sejumlah 64 kasus. Jumlah tersebut mencapai 23,6% dari total keseluruhan sektor yang terdapat korupsi.

Sejak tahun 2018 klaster perangkat desa selalu menempati angka tertinggi terdakwa kasus korupsi. Hal ini berhubungan dengan adanya Program Dana Desa sejak tahun 2015 yang setiap tahun pendanaanya terus ditingkatkan. Di tahun 2023 Kementerian Keuangan mengeluarkan PMK RI Nomor 98 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Keuangan Nomor 201 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Dana Desa yang mengungkapkan bahwa anggaran dana desa semakin ditingkatkan untuk kepentingan pembangunan desa.

Dengan meningkatnya anggaran dana desa ini pula meningkatkan potensi terjadinya korupsi. Bahkan menurut ICW, sejak pemerintah mengalokasikan anggaran dana desa pada tahun 2015 secara konsisten terjadi peningkatan tren kasus korupsi hingga tahun 2022 yang potensi kerugiannya mencapai 381 triliun. Sebagai contoh dilansir oleh Budianto (2024) dari detikJatim kasus oleh Ikhwan Arofidana, Kepala Desa Sampang Agung, Jawa Timur, tersangka ditangkap lantaran melakukan penyalahgunaan wewenang ketika menggunakan anggaran APBDes di tahun 2020-2021 dengan nilai kerugian negara mencapai 360 juta. Polisi menetapkan tersangka berdasarkan laporan dari perangkat desa setempat *(whistleblower)* tentang dugaan tindak pidana korupsi.

Banyaknya kasus korupsi desa membuat tujuan dibangunnya pemerintahan desa terhambat bahkan tidak tercapai dikarenakan pendanaannya diselewengkan untuk kepentingan pribadi. Pemerintah perlu mewaspadai dan mencegah hal ini terjadi kembali. Dari banyak kasus korupsi, pengungkapan kasus cenderung dominan terungkap melalui skema *whistleblowing* (pengaduan) dan partisipasinya di Indonesia masih cukup tinggi. *Whistleblower* merupakan pelaku yang mengungkapkan atau melaporkan adanya dugaan korupsi. Dilansir dalam DetikNews oleh Belia (2023) bahwa Menteri Keuangan RI menyampaikan pihaknya menerima laporan lebih dari 1.200 di *whistleblowing system* dan menyatakan bahwa pendeteksian korupsi paling banyak dilakukan dari pelaporan *whistleblower*. Sementara laporan ICW mengungkapkan bahwa total aduan masyarakat kepada KPK pada tahun 2023 mencapai 5.079 aduan terkait dugaan korupsi yang diterima komisi antirasuah pada tahun lalu. Aduan paling banyak terdapat pada wilayah DKI Jakarta (759), Jawa Barat (483), Jawa Timur (430), Sumatera Utara (354), dan Jawa

Tengah (270). (Bagustianto & Nurkholis, 2015) menyatakan bahwa memberdayakan para *whistleblower* adalah langkah yang efektif sebagai media untuk melawan korupsi.

Peneliti meneliti bahwa tingginya angka korupsi di pemerintahan desa serta tingginya angka partisipasi *whistleblowing* erat berkaitan dengan karakteristik dan kondisi masyarakat desa. Korupsi pada pemerintah desa berkaitan dengan bagaimana sistem yang diterapkan. Kurang ketatnya sistem pengawasan untuk pemerintah desa menjadi celah dalam melakukan korupsi. Pemerataan fasilitas di pemerintahan desa juga perlu distandarisasi dengan baik. Meskipun pemerintahan desa memiliki program yang relatif sederhana. Secara budaya, masyarakat desa cenderung memilih seseorang yang memiliki pengaruh besar dalam kondisi sosial desa. Seseorang yang biasanya memiliki pengaruh kuat dalam hal materil maupun sosial di lingkungannya. Seseorang seperti inilah yang biasanya didukung oleh lingkungannya untuk menjadi kepala desa. Namun pelaku korupsi justru dominan dilakukan oleh kepala desa atau mantan kepala desa (kades) yang artinya seseorang yang cenderung melakukan korupsi merupakan individu yang justru memiliki kekuatan dan kekuasaan di lingkungannya.

Fenomena lain berkaitan dengan politik transaksional, dimana kepala desa yang menjabat memiliki "hutang" balas budi kepada pengusungnya maupun sponsornya. Basri (2020) menyatakan dalam penelitiannya bahwa konstelasi politik lokal desa cenderung diwarnai fenomena politik transaksional. Hal ini memicu terjadinya penyalahgunaan wewenang dengan skema *power abuse* dan berpotensi pada tindakan ilegal lainnya seperti korupsi. Fenomena yang kerap terjadi ini berpotensi membentuk budaya dan sistem sosial yang memicu korupsi. Budaya dan sistem ini pula yang berpotensi mempengaruhi

persepsi calon *whistleblower* untuk mengurung niatnya karena dipandang melawan seseorang yang memiliki kekuatan besar.

Masyarakat desa memiliki potensi besar dalam melawan korupsi. Mereka memiliki norma yang sederhana namun konservatif dalam menilai tindakan buruk. Bahkan penerapan sanksi sosial kerap menjadi konsekuensi paling dominan dari ketentuan hukum di masyarakat desa. Tingkat moral individu di masyarakat desa cenderung terdistribusi secara homogen, artinya masing-masing individu memiliki pandangan moral yang tidak jauh berbeda. Berbeda dengan masyarakat kota yang cenderung heterogen karena memiliki latar belakang dan cara pandang yang berbeda. Hal ini menjadi modal yang baik bagi aparat desa. Masyarakat pedesaan cenderung memiliki budaya kejujuran yang kuat. Hal ini direpresentasikan pada tingkat akuntabilitas dan transparansi pengelolaan keuangan desa pada penelitian Pebrianti (2024) yang menyatakan bahwa pengelolaan keuangan desa di Desa Tumpuk, Jawa Timur menerapkan pelaksanaan *good governance*. Masyarakat desa juga cenderung memiliki budaya yang lebih agamis terlebih di daerah Jawa Timur. Penelitian oleh Alfariz (2021) menilai nilai religiusitas di Desa Pancasila, Lamongan, Jawa Timur sangat tinggi sebagai penguatan toleransi di desa. Dengan budaya jujur dan agamis di masyarakat desa di Jawa timur cukup wajar apabila potensi *whistleblower* masih tinggi di Jawa Timur. Namun korupsi di Jawa Timur juga menjadi yang terbanyak di tahun 2023.

Wardani & Sulhani (2017) mengungkapkan bahwa menjadi *whistleblower* bukanlah hal yang mudah untuk dilakukan. Menjadi seorang *whistleblower* memerlukan keinginan dan tekad yang kuat agar dapat melakukan *whistleblowing*. Diperlukan pertimbangan atas

risiko yang akan dihadapi jika pengaduan dugaan korupsi dilakukan, bahkan melakukannya dapat berdampak pada hal-hal yang tidak diinginkan oleh pelaku *whistleblowing.* Dilansir dari Febriyan (2022) kasus Kaur Desa Citemu yang menjadi tersangka setelah melaporkan dugaan korupsi. Hal ini dikhawatirkan dapat menimbulkan efek jera kepada masyarakat untuk melaporkan dugaan korupsi, sehingga menurunkan potensi *whistleblowing*.

Terdapat banyak faktor yang berpotensi mempengaruhi seseorang dalam melakukan suatu tindakan. Mereka memiliki pertimbangan dan alasan yang beragam untuk melakukannya. Pertimbangan dan alasan membentuk suatu keputusan yang akan dijalankan oleh individu, sesuatu yang akan dijalankan ini membentuk suatu niat *(intention)*. Niat memberikan dorongan seseorang untuk melakukan sesuatu. Menurut Zarrad & Debabi (2015) mendefinisikan intensi sebagai faktor motivasi yang mempengaruhi perilaku seseorang untuk melakukan sesuatu. Menurut Ajzen (1991) dalam *Theory of Planned Behavior (TPB)* berpendapat bahwa perilaku yang dilakukan individu timbul karena adanya intensi dari individu tersebut dan setiap perilaku individu disebabkan oleh adanya faktor internal dan eksternal dari individu tersebut. *Theory of Planned Behavior (TPB)* didasarkan pada persepsi bahwa manusia adalah makhluk rasional yang akan memperhitungkan implikasi dari tindakan mereka sebelum memutuskan untuk melakukan suatu perilaku yang akan mereka lakukan. *Theory of Planned Behavior (TPB)* juga menjelaskan bahwa niat terbentuk dari tiga determinan yang berdiri masing-masing yaitu *attitude toward behavior, subjective norms* dan *perceived behavior control*. Dalam penelitian ini, peneliti ingin menjabarkan beberapa

faktor potensial yang dapat mempengaruhi niat aparat desa dalam melakukan *whistleblowing*.

Penelitian Urumsah et al. (2018), Badrulhuda et al. (2021) dan Shonhadji, (2021) menyatakan bahwa komitmen profesional berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Seseorang dengan komitmen profesional yang tinggi cenderung memegang teguh etika profesi yang diyakini sebagai nilai-nilai baik dalam bekerja, sehingga hal itu memicu respon terhadap dugaan tindakan ilegal. Sikap profesionalisme seseorang membuat mereka meyakini bahwa tindakan ilegal merupakan tindakan diluar kode etik profesi. *Theory of Planned Behavior (TPB)* menyatakan bahwa intensi dipengaruhi oleh sikap atas tindakan seseorang. Komitmen profesional mempengaruhi niat seseorang dalam merespon peristiwa dugaan korupsi. Meski demikian tidak semua aparat desa memiliki komitmen profesional yang tinggi sehingga respon pada setiap aparat desa akan berbeda-beda. Penelitian Faradiza & Suci (2017) menyatakan bahwa komitmen profesional tidak mempengaruhi niat *whistleblowing* dikarenakan usia yang diteliti dominan masih muda dan belum berpengalaman. Pegawai yang masih muda ini belum memiliki tingkat komitmen profesional yang tinggi karena kurangnya wawasan dan pengalaman. Meskipun pemerintah telah menetapkan aturan prosedur hingga kode etik profesi, namun kasus korupsi dana desa masih saja terjadi. Hal ini menerangkan bahwa etika profesi belum tentu dipahami oleh setiap aparat desa dan tidak semua memiliki sikap yang sama dalam menghadapi adanya dugaan korupsi dana desa.

Penelitian oleh Hayati & Wulanditya (2018) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Komitmen organisasi

diartikan sebagai bentuk loyalitas anggota terhadap organisasinya dalam mewujudkan tujuan organisasi. Seseorang yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi cenderung mempertahankan posisinya dan berusaha mencapai tujuan organisasi. Hal-hal yang menjadi hambatan dalam mencapai tujuan organisasi termasuk korupsi dana desa merupakan hal yang tidak sesuai dengan komitmennya terhadap organisasi. Faktor komitmen organisasi ini memberikan panduan sikap kepada individu atas suatu peristiwa, dalam hal ini adalah korupsi dana desa. Dalam *Theory of Planned Behavior (TPB)*, determinan faktor sikap terhadap perilaku merupakan faktor determinan yang mempengaruhi niat individu untuk melakukan suatu perilaku tertentu. Sikap biasanya dinilai melalui serangkaian keyakinan tentang konsekuensi melakukan perilaku dan evaluasi konsekuensi tersebut. Menurut penelitian Urumsah et al. (2018), komitmen organisasi merupakan derivasi dari determinan "sikap terhadap perilaku" pada *Theory of Planned Behavior (TPB)*.

Namun dalam beberapa kasus, komitmen organisasi ini dipersepsikan sebagai upaya anggota untuk menyukai organisasinya dan melindungi segala hal yang mencoreng reputasi organisasi. Bahkan pada penelitian Laksono & Sukirman (2019) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing* dikarenakan tindakan *whistleblowing* dikaitkan dengan perilaku yang akan merusak reputasi organisasi. Hal ini menjadikan faktor komitmen organisasi untuk diteliti lebih lanjut sebagai faktor potensial yang mempengaruhi niat seseorang dalam melakukan *whistleblowing*.

Penelitian Lidiarti & Sukirman (2019) menyatakan bahwa sosialisasi antisipatif memiliki pengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Sosialisasi antisipatif merupakan proses jangka panjang dalam memahami sikap dan kepercayaan individu yang diperoleh sebelum memasuki organisasi (Mela et al. 2016). Dalam proses sosialisasi antisipatif akan membentuk ekspektasi terhadap suatu karir dengan mengantisipasi sikap, norma dan nilai profesi dalam organisasi tersebut. Aparat desa sebagai pegawai pemerintah desa akan dapat menilai tindakan mana yang diterima maupun tidak diterima. Lingkungan kerja memberikan transfer ilmu mengenai nilai, tujuan, tanggung jawab dan wewenang dalam profesi yang akan dijalani harus dilakukan secara benar dan tepat mengingat efek yang timbul akibat proses pemahaman ini adalah jangka panjang.

Dalam teori *Theory of Planned Behavior (TPB),* norma subjektif menjadi salah satu bagian terciptanya intensi untuk melakukan suatu tindakan. Norma subjektif merupakan pandangan seseorang mengenai bagaimana individu terpengaruh oleh tekanan sosial dan lingkungan sekitar, maka perilaku seseorang didorong oleh bagaimana kesepakatan sosial di lingkungannya merespon suatu perilaku. Individu mempersepsikan mengenai lingkungan organisasinya dengan mengantisipasi nilai, norma dan tujuan organisasi tentang bagaimana organisasi tersebut menilai suatu dugaan korupsi. Sosialisasi antisipatif membantu individu menilai bahwa tindakan korupsi dana desa merupakan tindakan yang tidak diterima oleh lingkungan dan tindakan *whistleblowing* merupakan tindakan yang diterima oleh lingkungan. Hal ini mendorong individu untuk mematuhi nilai, norma dan tujuan dalam lingkup pekerjaan, sehingga mereka cenderung akan melakukan *whistleblowing* apabila terjadi dugaan korupsi dana desa. Nilai sosialisasi

antisipatif terbentuk oleh pendidikan, pelatihan dan pengalaman selama sebelum memasuki karir maupun setelah dia berkarir. Namun seringkali pendidikan, pelatihan dan pengalaman aparat desa kerap diabaikan oleh pemerintah itu sendiri dan hanya melaksanakan berdasarkan formalitas. Penelitian oleh Satrya et al. (2019) mengungkapkan bahwa sosialisasi antisipatif memiliki pengaruh negatif terhadap niat melakukan *whistleblowing* dikarenakan situasi lingkungan yang kurang mendukung tindakan *whistleblowing*.

Intensitas moral mempengaruhi intensi seseorang melakukan *whistleblowing.* Penelitian terdahulu dari Urumsah et al. (2018) menunjukkan bahwa intensitas moral berpengaruh positif terhadap niat seseorang melakukan *whistleblowing*. Intensitas Moral adalah sebuah pengembangan yang mencakup karakteristik yang merupakan perluasan dari isu sosial utama dalam sebuah situasi yang akan mempengaruhi persepsi individu mengenai masalah etika dan intensi keperilakuan yang dimilikinya. Intensitas moral dapat dikaitkan dengan persepsi seseorang yang telah tertanam pada dirinya di masa lalu, sehingga intensitas moral mempengaruhi proses pengambilan keputusan individu dari Tingkat moral yang bervariasi (Riantika, 2021). Seseorang yang memiliki tingkat moral yang tinggi merasa perlu melakukan pelaporan korupsi dana desa dikarenakan tidak sesuai dengan moral yang diyakini, terlebih pada lingkungan sosial masyarakat desa yang sangat memperhatikan etika dan norma. Intensitas moral membentuk persepsi untuk mengendalikan perilaku seseorang, hal ini sejalan dengan TPB yang mengaitkan faktor terbentuknya intensi berdasarkan persepsi kontrol perilaku.

Namun tingkat moral setiap orang berbeda-beda dan bahkan dapat dipengaruhi oleh faktor lainnya. Intensitas moral juga bergantung pada faktor individu dan lingkungan sosial sehingga setiap orang memiliki sikap yang berbeda bahkan di beberapa kasus intensitas moral tidak berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Penelitian Rachmawati et al. (2022) mengungkapkan bahwa intensitas moral tidak berpengaruh terhadap niat *whistleblowing* dikarenakan tingkat keberanian dalam mengungkapkan kecurangan masih rendah.

Penelitian oleh Indriani et al. (2019) menyatakan bahwa *personal cost* berpengaruh negatif terhadap intensi seseorang melakukan *whistleblowing.* Semakin tinggi persepsi *personal cost* seseorang maka akan semakin berkurang minat untuk melakukan *whistleblowing*. *Personal cost* mengacu pada pembalasan dari orang yang melanggar perilaku kepada pelapor dalam organisasi. Risiko pembalasan bisa berawal melalui manajemen, kolega, maupun atasan. Hal ini menurunkan minat perangkat desa yang mengetahui adanya kecurangan untuk tidak melaporkannya.

Faktor persepsi kontrol individu pada TPB mengungkapkan bahwa seseorang menerima atau tidak menerima suatu perilaku yang diukur dari suatu prosedur penilaian individu. Hal ini menandakan bahwa sikap menolak suatu tindakan *whistleblowing* karena seseorang berpikir untuk menilai baik atau jelek hal yang akan dialaminya, artinya seseorang yang memiliki persepsi *personal cost* cenderung berdampak buruk kepada dirinya yang akhirnya mengurung niatnya untuk melakukan *whistleblowing*. Beberapa kasus yang membuat para *whistleblower* khawatir dan berdampak pada keinginan aparat desa untuk tidak melaporkan kecurangan karena menilai bahwa dia akan mendapatkan

pembalasan atau pun justru menjadi tersangka kasus. Namun penelitian oleh Safitri (2022) menunjukkan hasil bahwa *personal cost* belum mampu menunjukkan pengaruh negatif terhadap niat *whistleblowing* karena persepsi bahwa melaporkan kecurangan akan ada perhatian dan perlindungan dari organisasi.

Penelitian oleh Clyde et al. (2022) menyatakan bahwa *locus of control* memiliki pengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*. *Locus of control* berkaitan dengan cara pandang individu mengenai kemampuan mengendalikan dirinya terhadap nasib atau kesuksesannya (Clyde et al. 2022). Aparat desa yang memiliki persepsi atas kendali dirinya yang mampu mengendalikan situasi dan kondisi dari suatu peristiwa akan mampu menunjukkan sikap positif mengenai kesuksesannya di masa depan dan selalu berusaha untuk mencegah hal-hal yang buruk bagi dirinya. *Locus of control* dibagi menjadi dua yaitu internal dan eksternal. *Locus of control* internal yang baik mampu mempengaruhi diri dan sekitarnya untuk tetap berpegang teguh pada komitmen untuk menghindari hal yang tidak semestinya. Namun pribadi dengan *locus of control* eksternal cenderung berperilaku mengikuti tekanan sosial dari lingkungan sekitarnya tanpa mampu mengontrol dirinya mendominasi persepsi individu itu sendiri. *Locus of control* membentuk intensi terhadap perilaku dari pembentukan persepsi mengenai dirinya. Hal ini sesuai dengan TPB yang menerangkan bahwa intensi seseorang terbentuk atas persepsi kontrol perilaku.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti akan melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang berpotensi mempengaruhi niat seseorang melakukan *whistleblowing* di pemerintah desa wilayah Provinsi Jawa Timur. Dengan adanya

fenomena yang berada di wilayah Jawa Timur memberikan motivasi bagi peneliti untuk meneliti bagaimana pengaruh variabel-variabel yang diteliti terhadap niat *whistleblowing*. Wilayah Jawa Timur menjadi konsentrasi peneliti untuk meneliti hal tersebut dikarenakan kasus korupsi di wilayah tersebut termasuk tinggi sementara partisipasi pengaduan masyarakat juga termasuk tinggi. Hal ini menjadi atensi peneliti untuk melakukan penelitian mengenai mengapa aparat desa di Jawa Timur melakukan maupun tidak melakukan *whistleblowing*. Penelitian ini kedepannya diharapkan mampu meminimalisir tindakan korupsi dana desa dengan memberdayakan *whistleblower* yang baik.

Dengan meneliti fenomena yang baru dan pemerintahan Jawa Timur menjadi wilayah yang baru diteliti, hal ini menjadi pembaruan penelitian dengan mengangkat variabel-variabel yang melingkupi ketiga determinan dari TPB. Faktor-faktor yang diangkat oleh peneliti yaitu komitmen profesional, komitmen organisasi, sosialisasi antisipatif, intensitas moral, *personal cost* dan *locus of control* sebagai variabel independen terhadap pengaruh niat melakukan *whistleblowing*.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pendahuluan yang telah dijabarkan, peneliti menemukan adanya faktor-faktor potensial yang mampu mempengaruhi niat seseorang dalam melakukan *whistleblowing* pada pemerintahan desa di wilayah Provinsi Jawa Timur berdasarkan TPB. Variabel-variabel itu adalah komitmen profesional, komitmen organisasi, sosialisasi antisipatif, intensitas moral, *personal cost* dan *locus of control.*

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel komitmen profesional, komitmen organisasi, sosialisasi antisipatif, intensitas moral, *personal cost* dan *locus of control* terhadap niat melakukan *whistleblowing* pada pemerintah desa.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat Teoritis

1) Penelitian ini bermanfaat untuk memberikan wawasan yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi niat melakukan *whistleblowing* dan memberikan wawasan mengenai pengembangan dalam bidang akuntansi keperilakuan.
2) Memberikan pengetahuan mengenai pengaruh-pengaruh niat melakukan *whistleblowing* sesuai dengan *theory planned behavior* sehingga kedepannya teori ini dapat digunakan sebagai teori pada penelitian selanjutnya.

Manfaat Praktis

1) Hasil penelitian ini dapat menjadi pertimbangan pemerintah Jawa Timur dalam memperbaiki dan mengembangkan *whistleblowing system* serta membuat kebijakan yang tepat dalam proses terbentuknya *good corporate governance* berdasarkan aspek-aspek dalam penelitian ini.

2) Bagi pemerintah desa dapat mengembangkan *whistleblowing system* yang lebih mengacu pada pemberdayaan *whistleblower* dengan lebih baik lagi agar mencegah dan meminimalisir praktik korupsi dana desa.
3) Bagi masyarakat untuk memberikan informasi terhadap pentingnya melaporkan dan memerangi tindak korupsi dana desa.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I: Pendahuluan

Bab ini menguraikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II: Kajian Teori

Bab ini membahas tentang landasan teori, kajian Pustaka, hipotesis yang akan diuji, dan kerangka penelitian

BAB III: Metode Penelitian

Bab ini menguraikan mengenai metode penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel dan pengukuran variabel, serta metode analisis.

BAB IV: Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini membahas mengenai hasil penelitian berdasarkan data-data yang telah dikumpulkan dan dilakukan pengujian serta pembahasan penelitian.

BAB V: Penutup

Bab ini membahas mengenai kesimpulan yang diperoleh dari hasil analisis pada bab-bab sebelumnya, implikasi penelitian, keterbatasan penelitian yang dirasakan oleh peneliti serta saran praktis dan saran untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

KAJIAN TEORI

2.1 Kajian Teori

Theory of Planned Behavior (TPB)

Theory of Planned Behavior (TPB) merupakan teori yang menjelaskan tentang penyebab timbulnya intensi berperilaku (Ajzen, 1991). Teori ini merupakan pengembangan dari *Theory of Reasoned Action (TRA).* Awalnya TRA menjelaskan bahwa niat pada perilaku terbentuk atas dua faktor utama yaitu norma subjektif dan sikap pada perilaku, namun pada TPB ditambah satu faktor persepsi kontrol perilaku. Maka dalam TPB, intensi berperilaku ditentukan oleh tiga determinan utama, yaitu sikap, norma subjektif, dan kontrol perilaku yang dirasakan. Sampai saat ini, teori ini banyak digunakan dalam beragam keilmuan yang membahas mengenai perilaku dan isu lingkungan (Sandra, 2020).

Niat (intensi) untuk melakukan berbagai jenis perilaku dapat diprediksi dengan akurasi tinggi dari sikap terhadap perilaku, norma subjektif, dan kontrol perilaku yang dirasakan. Niat bersama dengan persepsi kontrol perilaku menyebabkan perbedaan besar dalam perilaku sebenarnya. Sikap, norma subjektif, dan kontrol perilaku yang dirasakan terbukti terkait dengan serangkaian keyakinan perilaku, normatif, dan kontrol yang menonjol tentang perilaku tersebut, namun sifat dari hubungan ini masih belum pasti. *Theory of Planned Behavior (TPB)* pun muncul sebagai jawaban atas kejanggalan

determinasi sikap (*attitude*) dalam memprediksi tindakan/perilaku aktual secara langsung. *Theory of Planned Behavior (TPB)* membuktikan bahwa intensi lebih akurat dalam memprediksi perilaku aktual sekaligus dapat sebagai proksi yang menghubungkan antara sikap dan perilaku aktual.

Ajzen dan Fishbein (1991) mendefinisikan bahwa *Theory of Planned Behavior (TPB)* merupakan teori yang menekankan pada rasionalitas dari tingkah laku manusia dan keyakinan bahwa tingkah laku berada di bawah kontrol kesadaran individu. Perilaku tidak hanya bergantung pada intensi (niat) seseorang, melainkan juga bergantung pada faktor lain yang tidak ada di bawah kontrol dari individu sendiri. Lebih lanjut TPB mempostulatkan bahwa secara konsep intensi memiliki tiga determinan yang saling independen. Pada TPB terdapat tiga determinan faktor dalam membentuk intensi, yaitu:

1. *Attitude Toward the Behavior*

Fishbein & Ajzen (1975) mendefinisikan sikap *(attitude)* sebagai jumlah dari afeksi (perasaan) yang dirasakan seseorang untuk menerima atau menolak suatu objek dari perilaku dan diukur melalui prosedur yang menempatkan individu pada skala evaluatif dua kutub, misalnya baik atau jelek, setuju atau menolak, dan lainnya. Sikap atas perilaku ditentukan oleh *behavioral beliefs* yang penilaiannya atas suatu perilaku berdasarkan *favorable* maupun *unfavorable*. *Behavioral beliefs* kini sebagai keyakinan atas penilaian subyektif diri sendiri dan hasil tindakannya.

Aspek-aspek sikap terdiri dari: (i) *Behavioral belief,* yaitu keyakinan yang tertanam pada seseorang terhadap suatu perilaku tertentu dan merupakan keyakinan yang akan mendorong munculnya sikap. Sikap *behavioral belief* terhubung dengan perilaku

terhadap suatu hasil tertentu atau terhadap sifat lainnya. Keinginan individu untuk melakukan suatu kegiatan akan tumbuh jika individu merasa yakin dengan evaluasinya bahwa hal tersebut akan memberikan dampak yang baik. (ii) *Outcome evaluation*, yaitu evaluasi yang berbentuk positif atau negatif terhadap perilaku yang diminati atau yang akan dipilih untuk ditampilkan berdasarkan keyakinan-keyakinan yang dimilikinya. Evaluasi masing-masing hasil yang menonjol memberikan sumbangan terhadap sikap dalam proporsi terhadap kemungkinan subjektivitas seseorang bahwa perilaku akan menghasilkan hasil tertentu. Oleh karena itu, sudut pandang seseorang terhadap tindakan *whistleblowing* akan mengungkapkan pemikirannya mengenai untung, rugi, baik dan buruknya tindakan tersebut. Sikap terhadap perilaku dan mengacu pada sejauh mana seseorang memiliki evaluasi atau penilaian yang disukai atau tidak disukai terhadap perilaku tersebut.

2. *Subjective Norms*

Ajzen (1991) mengartikan bahwa norma subjektif adalah keadaan lingkungan atau faktor sosial seorang individu yang menerima atau tidak menerima suatu perilaku yang ditunjukkan sehingga seseorang akan menunjukkan perilaku yang dapat diterima oleh orang-orang atau lingkungan yang berada di sekitar individu tersebut. Seorang individu akan menghindari dirinya menunjukkan suatu perilaku jika lingkungan disekitarnya tidak mendukung perilaku tersebut. Norma subjektif ditentukan oleh dua hal yaitu (i) *Normative beliefs*, merupakan kepercayaan terkait tekanan sosial yang dirasakannya untuk tidak melakukan atau melakukan suatu perilaku. *Normative beliefs* juga merupakan persepsi yang berkaitan dengan opini ahli mengenai apakah seseorang harus

melakukan suatu perbuatan tertentu, (ii) Motivasi untuk mematuhi norma *(motivation to comply)* yaitu motivasi seorang individu untuk mengikuti harapan orang lain atau sekelompok atau lingkungan atau referen untuk melakukan atau tidak melakukan suatu perilaku. Seseorang mempunyai keyakinan setelah mempertimbangkan suatu perilaku berdasarkan norma yang berlaku dan rujukan ataupun saran dari orang-orang penting seperti keluarga, guru, teman, rekan kerja dan/maupun seorang ahli. Hal ini mempengaruhi niat melakukan suatu perilaku.

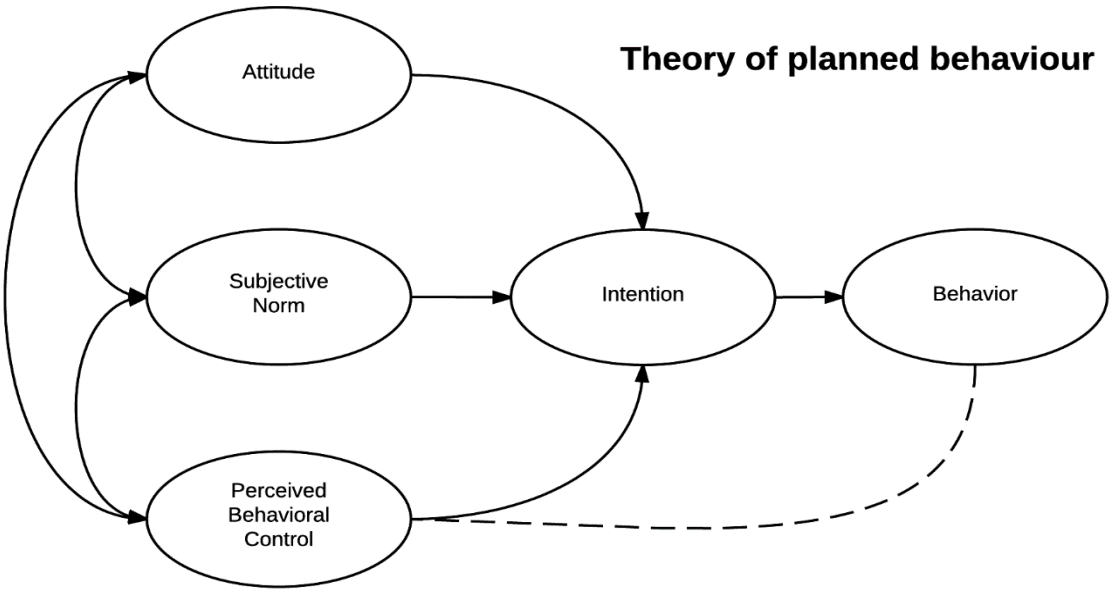
3. *Perceived Behavioral Control*

Persepsi kontrol perilaku *(perceived behavioral control)* didefinisikan oleh Ajzen (1991) sebagai kemudahan atau kesulitan dalam mempersepsikan perilaku untuk melakukan perilaku. Persepsi kontrol perilaku ditentukan oleh *control beliefs* dan *power of control beliefs*. *Control beliefs* merupakan kepercayaan pada dirinya mengenai kemampuan dalam menghadapi kesulitan atau kemudahan seseorang ketika melakukan suatu perilaku, sehingga individu akan mempertimbangkan faktor-faktor yang menghambat dan memudahkan dalam melakukan suatu perilaku. Sementara *power of control beliefs* merupakan persepsi individu tentang seberapa kuat pengendalian menyangkut besar atau kecilnya kemungkinan tersebut untuk mempengaruhi dirinya dalam memunculkan tingkah laku sehingga memudahkan atau menyulitkan pembentukan tindakan.

Sebagai aturan umum, semakin baik sikap dan norma subjektif sehubungan dengan suatu perilaku, dan semakin besar kontrol perilaku yang dirasakan, semakin kuat pula niat individu untuk melakukan perilaku tersebut. Persepsi kontrol perilaku adalah bagaimana

seseorang mengerti bahwa perilaku yang ditunjukkannya merupakan hasil pengendalian yang dilakukan oleh dirinya. Pernyataan tersebut dapat dinyatakan bahwa persepsi kontrol perilaku ditunjukkan kepada persepsi orang-orang terhadap kemudahan atau kesulitan untuk menunjukkan sikap yang diminati. Persepsi tentang kontrol perilaku adalah persepsi individu mengenai mudah atau sulitnya dalam menampilkan suatu perilaku dan merupakan refleksi dari pengalaman masa lalu dan bentuk antisipasi dari suatu hambatan (Setiawan & Setyorini, 2015).

Gambar 1. Gambar *Theory of Planned Behavior*



(Sumber: Ajzen & Fishbein, 1991)

Suatu aktivitas secara logis akan dilakukan setelah dipandang menguntungkan, mengingat individu adalah pengambil keputusan yang rasional. Individu juga akan

mempertimbangkan sikap ketika membentuk niat untuk bertindak. Selain itu, norma subjektif mengenali pengaruh atau pandangan orang lain atau norma lingkungan sekitar mengenai apa yang dimaksud dengan perilaku baik, buruk, positif, negatif, boleh dan tidak boleh. Masuk akal jika seseorang mempertimbangkan pendapat orang lain atau norma sekitar tentang perilaku yang akan mereka lakukan, sama seperti seseorang akan mempertimbangkan pendapat, nasihat, atau dukungan dari orang tua, teman, rekan kerja, atasan atau guru mereka ketika mengembangkan niat berperilaku. Komponen lain yang mempengaruhi niat adalah kontrol perilaku yang dirasakan. Derajat kepercayaan diri seseorang dalam menilai suatu aktivitas tertentu sederhana atau sulit dikenal dengan istilah persepsi kontrol perilaku. Individu akan berpikir tentang seberapa percaya diri mereka dalam menciptakan niat berperilaku.

Dengan penjelasan teori diatas peneliti menyimpulkan bahwa adanya tindakan atau perilaku *whistleblowing* terjadinya karena faktor intensi untuk melakukan hal tersebut. Penelitian ini mendalami masalah bagaimana seseorang membentuk suatu keinginan dalam melakukan tindakan *whistleblowing* atas respon suatu peristiwa korupsi dana desa di tempat kerja mereka. Seorang aparat desa merupakan orang yang paling dekat dengan tindakan korupsi dana desa. Dengan keadaan tersebut tidak semua aparat desa memiliki respon yang sama terhadap dugaan kasus korupsi. Bahkan pengelola di satu tempat dengan tempat yang lain pun dapat berbeda. Namun pada situasi tersebut hanya terdapat dua respon atas dugaan korupsi yaitu melaporkan atau tidak melaporkan.

Peneliti menelaah bagaimana keinginan seseorang untuk melakukan *whistleblowing* maupun mengapa mereka memilih untuk tidak melakukan *whistleblowing* atas tindakan korupsi dana desa berdasarkan TPB. Berdasarkan yang telah dijabarkan diatas bahwa niat untuk melakukan berbagai jenis perilaku dapat diprediksi secara akurasi tinggi dari sikap terhadap perilaku, norma subjektif, dan kontrol perilaku, sementara niat telah memainkan peran penting dalam upaya memprediksi dan menjelaskan perilaku manusia (Ajzen, 1991). Tujuan individu untuk melakukan suatu perilaku tertentu merupakan komponen utama dari pengertian TPB. Sebagai ukuran kesediaan seseorang untuk berusaha keras dan berusaha keras dalam melaksanakan suatu perilaku, niat dianggap mencerminkan unsur-unsur motivasi yang mendorong perilaku tersebut.

Secara umum, semakin kuat niat seseorang untuk melakukan suatu tindakan, semakin besar kemungkinannya untuk melakukannya. Namun harus dipahami bahwa tujuan perilaku hanya dapat ditunjukkan dalam perilaku bila tindakan tersebut dikendalikan oleh kemauan. Pertimbangan atas kemauan tersebut membentuk suatu kerangka pengambilan keputusan hingga menjadi dasar terbentuknya intensi atas suatu tindakan yang akan seseorang lakukan. Artinya, terdapat proses pembentukan terjadinya intensi seseorang dari suatu respon atas situasi, membentuk suatu pertimbangan dan pengambilan keputusan. Dalam proses itu pula suatu pengambilan keputusan terbentuk atas berbagai faktor. Terbentuknya intensi seseorang yang didasari oleh suatu pertimbangan dan kerangka pengambilan keputusan karena proses terbentuknya intensi merupakan faktor yang kuat bagi seseorang untuk merealisasikan tindakannya seperti yang dinyatakan dalam teori *Theory of Planned Behavior (TPB). Theory of planned*

behavior (TPB) juga menunjukkan faktor berbasis internal (pengendalian dalam diri moral, kepribadian, pengambilan keputusan) dan eksternal (lingkungan sosial dan informasi yang didapat).

Penelitian ini membentuk 6 faktor yang memprediksi pembentukan niat berdasarkan TPB. Faktor-faktor tersebut ialah komitmen profesional, komitmen organisasi, sosialisasi antisipatif, intensitas moral, *personal cost* dan *locus of control*. Keenam variabel tersebut diproksikan sebagai determinan pembentukan niat berdasarkan TPB sebagai berikut:

1. Sikap terhadap perilaku *(attitude toward behaviour)* diproksikan sebagai komitmen profesional dan komitmen organisasi, hal ini juga serupa dengan penelitian oleh Urumsah et al. (2018). Seorang aparat desa yang dihadapkan pada situasi adanya korupsi akan mempertimbangkan berbagai faktor dalam dirinya untung dan rugi atau baik dan buruk atas pilihan yang ia putuskan. Komitmen profesional dan komitmen organisasi yang tinggi membentuk pertimbangan mengenai pemahaman individu tentang etika profesi dan loyalitasnya kepada organisasi. Pemahaman atas itulah yang membentuk sikap atas respon dari tindakan korupsi sehingga membentuk intensi seseorang dalam melakukan *whistleblowing*.

2. Faktor norma subjektif *(subjective norm)* diproksikan sebagai sosialisasi antisipatif yang mengacu pada faktor tekanan sosial yang dirasakan untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku. Sosialisasi antisipatif mempersepsikan lingkungan sosial sebagai faktor yang mempengaruhi terbentuknya intensi seseorang dikarenakan

lingkungan membentuk suatu norma yang kini oleh banyak individu di lingkungan tersebut. Lingkungan yang memiliki norma membenarkan tindakan tidak etis akan memberikan dampak berbeda pada lingkungan yang menerapkan norma etis. Dalam hal budaya desa yang mengedepankan etika, sopan santun dan norma, umumnya tindakan ilegal dan merugikan banyak pihak merupakan hal yang menyalahi norma. Menurut Gumelar & Kusuma (2022) sosialisasi antisipatif akan membantu organisasi dalam mengenalkan dan melaksanakan peran pembentukan sikap, norma dan keyakinan kepada para anggotanya bahkan sebelum dia bergabung. Pemerintah desa yang memiliki sosialisasi antisipatif yang kuat akan membentuk norma yang baik dalam melawan tindakan illegal. Hal ini akan berdampak juga pada pengelola dana desa untuk mempertimbangkan niatnya dalam melakukan *whistleblowing*.

3. Persepsi kontrol perilaku *(perceived behavioral control)* diproksikan sebagai intensitas moral, *personal cost* dan *locus of control*. Persepsi individu dengan tingkat intensitas moral yang lebih tinggi akan selalu bertindak adil dan melakukan hal yang benar (Kreshastuti dan Prastiwi, 2014). Oleh karena itu, orang yang memiliki intensitas moral yang tinggi akan cenderung melaporkan setiap perbuatan melawan hukum *(whistleblowing)* karena ia menganggap perbuatan melawan hukum tersebut tidak benar, dan ia cenderung merasa wajib untuk melaporkannya demi kebaikan orang lain. Hal ini berseberangan dengan *personal cost. Personal cost* cenderung memberikan persepsi individu mengenai pembalasan terhadap dirinya apabila ia melakukan *whistleblowing*. Oleh karena itu individu cenderung mengurung niatnya untuk melaporkan tindakan ilegal berdasarkan persepsi *personal cost.* Sementara *locus of*

control adalah persepsi kendali individu terhadap nasib/kesuksesannya. *Locus of control* umumnya percaya bahwa kejadian-kejadian dalam hidup berada di bawah kendali mereka dan bahwa kerja keras akan menghasilkan imbalan yang signifikan. Persepsi atas kendali dirinya yang dapat mengontrol keputusan dirinya atas respon terhadap suatu peristiwa cenderung mengambil tanggung jawab atas konsekuensinya dan mengandalkan penilaian internal mereka sendiri mengenai benar dan salah untuk mengendalikan perilaku.

Tingkatan relatif dari ketiga determinan tersebut mampu berbeda-beda dalam berbagai perilaku dan kondisi sehingga dalam penerapannya mungkin ditemukan faktor lain yang berbeda dengan tingkat yang berbeda pula. Keenam variabel dalam penelitian inilah yang mendasari faktor dari pembentukan niat seseorang dalam melakukan *whistleblowing* berdasarkan TPB. Dengan penjabaran peneliti diatas, TPB menjadi dasar pemikiran atas terbentuknya niat aparat desa dalam melakukan *whistleblowing*, maka TPB digunakan dalam penelitian ini untuk membuktikan *Theory of Planned Behavior (TPB)* dapat diterapkan pada niat melakukan tindakan *whistleblowing* di pemerintahan desa.

2.2 Tinjauan Pustaka

2.2.1 Niat Melakukan *Whistleblowing*

Niat adalah keinginan kuat untuk melakukan sesuatu yang berasal dari dalam diri (Kreshastuti & Prastiwi, 2014). Indra (2018) menjelaskan bahwa keadaan seseorang yang ingin melakukan perilaku tertentu dikenal dengan istilah niat. Niat akan mempengaruhi perilaku karena harus terjadi terlebih

dahulu sebelum melakukan suatu perilaku. Tanpa niat, perilaku ini tidak akan pernah terjadi. Niat dapat berubah seiring dengan perubahan waktu.

Namun terdapat waktu interval antara seseorang dengan niat melakukan suatu perilaku dengan perilaku aktual. Semakin lebar interval waktunya, semakin besar kemungkinan niat ini berubah (Hanif & Odiatma, 2017). Niat *whistleblowing* berbeda dari *whistleblowing* aktual karena minat terjadi sebelum melakukan *whistleblowing* aktual, atau dengan kata lain, niat *whistleblowing* diperlukan untuk membuat *whistleblowing* aktual terjadi. Keputusan untuk melakukan *whistleblowing* aktual juga tentang apakah akan melaporkan tindakan yang salah atau tidak, dan itu tergantung pada alternatif yang tersedia serta apakah manfaat yang diterima dari *whistleblowing* lebih besar daripada biaya yang ditanggung.

Menurut Alleyne et al. (2017) indikator yang digunakan untuk mengukur niat *whistleblowing* adalah persepsi perilaku, yaitu pandangan seseorang tentang *whistleblowing*, apakah tindakan itu etis atau tidak. Konsep TPB menjelaskan bahwa niat bisa terjadi atas dorongan kepercayaan-kepercayaan yang dimiliki individu tersebut. Semakin besar kepercayaan perilaku *(behavioral belief),* kepercayaan normatif *(normative belief),* dan kepercayaan kontrol *(control belief)* maka semakin besar kemungkinan niat berperilaku tersebut.

Whistleblowing intention atau niat melakukan *whistleblowing* merupakan salah satu bentuk dari keseriusan melakukan suatu tindakan di dalam

situasi dugaan korupsi, tanggung jawab untuk melaporkan pelanggaran dan memahami dampak yang akan dilakukannya. Seseorang yang memahami peran penting dari *whistleblowing* dalam mengungkap tindakan ilegal cenderung memiliki niat untuk melakukan *whistleblowing* (Urumsah et al. 2018). Keinginan untuk melaporkan suatu pelanggaran dinilai dengan mengasumsikan responden sebagai seseorang yang bekerja dan menyadari adanya tindakan-tindakan yang mencurigakan dalam kasus dugaan korupsi, dalam hal ini korupsi dana desa. Secara garis besar bahwa setiap suatu tindakan individu mengalami proses intensi agar tindakan aktual terjadi. Hal ini berlaku untuk setiap tindakan. Namun dalam penelitian ini peneliti mengambil suatu tindakan khusus yang diakibatkan atas suatu kejadian tindakan ilegal pada pemerintahan desa di Jawa Timur.

Pada proses pembentukan intensi, seseorang mengalami proses pertimbangan hingga pengambilan keputusan. Dalam proses-proses tersebut berbagai faktor-faktor yang relevan membentuk suatu intensi sehingga tindakan aktual dapat terjadi. Faktor-faktor ini harus relevan dengan tindakan yang akan diambil. Sebagai contoh apabila anda ingin “makan”, faktor “lapar” dapat menjadi variabel. Sehingga anda membentuk suatu sikap atas rasa lapar tersebut yaitu niat melakukan makan. Dalam hal ini, komitmen profesional membentuk suatu sikap atas respon dari suatu peristiwa dugaan korupsi. Pada penelitian ini faktor-faktor yang relevan sebagai dasar terbentuknya intensi seseorang untuk melakukan *whistleblowing* adalah komitmen profesional,

komitmen organisasi, sosialisasi antisipatif, intensitas moral, *personal cost* dan *locus of control*.

Dari penjelasan diatas dapat dinyatakan bahwa seseorang dalam melakukan suatu tindakan memiliki kontrol diri atas niat. Aparat desa yang memiliki niat belum tentu merealisasikan niatnya menjadi tindakan, namun niat memiliki faktor besar aparat desa dalam melakukan *whistleblowing* meskipun melalui proses pertimbangan dan pengambilan keputusan sehingga mempengaruhi intensi.

2.2.2 Komitmen Profesional

Komitmen profesional dapat didefinisikan sebagai hubungan yang kuat antara seseorang dan profesinya (Nesje, 2016). Komitmen profesional merupakan tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut (Hariyani et al. 2019). Komitmen profesional dapat berkaitan dengan etika profesional serta niat *whistleblowing*. Seseorang dengan komitmen profesional yang tinggi maka akan percaya dan menerima tujuan profesi serta akan berupaya untuk mencapai tujuan profesinya. Seseorang yang berkomitmen pada profesi yang ia jalani saat ini merasa bahwa tindakan korupsi dana desa merupakan tindakan diluar dari etika profesi yang ia yakini. Etika profesi akan terbentuk suatu kode etik profesi. Etika profesi mencakup kode etik, integritas, tanggung jawab sosial, kompetensi dan objektivitas. Berkomitmen terhadap etika profesi berarti berkeyakinan bahwa

profesi yang dilakukan memiliki dan memberikan hal yang baik bagi diri seseorang. Hal ini berdasarkan pada pertimbangan seseorang atas apa yang dinilai baik dan benar.

Komitmen profesi yang kuat akan menumbuhkan sikap terhadap profesi yang dijalankan. Komitmen profesi merupakan keyakinan yang kuat terhadap loyalitas, tekad, ketekunan, dan harapan yang diarahkan oleh suatu sistem profesi untuk bertindak sesuai dengan aturan dan prosedur yang telah disepakati bersama demi tercapainya tujuan organisasi (Joneta et al. 2016). Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat komitmen profesional yang dimiliki aparat desa semakin tinggi pula intensi melakukan *whistleblowing*.

Theory of Planned Behavior (TPB) menjelaskan bahwa intensi merupakan faktor yang membentuk suatu tindakan dalam hal ini adalah *whistleblowing*. Intensi dibentuk atas berbagai faktor pertimbangan yang diolah oleh individu hingga ia memutuskan suatu keputusan yang akan diperbuat nantinya. Dalam situasi dimana seorang aparat desa berhadapan dengan kejadian tindakan ilegal di lingkungannya, pembentukan intensi didasari oleh faktor komitmen profesional individu. Komitmen kepada profesi ini menuntun seseorang untuk menimbulkan sikap terhadap suatu perilaku korupsi atas keyakinannya terhadap kode etik profesi. Aparat yang memiliki komitmen profesional yang tinggi memasukkan pertimbangan faktor ini sebagai bahan dasar pengambilan keputusan. Ia akan menimbang bahwa dalam kondisi tersebut ia adalah seorang yang bertanggung jawab atas profesinya dan tindakan

korupsi merupakan suatu hal yang melanggar komitmen terhadap profesinya. Artinya seseorang dengan tingkat komitmen profesional yang tinggi cenderung memberikan pertimbangan dalam pembentukan niat untuk melakukan *whistleblowing* atas tindakan ilegal karena dianggap tidak sesuai dengan etika profesi.

2.2.3 Komitmen Organisasi

Bagustianto & Nurkholis (2015) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif identifikasi dan keterlibatan individu dalam organisasi tertentu yang dapat ditandai dengan tiga faktor terkait: 1) keyakinan kuat, penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi; 2) kesediaan untuk mengerahkan upaya yang cukup atas nama organisasi; 3) keinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (loyalitas). Komitmen organisasi adalah keyakinan kuat pada nilai-nilai yang ada di dalam organisasi, dan kemampuan karyawan untuk memberikan pekerjaan yang baik bagi organisasi.

Komitmen organisasi mewakili "sikap terhadap perilaku" dalam *Theory of Planned Behavior (TPB)*. Komitmen ini tergolong sikap karena berkaitan dengan sejauh mana individu merasa nilai dan tujuan organisasi sejalan atau sesuai dengan nilai dan tujuan pribadinya. Semakin besar kongruensi antara nilai dan tujuan individu terhadap nilai dan tujuan organisasi maka semakin tinggi pula komitmen karyawan pada organisasi tempat ia bekerja. Komitmen

organisasi dapat dibangun bila masing-masing individu mengembangkan tiga sikap yang saling berhubungan terhadap organisasi, adapun tiga sikap itu adalah: loyalitas, keterlibatan dan identifikasi (Kurniati et al. 2019). Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak tujuan-tujuan organisasi dan berkeinginan untuk bisa mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Komitmen organisasi merupakan sikap kerja yang penting karena seseorang yang memiliki komitmen diharapkan bisa menunjukkan kesediaan untuk bekerja keras demi tercapainya tujuan organisasi serta memiliki keyakinan yang lebih besar untuk tetap bekerja disuatu perusahaan (Kreitner, 2014).

Aparat desa tidak akan ragu melakukan *whistleblowing* jika mereka memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Individu tersebut percaya bahwa apa yang dilakukannya untuk melindungi lingkungan organisasi dari suatu tindakan yang meruntuhkan nilai dan tujuan organisasi. Anggota organisasi yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan memiliki sikap positif untuk nama baik organisasi, sehingga dengan berkomitmen tinggi terhadap organisasi, akan mendorong individu untuk mengambil sikap pelaporan *(whistleblowing)* jika terjadi dugaan korupsi. Sikap ini ditimbulkan atas komitmennya pada nilai dan tujuan organisasinya. Atas sikap komitmennya itulah intensi terbentuk untuk membentuk suatu tindakan aktual yaitu *whistleblowing*.

Seorang aparat desa yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi cenderung memberikan pertimbangan yang dominan terhadap komitmen

organisasi, ia cenderung merasa bahwa tindakan korupsi tidak sesuai dengan tujuan organisasi dan merugikan masyarakat desa. Dengan semua pertimbangan itu aparat desa yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan mengambil keputusan untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Hal ini merupakan pembentukan intensi individu atas respon dari suatu kejadian tindakan korupsi yang ia temui.

Namun terdapat persepsi yang menyatakan bahwa suatu tindakan *whistleblowing* terhadap atasan merupakan tindakan tidak royal *(unroyality)* serta tindakan tersebut memungkinkan individu terkena tindakan pembalasan yang menyebabkan dia keluar dari status anggota organisasi tersebut, sehingga mereka lebih memilih untuk mempertahankan posisi keanggotaanya dengan tidak melakukan *whistleblowing* meskipun dia mengetahui bahwa tindakan tersebut akan berdampak pada kesejahteraan masyarakat desa. Pertimbangan-pertimbangan ini mempersulit terbentuknya intensi karena proses pertimbangan akan terjadi dilema keputusan sehingga aparat sulit untuk mengambil suatu keputusan.

2.2.4 Sosialisasi Antisipatif

Sosialisasi antisipatif merupakan suatu proses penyesuaian diri dan keyakinan dari kelompok tertentu sebelum masuk dalam lingkungan baru, termasuk dalam lingkungan kerja sejak mereka masih dalam masa pendidikan (Faradiza & Suci, 2017). Proses adaptasi dan kepercayaan suatu kelompok

tertentu sebelum pindah ke lingkungan baru, termasuk lingkungan kerja, karena masih dalam tahap pelatihan merupakan hal yang berkaitan dengan sosialisasi antisipatif (Hardianto, 2019). Sosialisasi antisipatif adalah proses mengadopsi sikap dan kepercayaan dari sebuah kelompok sebelum seseorang menjadi bagian dari kelompok tersebut. Sosialisasi antisipatif terjadi saat transfer ilmu mengenai tanggung jawab dan wewenang yang ada pada profesi yang akan dijalani harus dilakukan secara benar, mengingat efek jangka panjang yang timbul akibat proses pemahaman ini. Penyampaian kode etik, pendidikan tentang nilai-nilai yang terkandung dalam profesi akan memupuk rasa tanggung jawab dan kesungguhan dalam menjalankan profesinya. Nilai-nilai yang ditanamkan bahkan jauh sebelum masuk ke dalam profesi tersebut diharapkan tetap mampu dijalankan pada lingkungan kerja sesungguhnya sehingga tidak akan terjadi perilaku yang menyimpang.

Dalam TPB menerangkan bahwa fungsi kepercayaan seseorang diperoleh dari pandangan orang lain atau lingkungan terhadap sikap yang berhubungan dengan orang tersebut. Salah satu komponen TPB adalah norma subjektif yang menyebabkan representasi sosial yang dirasakan untuk melakukan atau tidak melakukan suatu perilaku. Proses adaptasi dan kepercayaan suatu kelompok tertentu sebelum pindah ke lingkungan baru, termasuk lingkungan kerja, karena masih dalam tahap pelatihan merupakan hal yang berkaitan dengan sosialisasi antisipatif (Hardianto, 2019). Dari proses sosialisasi antisipatif tersebut menghasilkan para pegawai yang baik dan

menolak segala bentuk penyimpangan di dunia kerja mereka masing-masing. Menurut Mela et al. (2016) proses sosialisasi antisipatif dapat membuat seseorang memiliki ekspektasi dalam karir yang dia miliki, karena seseorang mengantisipasi sikap, norma, dan nilai-nilai profesi selama proses sosialisasi. Kesalahan persepsi dapat terjadi dalam profesi jika individu gagal mengadopsi nilai-nilai profesi dalam proses transfer pengetahuan (Mela et al., 2016). Bagian terpenting dalam membentuk sosialisasi antisipatif seorang terhadap profesinya adalah melalui pendidikan, pelatihan dan pengalaman. Semua itu membentuk suatu kompetensi.

Kompetensi merupakan salah satu dimensi dalam faktor sosialisasi antisipatif yang dapat diartikan bahwa penyesuaian keyakinan, nilai-nilai, norma, budaya, tanggung jawab, kode etik dan lainnya sebelum seseorang masuk dalam suatu organisasi tersebut. Sosialisasi antisipatif ini berkenaan dengan faktor sosial atau eksternal dari individu. Dalam menentukan pembentukan sosialisasi antisipatif, pemerintah desa perlu memperhatikan bagaimana proses penyesuaian ini menjadi efektif kepada aparat desa atau calon aparat desa, termasuk aparat yang sangat membutuhkan pemahaman mendalam dalam profesinya. Penerapan sosialisasi antisipatif seharusnya dilakukan secara berkala untuk memberikan pemahaman mendalam serta jangka panjang. Hal ini diperlukan agar aparat pemerintah desa tetap dalam jalur etika profesi mereka dengan didukung oleh lingkungan pemerintah desa. Hal ini membentuk *normative beliefs* yang mendukung pemahaman bagaimana korupsi dana desa

merupakan tindakan yang tidak baik. Maka dari itu, sosialisasi antisipatif merupakan aspek norma subjektif yang penerapannya membutuhkan pemahaman dan menimbulkan dampak jangka panjang.

Sosialisasi antisipatif dapat dipahami dari perspektif aparat desa yang menilai bagaimana sosialisasi antisipatif di tempat dia bekerja. Aparat desa perlu memastikan bahwa lingkungan tempat dia bekerja menolak tindakan korupsi. Untuk itu selain pemahaman sosialisasi antisipatif pada saat sebelum memasuki suatu lingkungan organisasi, diperlukan pemahaman sosialisasi berkelanjutan hingga dia mampu bertahan pada posisi di dalam organisasi tersebut. Maka dapat dikatakan lingkungan tersebut memiliki tingkat sosialisasi antisipatif yang baik, begitu pula sebaliknya. Hal ini akan memberikan dampak kepada individu untuk meningkatkan niatnya melakukan *whistleblowing*.

2.2.5 Intensitas Moral

Intensitas moral adalah sebuah konstruk yang mencakup karakteristik-karakteristik yang merupakan perluasan dari isu-isu yang terkait dengan isu moral utama dalam sebuah situasi yang akan mempengaruhi persepsi individu mengenai masalah etika dan intensi keperilakuan yang dimilikinya (Kreshastuti & Prastiwi, 2014). Lebih lanjut, intensitas moral diartikan sebagai kuat lemahnya perasaan (senang atau sedih) sebagai dampak suatu perbuatan baik atau buruk, salah atau benar, dan adil atau pun tidak adil. Secara istilah bahasa, intensitas merupakan suatu tingkatan, sedangkan moral dapat diartikan sebagai

hal yang diucapkan oleh manusia yang menyebut manusia lainnya melakukan tindakan yang benar dan bernilai positif (Setiawan & Sari, 2016).

Intensitas moral terdiri dari beberapa karakteristik yang merupakan perpanjangan dari berbagai permasalahan mengenai keharusan moral dalam suatu situasi tertentu atau secara singkat dapat diartikan sebagai gambaran tingkat moral dalam suatu situasi tertentu. Terdiri dari enam unsur, yaitu: (a) jumlah akibat (jumlah kerugian atau manfaat yang dihasilkan oleh kegunaan suatu perbuatan moral tertentu); (b) konsensus sosial (tingkat kesepakatan sosial mengenai apakah suatu tindakan dianggap baik atau buruk); (c) probabilitas dampak (probabilitas dimana suatu tindakan tertentu benar-benar akan menyebabkan kerugian atau manfaat yang diperkirakan); (d) kedekatan temporal (jarak atau waktu antara saat tindakan moral tertentu terjadi dan konsekuensi pertama dari tindakan moral tersebut); (e) konsentrasi efek (kesimpulan fungsi jumlah orang yang mempengaruhi dan dipengaruhi oleh tindakan yang dilakukan; dan (f) kedekatan (kedekatan antara pembawa moral dengan pelaku atau kegunaan perbuatan tertentu) (Pangesti, 2014).

Intensitas moral merupakan hal yang bersangkutan dengan isu moral mempengaruhi penilaian etika individu serta niat individu tersebut dalam melakukan sebuah tindakan, untuk itu intensitas moral merepresentasikan sikap terhadap perilaku. Dalam penelitian ini, individu mengacu pada persepsi-persepsi untuk menampilkan perilaku. Seseorang cenderung bertindak atas persepsi yang melekat pada dirinya terhadap suatu perilaku dan

mengidentifikasi tinggi rendahnya dari hal baik atau buruk dari suatu perilaku. Intensitas moral merupakan hal yang bersangkutan dengan isu moral mempengaruhi penilaian etika individu serta niat individu tersebut dalam melakukan sebuah tindakan (Setiawan & Sari, 2016). Intensitas moral adalah sejauh mana seseorang yakin bahwa mereka mampu menunjukkan perilaku tertentu. Seseorang akan bertindak atau berperilaku sesuai dengan sikap bawaannya. Niat melakukan *whistleblowing* akan dipengaruhi oleh kuatnya intensitas moral seseorang. Oleh karena itu, konsep intensitas moral mencakup perluasan beberapa masalah moral yang signifikan dalam suatu konteks yang akan berdampak pada pemahaman seseorang tentang masalah etika dan niat mereka dalam bertindak.

Aparat desa cenderung menentukan perilaku atas hasil dari faktor intensitas moral individu yang beranggapan bahwa tindakan ilegal memiliki dampak yang merugikan masyarakat dan tidak bernilai positif sesuai dengan perasaan yang sudah lekat pada dirinya. Menurut Made & Wayan (2017) faktor intensitas moral juga mempengaruhi seseorang melakukan tindakan *whistleblowing*.

2.2.6 *Personal Cost*

Personal cost diartikan sebagai kekuatan pembalasan yang dapat mempengaruhi kecenderungan orang untuk tidak melaporkan pelanggaran (Busra et al. 2019). *Personal cost* dapat berupa tindakan seperti memperlemah

prosedur pengaduan, mengecualikan dan mendiskriminasi pelapor (Alwi & Helmayunita, 2020). Menurut Hariyani & Putra (2018) pegawai kurang bersedia untuk melaporkan pelanggaran karena *personal cost* yang tinggi menyebabkan pelapor berisiko untuk tetap diam dan mempertimbangkan tanggapan dari orang-orang dalam organisasi yang menentang pelapor. Semakin besar persepsi *personal cost* seseorang, maka semakin kecil kemungkinan orang tersebut akan mengambil tindakan *whistleblowing*. Misalnya seorang pegawai berniat untuk melakukan *whistleblowing* atas kecurangan yang diketahuinya. Namun niat tersebut terhambat aktualisasinya karena pengaruh akan adanya pembalasan terhadap pelaporan oleh pegawai tersebut.

Personal Cost merupakan salah satu alasan utama yang menyebabkan individu mengurung niatnya untuk melaporkan dugaan pelanggaran karena mereka berasumsi tindakannya tidak akan ditindak lanjuti, mengalami retaliasi, atau manajemen tidak akan melindungi mereka dari ancaman retaliasi, khususnya dalam jenis pelanggaran yang melibatkan para manajer. (Bagustianto & Nurkholis, 2015) menyatakan salah satu yang menjadi pertimbangan bagi seorang pegawai untuk melaporkan kecurangan adalah adanya ancaman atau pembalasan dari pelaku kecurangan.

Resiko pembalasan dapat berasal dari manajemen, atasan atau rekan kerja. Bentuk lain risiko pembalasan seperti paksaan untuk menarik segala tuduhan pelanggaran yang dilaporkan tanpa terkecuali, mempersulit proses pengaduan, mengisolasi pelapor, mencemarkan nama baik pelapor, tidak pernah

dilibatkan lagi dalam rapat dan lainnya (Bagustianto & Nurkholis, 2015). *Personal cost* tidak hanya tindakan balas dendam dari perilaku kecurangan, melainkan sebuah keputusan bagi pelapor yang dianggap sebagai tindakan tidak etis karena dianggap menentang atasan atau manajemen. Sehingga persepsi akan adanya risiko ancaman pembalasan ini akan menjadikan calon pelapor menghadapi dilema antara melakukan apa yang benar dan menderita konsekuensinya atau enggan untuk melaporkan tindak pelanggaran dan berpura-pura tidak mengetahui apa yang terjadi (Bagustianto & Nurkholis, 2015). Penelitian yang dilakukan oleh Andika & Paramita (2021) menunjukkan bahwa *personal cost* cenderung memiliki pengaruh negatif terhadap *whistleblowing*.

Personal cost merupakan persepsi seseorang dalam merespon tindakan dan membentuk suatu pertimbangan yang justru memberikan dampak pada menurunnya intensi seseorang dalam melakukan *whistleblowing*. Ketika seorang aparat desa dihadapkan dengan peristiwa dugaan korupsi di hadapannya, ia akan mempertimbangkan semua aspek dan faktor yang mungkin terjadi. Seorang aparat desa yang memiliki *personal cost* yang tinggi cenderung mempertimbangkan bahwa ia akan mendapatkan lebih banyak kerugian yang didapatkan daripada manfaatnya, yang artinya individu tidak mampu mengontrol suatu tindakan dirinya atas persepsi bahwa dia akan mendapatkan lebih banyak kerugian dari tindakan yang akan dilakukannya. Dalam *Theory of Planned Behavior (TPB),* persepsi kontrol perilaku membangun suatu intensi

berdasarkan sudut pandang berpikir (persepsi) pelaku pelaporan. Faktor *personal cost* sesuai dengan TPB yang menyatakan bahwa persepsi kontrol perilaku membentuk intensi untuk melakukan suatu tindakan *Personal cost* membangun persepsi seorang bahwa ketika dia mempertimbangkan sesuatu ia merasa akan mengalami kerugian yang lebih besar dibandingkan manfaatnya. Sehingga aparat cenderung memutuskan untuk tidak melaporkan tindakan korupsi.

2.2.7 *Locus of Control*

Locus of control adalah cara pandang individu terhadap kemampuan mengendalikan peristiwa-peristiwa yang terjadi. Menurut Sumardjono & Yustinus (2016) *locus of control* adalah pengharapan tentang penguat atau *reinforcement* berasal dari dalam diri maupun dari luar. Teori kepribadian sosial kognitif menekankan rasa kendali diri individu, apakah seseorang tersebut yang mengendalikan lingkungan atau lingkungan yang mengendalikan seseorang tersebut. *Locus of control* dibagi menjadi dua, yaitu internal dan eksternal. Individu dengan *locus of control* internal, umumnya percaya bahwa kehidupan peristiwa-peristiwa yang terjadi berada di bawah kendali mereka dan bahwa kerja keras akan menghasilkan imbalan yang signifikan (Clyde et al. 2022). Sungu et al. (2019) menyatakan bahwa *locus of control* merupakan salah satu karakteristik yang mempengaruhi keputusan untuk melakukan *whistleblowing*. Hal ini dikarenakan *whistleblower* mungkin sangat termotivasi oleh kondisi

yang sejauh ini mengindikasikan bahwa situasi tersebut berpotensi berada di bawah kendali mereka.

Tindakan *whistleblowing* hanya akan dilakukan oleh seseorang yang dapat melakukan pengendalian diri terhadap keadaan atau kejadian yang timbul. Seseorang yang mampu mengendalikan dirinya akan mampu bersikap patuh dan berupaya secara konsisten menghentikan aktivitas ilegal yang dapat merugikan organisasi. Individu dengan *locus of control* eksternal yang baik dapat membujuk orang-orang di sekitarnya untuk mempertahankan tekadnya dalam melaksanakan tugas dengan benar dan tepat waktu. Sebaliknya, mereka yang memiliki *locus of control* eksternal juga memiliki potensi percaya bahwa pelaporan pelanggaran *(whistleblowing)* berisiko dan tidak ada gunanya karena mereka tidak dapat mengendalikan diri dan cenderung mengikuti peristiwa yang terjadi (Gumelar & Kusuma, 2022).

Menurut Becker et al. (2016) variabel kontrol lebih sering dilihat sebagai masalah, dimana variabel *locus of control* menciptakan kesan terjadi ketidaksesuaian hubungan antara yang dihipotesiskan terhadap topik yang hendak diteliti. Maka akhirnya peneliti merekomendasikan untuk memasukkan variabel ini dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan faktor *locus of control* sebagai variabel kontrol untuk menguji bagaimana *locus of control* internal dan eksternal memiliki pengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing* karena tidak adanya kesesuaian antara faktor *locus of control* internal dan potensi *locus of control* eksternal dengan yang dihipotesiskan.

Penelitian ini akan menguji lebih luas apakah faktor *locus of control* internal yang cenderung memberikan persepsi yang positif terhadap niat melakukan *whistleblowing* dibandingkan *locus of control* eksternal yang cenderung memberikan dorongan kepada aparat desa justru mengikuti arus tindakan ilegal tersebut. Adanya persepsi yang kontradiktif ini memberikan alasan peneliti untuk memiliki potensi yang lebih melihat lebih luas secara aktual dari persepsi aparat desa itu sendiri.

Peneliti mengungkapkan bahwa *locus of control* sesuai dengan teori *Theory of Planned Behavior (TPB)*. *Locus of control* merupakan persepsi seseorang bahwa dia dapat mengendalikan suatu kejadian yang akan dialami nantinya. Aparat desa yang memiliki *locus of control* yang tinggi berpersepsi bahwa ia memiliki kemampuan atas pengendalian keputusan dan peristiwa terhadap dirinya. Dia tidak akan tergoyah hanya dengan ancaman yang menurut dia dapat dikendalikan. Persepsi ini mendukung terbentuknya intensi seseorang dalam melakukan *whistleblowing*. Namun persepsi ini sulit untuk dibentuk karena tidak semua individu dapat mengaplikasikan faktor ini di semua peristiwa yang membutuhkan suatu tindakan.

Berdasarkan penjelasan diatas disimpulkan bahwa seseorang dengan nilai *locus of control* yang tinggi cenderung dapat mengendalikan kontrol atas dirinya terhadap hal-hal yang tidak baik sekalipun, dalam hal ini dia tahu bahwa melaporkan suatu tindakan korupsi dana desa tidak membuat dia khawatir oleh apa yang akan terjadi. Karena faktor ini sulit untuk diterapkan pada individu

seseorang maka peneliti menempatkan variabel *locus of control* pada *variabel control*. Pendapat ini sejalan dengan penelitian Rizkyta & Widajantie (2022) dan Gumelar & Kusuma (2022).

2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

Nama (tahun)	Variabel Dependen	Variabel Independen	Hasil Penelitian
Urumsah et al. (2018)	*Whistle-blowing intention*	Intensitas Moral, Komitmen Organisasi dan Komitmen Profesional	Komitmen organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Intensitas moral dan komitmen profesional terbukti berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*.
Bernawati & Napitupulu (2018)	*Whistleblowing intention*	Faktor organisasi (status managerial dan organisasi), individual (*locus of control* dan *personal cost*) dan demografi (gender dan etnik)	Komitmen organisasi, *personal cost*, gender, dan etnis berpengaruh positif signifikan terhadap niat *whistleblowing*. Belum terdapat cukup bukti untuk menjelaskan pengaruh status manajerial dan *locus of control* terhadap niat *whistleblowing*.
Shonhadji (2021)	*Intention to do whistleblowing*	Komitmen profesional, keberanian moral, idealism, nilai-nilai altruistik. *Locus of control* sebagai variabel moderasi	Komitmen profesional, keberanian moral, dan idealisme berpengaruh signifikan terhadap niat untuk melakukan pelaporan pelanggaran. Nilai altruistik tidak berpengaruh. *Locus of control* merupakan variabel moderasi yang menguatkan hubungan komitmen profesional, keberanian moral, dan idealisme mempengaruhi niat melakukan *whistleblowing*.
Lidiarti & Sukirman (2019)	*Intention to do whistleblowing*	Independen: komitmen profesional dan sosialisasi antisipatif Moderasi: internal *locus of control* dan komitmen organisasi	Komitmen profesional dan sosialisasi antisipatif secara parsial berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*. *Locus of control* internal tidak memoderasi pengaruh komitmen profesional dan sosialisasi antisipatif terhadap niat *whistleblowing*. Komitmen organisasi mampu memperkuat pengaruh komitmen profesional terhadap niat *whistleblowing*.

			Komitmen organisasi nasional tidak mampu memoderasi pengaruh sosialisasi antisipatif terhadap niat *whistleblowing*.
Indriani et al. (2019)	*Whistleblowing intention*	Independen: *personal cost*, Tingkat keseriusan dan komitmen organisasi	*Personal cost* dan tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*. Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*. Penelitian ini membuktikan bahwa komitmen organisasi tidak mempunyai efek mediasi terhadap hubungan antara *personal cost* dan tingkat keseriusan dan niat *whistleblowing*.
Valentine & Godkin (2019)	*Whistleblowing intention*	*Moral intensity, ethical decision making*	Pengakuan dan persepsi pentingnya suatu isu etika dan penilaian etis berhubungan positif terhadap niat *whistleblowing*. Keseriusan konsekuensi berhubungan positif dengan niat *whistleblowing*. Implikasi manajerial dari temuan ini dibahas, termasuk pengembangan konteks kerja yang etis dan program yang meningkatkan sensitivitas etika.
Mansor et al. (2020)	*Whistleblowing intention of external auditors in Malaysia*	*Professional commitment and independence commitment*	Komitmen profesional dan komitmen independensi mempunyai pengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing.* *Perceived behavioral control* mempunyai hubungan positif dengan niat melakukan *whistleblowing*. Tidak ada bukti yang menunjukkan bahwa sikap dan norma subjektif berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*.
Shawver et al. (2015)	*Moral Judgements and Whistleblowing Intentions*	*Moral Intensity*	Evaluasi etika dapat dipengaruhi oleh kerugian yang dirasakan secara keseluruhan, dan niat *whistleblowing* oleh tekanan sosial yang dirasakan. Penilaian profesional paling dipengaruhi oleh intensitas moral. Konsisten dengan penelitian sebelumnya, niat *whistleblowing* dapat melibatkan banyak variabel mitigasi lainnya.

Tompunu et al. (2020)	*The Intention to do Whistleblowing*	*Professional Commitment and Anticipatory Socialization*	Komitmen profesional berpengaruh signifikan terhadap niat *whistleblowing*. Sosialisasi antisipatif tidak terlalu mempengaruhi niat mahasiswa akuntansi untuk melakukan *whistleblowing*. Laki-laki yang memiliki komitmen profesional lebih tinggi dibandingkan dengan niat untuk melakukan *whistleblowing* pada wanita. Sosialisasi antisipatif baik laki-laki maupun perempuan, keduanya tidak berpengaruh signifikan terhadap niat berbuat pelaporan pelanggaran. Hasil regresi berganda Analisis menyimpulkan bahwa komitmen profesional dan sosialisasi antisipatif tidak dilakukan secara bersamaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap niat mahasiswa akuntansi untuk melakukan *whistleblowing*.
Clyde et al. (2022)	*Whistleblowing Intention*	*Professionalism and Locus of Control* *The Moderating Role of Organizational Commitment*	Komitmen profesional memiliki hubungan positif signifikan terhadap niat *whistleblowing*. *Locus of control* memiliki hubungan signifikan positif terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Profesionalisme memiliki hubungan signifikan positif terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Komitmen organisasi memoderasi hubungan antara komitmen profesional terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Komitmen organisasi memoderasi hubungan antara *locus of control* terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Komitmen organisasi memoderasi hubungan antara profesionalisme dengan niat untuk melakukan *whistleblowing*

Fitriyah & El-Maghviroh (2019)	*Whistle-blowing Intention*	*Managerial Status, Organizational Commitment, Locus of Control, Personal Cost*	Status manajerial, lokus kontrol, dan biaya pribadi tidak berpengaruh pada niat *whistle-blowing* internal. Komitmen organisasi berpengaruh pada niat *whistleblowing* internal

Berdasarkan penelusuran pada penelitian terdahulu terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi niat melakukan *whistleblowing* yang juga relevan dengan penelitian ini. Penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini meneliti bagaimana faktor-faktor yang diteliti mempengaruhi niat melakukan *whistleblowing (whistleblowing intention)*. Penelitian terdahulu mengacu pada penggunaan *theory of planned behavior (TPB)* dan disesuaikan dengan teori yang digunakan pada penelitian ini. Peneliti menelaah faktor-faktor yang berpotensi mempengaruhi niat melakukan *whistleblowing* pada penelitian ini dan membahas bagaimana faktor-faktor yang diteliti ini telah memberikan hasil pengaruh pada penelitian terdahulu.

Beberapa penelitian membahas mengenai faktor-faktor potensial yang mampu mempengaruhi niat seseorang melakukan *whistleblowing* di berbagai institusi maupun negara. Penelitian niat *whistleblowing* kerap dilakukan di institusi perusahaan bisnis (Rini & Hariyanto, 2019; Pratolo & Islamiyah, 2019 dan Irjanti, 2022), keuangan (Arwata et al. 2021 dan Safitri, 2022), sektor publik (Urumsah et al. 2018; Bernawati & Napitupulu, 2018; Lidiarti & Sukirman, 2019 dan Paraswansa & Utomo, 2024) maupun pada instansi pendidikan setingkat universitas (Tompunu et al. 2020; Riantika, 2021 dan Rizkyta & Widajantie, 2022). Pada dasarnya, kemungkinan korupsi akan selalu ada di mana pun berada. Instansi atau perusahaan pun tidak lepas dari kemungkinan terjadinya penipuan (Safitri, 2022). Namun hal itu dapat dicegah dengan berbagai metode pencegahan korupsi dan skema *whistleblowing* merupakan salah satu metode pencegahan dan pendeteksian yang efektif apabila diberdayakan dengan baik.

Semakin besar dana yang dianggarkan pada institusi semakin besar pula potensi kecurangan yang mungkin terjadi. Namun pada institusi yang relatif kecil terkadang tidak mengalami perhatian yang tinggi. Institusi pemerintah desa menjadi organisasi sektor publik paling banyak secara kuantitas dan tersebar di seluruh Indonesia. Pemerintahan desa bahkan mendapatkan rata-rata anggaran sebesar Rp 943,7 juta atau total anggaran keseluruhan mencapai Rp 71 triliun (PMK RI No 146 Th 2023). Penelitian ini berupaya untuk memberikan atensi terhadap institusi pemerintahan pada lingkup pedesaan.

Niat melakukan *whistleblowing* merupakan topik yang telah lama dibahas oleh peneliti terdahulu. Niat *whistleblowing* kerap menjadi pembahasan mengenai faktor-faktor seseorang untuk mengungkapkan suatu tindakan ilegal. Hal ini berkaitan dengan perilaku atau sikap seseorang dalam melakukan suatu tindakan. Meskipun banyak teori psikologi yang mampu memprediksi suatu perilaku seseorang, *teori of planned behavior (TPB)* kerap digunakan sebagai acuan teori karena dinilai akurat dalam memprediksi perilaku seseorang, terlebih pada suatu kondisi yang memiliki tekanan situasional yang besar seperti tindakan *whistleblowing*. Penelitian-penelitian terdahulu mengembangkan faktor-faktor yang lebih luas berdasarkan TPB sebagai teori dasar variabel pembentukan niat *whistleblowing* seseorang untuk merepresentasikan faktor tersebut pada suatu objek penelitian tertentu. Untuk itu referensi penelitian terdahulu mengenai variabel-variabel yang diteliti menjadi perlu untuk meninjau variabel tersebut diterapkan pada objek penelitian ini.

Beberapa penelitian terdahulu mengenai komitmen profesional terhadap niat *whistleblowing* oleh Urumsah et al. (2018), Lidiarti & Sukirman (2019), Mansor et al.

(2020) dan Shonhadji (2021). Secara konsisten penelitian terdahulu menunjukkan bahwa komitmen profesional berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*. Penelitian Urumsah et al. (2018) dan Lidiarti & Sukirman (2019) bahkan mengamati terkait institusi pemerintah, meskipun berbeda level institusi namun pada penelitian ini objek yang diteliti juga merupakan bagian dari institusi pemerintah, sehingga penelitian ini mampu memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor komitmen profesional pada objek lainnya. Komitmen profesional dijadikan acuan untuk memahami norma dan nilai dalam menilai sikap individu dalam memenuhi suatu pekerjaan (Lidiarti & Sukirman, 2019). Urumsah et al. (2018) menyatakan bahwa komitmen profesional merupakan proksi dari sikap perilaku pada TPB. Hal ini yang mendasari komitmen profesional memiliki potensi pengaruh terhadap niat *whistleblowing*.

Faktor komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap niat *whistleblowing* yang pernah diteliti oleh Urumsah et al. (2018), Bernawati & Napitupulu (2018), Indriani et al. (2019). Faktor komitmen organisasi ini membentuk suatu sikap terhadap perilaku berdasarkan pemahamannya terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi (Urumsah et al. 2018). Menurut Urumsah et al (2018) komitmen organisasi mencerminkan sikap individu dalam pembentukan intensi seseorang, sehingga komitmen organisasi diproksikan sebagai determinan sikap terhadap perilaku dari faktor intensi dalam TPB. Dengan begitu komitmen organisasi memberikan dorongan terhadap *whistleblower* untuk melakukan *whistleblowing* dikarenakan loyalitas dan perasaannya pada organisasi. Maka dia akan menjunjung tinggi nilai dan tujuan organisasinya. Sementara tindakan korupsi merupakan

tindakan yang mencegah tujuan organisasi tercapai dan mencoreng nilai organisasi itu sendiri.

Beberapa penelitian terdahulu meneliti bagaimana pengaruh faktor sosialisasi antisipatif terhadap niat *whistleblowing* (Lidiarti & Sukirman, 2019 dan Tompunu et al. 2020). Pada penelitian terdahulu yang digunakan sebagai referensi penelitian ini memiliki hasil kesimpulan yang berbeda. Penelitian oleh Lidiarti & Sukirman, (2019) menyimpulkan bahwa sosialisasi antisipatif berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*, sementara Tompunu et al. (2020) memiliki kesimpulan yang berbeda dimana sosialisasi antisipatif tidak memiliki pengaruh terhadap niat *whistleblowing*. Sosialisasi antisipatif mengacu pada seseorang untuk menentukan posisinya tentang hubungan sosial, pekerjaan dan masa depan (Lidiarti & Sukirman, 2019). Sosialisasi membentuk pemahaman dan keyakinan terhadap budaya, tujuan dan nilai organisasi sebelum dia masuk ke dalam organisasi tersebut. Pemahaman mengenai organisasi itu terbentuk dari pendidikan, pelatihan dan pengalaman individu. Sosialisasi antisipatif membentuk persepsi individu terhadap lingkungannya untuk menilai bahwa tindakan korupsi dinilai sebagai tindakan yang diterima atau tidak diterima oleh lingkungan organisasinya.

Intensitas moral seseorang berasal dari tanggung jawab moral dari sikap normatifnya. Hal ini mampu mempengaruhi seseorang dalam mengambil keputusan (Valentine & Godkin, 2019). Variabel intensitas moral menjadi salah satu peran penting dalam memprediksi perilaku seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Intensitas moral adalah konstruksi yang terdiri dari berbagai karakteristik yang merupakan

perpanjangan dari berbagai masalah tentang keharusan moral dalam situasi tertentu atau secara singkat dapat didefinisikan sebagai penggambaran tingkat moral dalam situasi tertentu (Urumsah et al. 2018). Keharusan moral dalam suatu situasi ini merupakan pandangan atau persepsi individu terhadap situasi kondisi yang dialami individu dengan menilai berdasarkan moral normatif yang telah tertanamkan pada individu tersebut. Dalam pandangan TPB menekankan bahwa determinan faktor persepsi kontrol perilaku memainkan peran penting (Ajzen, 1991). Intensitas moral ini menjadi pilar penting pada pemerintah desa yang memiliki karakteristik dan budaya yang menjunjung tinggi moralitas, kejujuran dan gotong royong. Berbeda pada responden dalam penelitian Bagustianto & Nurkholis (2015) yang berkarakteristik lebih pada kompetensi pada profesi, masyarakat desa lebih berpedoman pada moralitas untuk mengemban tanggung jawabnya.

Beberapa penelitian terdahulu menyimpulkan bahwa faktor *personal cost* berpengaruh negatif atau menjadi penghalang niat seseorang melakukan *whistleblowing* (Laksono & Sukirman, 2019; Indriani et al. 2019 dan Hariyani et al. 2019). Pada penelitian (Bagustianto & Nurkholis, 2015) menyimpulkan bahwa faktor *personal cost* justru tidak memiliki pengaruh terhadap minat melakukan *whistleblowing*. Menurut Bagustianto & Nurkholis (2015) responden yang diteliti pada institusi BPK RI memiliki karakteristik yang unik dimana dengan latar belakang profesi, tingkat pendidikan dan pelatihan audit yang tinggi umumnya familiar dengan tindakan ilegal dan cara untuk menanganinya. Hal ini menunjukkan bahwa *system whistleblowing* yang tepat mampu memberikan dorongan persepsi terhadap seseorang untuk meningkatkan niat

whistleblowing. Kesimpulan pada penelitian Bagustianto & Nurkholis (2015) ini digunakan sebagai referensi penelitian ini sebagai motivasi meneliti pada instansi pemerintah desa yang karakteristiknya berbeda dengan responden pada penelitian Bagustianto & Nurkholis. Penelitian Bagustianto & Nurkholis (2015) sejalan dengan kesimpulan dari penelitian terdahulu oleh Bernawati & Napitupulu (2018) yang menyatakan bahwa *personal cost* justru berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*. Hal ini menunjukkan bahwa *personal cost* justru mampu meningkatkan niat *whistleblowing*. Responden penelitian Bernawati & Napitupulu (2018) serupa dengan penelitian Bagustianto & Nurkholis (2015) yang meneliti auditor dari institusi BPKP (Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan).

Locus of control menjadi variabel yang mampu diteliti untuk menelaah pengaruhnya terhadap niat *whistleblowing* dari kesimpulan beberapa penelitian terdahulu (Bernawati & Napitupulu 2018; Clyde et al. 2022 dan Fitriyah & El-Maghviroh, 2019). Profesi sebagai aparat di suatu instansi tidak terlepas dari perilaku manusia sebagai subjek yang mengoperasikan pengelolaan itu. *Locus of control* adalah tingkat kepercayaan oleh seseorang bahwa mereka sendiri mengendalikan peristiwa dalam hidup mereka (lokus kendali internal) atau bahwa lingkungan (tuhan, takdir atau kebetulan) mengendalikan peristiwa tersebut dalam hidup mereka (lokus kontrol eksternal) (Suyono & Al Farooque, 2019). Variabel *locus of control* cenderung banyak digunakan sebagai variabel moderasi. Namun penelitian Clyde et al. (2022) menyimpulkan bahwa *locus of control* memiliki hubungan positif signifikan terhadap niat *whistleblowing* sebagai variabel independen. Namun kesimpulan itu tidak sejalan dengan penelitian Fitriyah & El-Maghviroh (2019)

dan Bernawati & Napitupulu (2018) yang menyimpulkan bahwa *locus of control* tidak berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*, meskipun penelitian Bernawati & Napitupulu (2018) mengalami keterbatasan penelitian. Sementara penelitian oleh Annisaa & Nurlaeli (2022) menyimpulkan bahwa *locus of control* justru berpengaruh negatif. Individu dengan *locus of control* internal menilai bahwa tindakan *whistleblowing* adalah etis dan hal-hal yang perlu dilakukan. Mereka akan memiliki niat untuk melakukan *whistleblowing* ketika mengetahui pelanggaran. Dibandingkan dengan individu yang memiliki *locus of control* eksternal yang cenderung tidak melakukan *whistleblowing*, karena mereka melihat aktivitas pelanggaran sebagai kegiatan yang dikendalikan oleh pihak lain yang berkuasa, sehingga mereka merasa tidak dapat menghentikannya (Clyde et al. 2022). Penelitian ini menggunakan variabel *locus of control* internal untuk memberikan gambaran mengenai persepsi individu mengenai dirinya terhadap dugaan korupsi dana desa.

2.4 Pengembangan Hipotesis

2.4.1 Komitmen Profesional

Komitmen profesional merupakan tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut (Hariyani et al. 2019). Loyalitas tersebut dibentuk dalam pemahaman pada kode etik profesinya. Seseorang yang memiliki komitmen profesional yang kuat akan berusaha melaksanakan tugasnya secara profesional, demikian pula apabila ada yang menghambat dari menjalankan pekerjaan dan profesinya, maka dia akan

bersikap segera untuk menyelesaikannya. Mereka memiliki keyakinan positif bahwa apa yang menjadi keyakinan pada profesinya membuahkan hal yang baik bagi dirinya. Hal itu memberikan suatu perilaku sikap aparat desa yang menjunjung tinggi etika profesional akan menjalankan semua aturan profesi dan mencegah segala tindakan ilegal yang terjadi. Implementasi dari sikap seseorang yang memiliki komitmen profesional yang tinggi terdapat kecenderungan untuk melawan sesuatu yang tidak sesuai dengan etika profesinya. Intensi sikap ini sesuai dengan TPB yang menyatakan determinan intensi berdasarkan *attitude toward behavior* atas suatu tindakan. Dengan demikian disimpulkan bahwa aparat desa dengan komitmen profesional yang tinggi dapat memiliki intensi yang lebih tinggi untuk melakukan *whistleblowing*. Pendapat ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Urumsah et al. (2018)**,** Lidiarti & Sukirman (2019)**,** Tompunu et al. (2020)**,** Syafrudin et al. (2021)**, ,** Shonhadji (2021) dan Badrulhuda et al. (2021). Atas dasar hal tersebut hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1 : Komitmen profesional berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing* pada pemerintahan desa

2.4.2 Komitmen Organisasi

Seseorang yang memiliki komitmen organisasi yang kuat akan selalu berusaha mendukung dan mencapai tujuan organisasinya (Setyawati et al. 2015). Akibatnya, setiap anggota yang memiliki komitmen organisasi yang kuat

akan melakukan segala upaya untuk memperbaiki masalah apa pun yang mungkin menghalangi organisasi mencapai tujuannya dan akan memfokuskan kembali ke arah tersebut. Demikian pula, jika ada kecurangan dalam organisasi, anggota dengan komitmen organisasi yang tinggi akan mengungkapkannya dengan benar karena hal itu dapat menghalangi kelompok untuk mencapai tujuannya. Dikarenakan korupsi merupakan tindakan kriminal, tindakan apa pun yang mengungkapkan pelanggaran ini dapat disebut sebagai bentuk Tindakan yang benar. Sikap seorang aparat desa terhadap tindakan ilegal karena dia berpedoman pada cita-cita dan tujuan organisasi merupakan komitmennya terhadap organisasi untuk tetap berada jalur tujuan organisasi. Intensi seseorang untuk melakukan *whistleblowing* sesuai dengan pembahasan pada TPB yang menyatakan intensi individu berdasarkan pada determinan *attitude toward behavior*. Intensi seorang aparat desa untuk mengungkapkan merupakan bentuk dari komitmen organisasi yang dibentuk.

Berdasarkan pada penjabaran diatas menyatakan bahwa aparat desa yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi cenderung mempertimbangkan dan membentuk suatu intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Bagustianto & Nurkholis, 2015b**,** Hayati & Wulanditya (2018)**,** Urumsah et al. (2018)**,** dan Indriani et al. (2019). Atas dasar hal tersebut, maka hipotesis kedua yang peneliti ajukan adalah:

H2 : Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing* pada pemerintahan desa

2.4.3 Sosialisasi Antisipatif

Sosialisasi antisipatif merupakan suatu proses penyesuaian diri dan keyakinan dari kelompok tertentu sebelum masuk dalam lingkungan baru, termasuk dalam lingkungan kerja sejak mereka masih dalam masa pendidikan (Faradiza & Suci, 2017). Sosialisasi antisipatif akan membantu pemerintah dalam mengenalkan dan melaksanakan peran pembentukan sikap dan keyakinan aparat desa kepada pemerintah desa. Sikap dan keyakinan yang kuat serta taat terhadap aturan yang dipahami akan membantu dalam pengungkapan kecurangan yang terjadi. Aparat desa yang memiliki sosialisasi antisipatif yang kuat mereka akan cenderung untuk mengungkap fakta kecurangan yang disaksikannya. Artinya organisasi memerlukan pengendalian lingkungan sosial agar mencegah tindakan ilegal. Pengendalian lingkungan sosial ini membentuk suatu norma sosial yang baik. di lingkungan tersebut dan membentuk suatu pengendalian terhadap tindakan ilegal. Sosialisasi antisipatif menumbuhkan faktor intensi aparat desa untuk melakukan *whistleblowing* jika terjadi tindakan ilegal di tempatnya bekerja karena ia akan merasa apa yang dilakukannya dalam mengungkapkan tindakan ilegal juga didukung oleh lingkungannya. Faktor sosialisasi antisipatif ini sesuai dengan norma subjektif dalam *theory of planned behavior (TPB)* dalam penelitian ini karena sosialisasi antisipatif memberikan dampak pada faktor sosial atau lingkungan terhadap suatu peristiwa.

Berdasarkan pada penjabaran diatas, sosialisasi antisipatif berpengaruh positif pada niat aparat desa untuk melakukan *whistleblowing*. Penelitian ini

juga sejalan dengan penelitian oleh Lidiarti & Sukirman (2019) dan Tompunu et al. (2020). Atas dasar hal tersebut, maka hipotesis ketiga pada penelitian ini adalah:

H3 : Sosialisasi antisipatif berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing* pada pemerintahan desa

2.4.4 Intensitas Moral

Intensitas moral adalah sebuah konstruk yang mencakup karakteristik-karakteristik yang merupakan perluasan dari isu-isu yang terkait dengan isu moral utama dalam sebuah situasi yang akan mempengaruhi persepsi individu mengenai masalah etika dan intensi keperilakuan yang dimilikinya (Kreshastuti & Prastiwi, 2014). Individu dengan intensitas moral yang lebih tinggi akan selalu bertindak jujur dan adil secara moral. Akibatnya, mereka yang memiliki keyakinan moral yang kuat biasanya akan mengungkapkan aktivitas ilegal apapun *(whistleblowing)* karena mereka yakin bahwa pelanggaran hukum adalah tindakan yang tidak bermoral dan melaporkan hal tersebut adalah tugas mereka untuk melindungi orang lain.

Seseorang aparat desa dengan intensitas moral yang tinggi cenderung memiliki penilaian bahwa perilaku korupsi dana desa merupakan perbuatan yang tidak etis dan tidak bermoral sehingga ia tidak ragu untuk melaporkan penyelewengan itu untuk mempertahankan persepsi moralnya. Maka intensi dibentuk atas persepsi moral aparat desa. Meskipun tiap individu memiliki

tingkatan moral yang berbeda, namun dengan tingkat (intensitas) moral yang tinggi seorang pengelola memiliki niat yang tinggi dalam melakukan tindakan *whistleblowing*. Tingkat moral ini merupakan persepsi individu yang sesuai dengan *theory of planned behavior (TPB)* yaitu *perceived behavior control* karena mengontrol suatu tindakan seseorang dalam melakukan sesuatu berdasarkan persepsi pribadinya mengenai suatu peristiwa.

Berdasarkan uraian diatas disimpulkan bahwa intensitas moral berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowin*g karena individu merasa bahwa tindakan ilegal tidak sesuai dengan moral dan mampu berdampak pada kerugian. Hal ini juga sejalan dengan penelitian Urumsah et al. (2018) dan Riantika (2021). Atas dasar hal tersebut, maka hipotesis keempat yang peneliti ajukan adalah:

H4 : Intensitas moral berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing* pada pemerintahan desa

2.4.5 *Personal Cost*

Personal cost diartikan sebagai kekuatan pembalasan dapat mempengaruhi kecenderungan orang untuk tidak melaporkan pelanggaran (Busra et al. 2019). Seseorang dapat merasa takut untuk melaporkan dugaan penipuan atau penyalahgunaan wewenang karena mereka berpikir tidak akan ada tindak lanjut, mereka akan menghadapi pembalasan, atau pemerintah tidak akan melindungi mereka dari ancaman pembalasan, terutama bila ini

menyangkut pelanggaran yang melibatkan atasan. *Personal cost* dapat didasarkan pada penilaian subjektif, yang artinya persepsi/ekspektasi *personal cost* antar pegawai dapat saja berbeda tergantung pada penilaian masing-masing. Hal ini membuat aparat desa mengurung niatnya untuk melakukan *whistleblowing*. *Personal cost* sesuai dengan *perceived behavior control* dalam TPB yang mengungkapkan bahwa intensi seseorang dalam melakukan sesuatu didasarkan pada persepsi seseorang. Persepsi *personal cost* ini mengendalikan intensi aparat desa dalam keterlibatannya untuk melakukan *whistleblowing*.

Berdasarkan penjelasan diatas maka seorang aparat desa yang memiliki tingkat *personal cost* yang tinggi memiliki kecenderungan yang lebih rendah untuk melakukan *whistleblowing*. Kesimpulan ini sejalan dengan penelitian oleh(Bagustianto & Nurkholis, 2015), Indriani et al. (2019), Laksono & Sukirman (2019) dan Syafrudin et al. (2021) Atas dasar hal tersebut, maka hipotesis kelima yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H5 : *Personal cost* berpengaruh negatif terhadap niat melakukan *whistleblowing* pada pemerintahan desa

2.4.6 *Locus of Control*

Locus of control adalah cara pandang individu terhadap kemampuan mengendalikan peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidupnya. Sungu et al. (2019) menyatakan bahwa *locus of control* merupakan salah satu karakteristik yang mempengaruhi keputusan untuk melakukan *whistleblowing*. Hal ini

dikarenakan *whistleblower* mungkin sangat termotivasi oleh kondisi yang sejauh ini mengindikasikan bahwa situasi tersebut berpotensi berada di bawah kendali mereka. Teori kepribadian sosial kognitif menekankan rasa kendali diri individu, apakah seseorang tersebut yang mengendalikan lingkungan atau lingkungan yang mengendalikan seseorang tersebut. Seseorang yang mampu mengendalikan dirinya akan mampu bersikap patuh dan berupaya secara konsisten menghentikan aktivitas ilegal yang dapat merugikan organisasi. Individu dengan *locus of control* eksternal yang baik dapat membujuk orang-orang di sekitarnya untuk mempertahankan tekadnya dalam melaksanakan tugas dengan benar dan tepat waktu (Gumelar & Kusuma, 2022). Peneliti mengungkapkan bahwa *locus of control* sesuai dengan teori *Theory of Planned Behavior (TPB). Locus of control* merupakan persepsi seseorang bahwa dia dapat mengendalikan suatu kejadian yang akan dialami nantinya. Aparat desa yang memiliki *locus of control* yang tinggi berpersepsi bahwa ia memiliki kemampuan atas pengendalian keputusan dan peristiwa terhadap dirinya. Dia tidak akan tergoyah hanya dengan ancaman yang menurut dia dapat dikendalikan. Persepsi ini mendukung terbentuknya intensi seseorang dalam melakukan *whistleblowing*. Namun persepsi ini sulit untuk dibentuk karena tidak semua individu dapat mengaplikasikan faktor ini di semua peristiwa yang membutuhkan suatu tindakan. Berdasarkan penjelasan diatas disimpulkan bahwa seseorang dengan nilai *locus of control* yang tinggi cenderung dapat mengendalikan kontrol atas dirinya terhadap hal-hal yang tidak baik sekalipun.

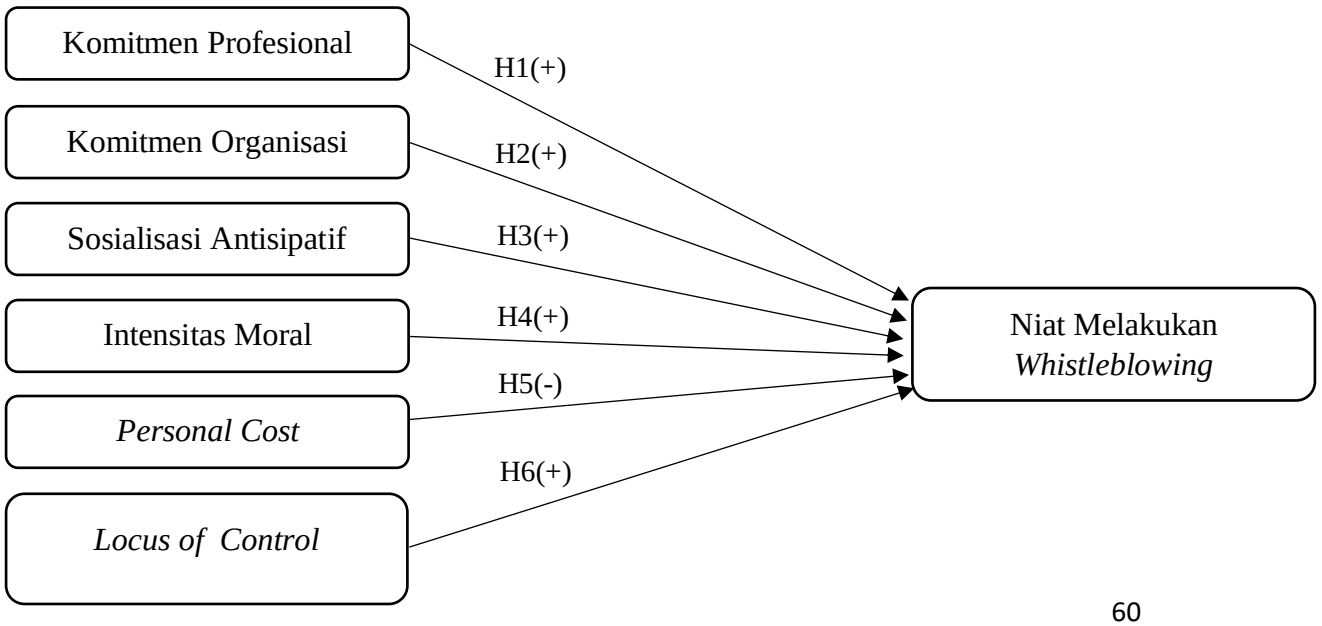
Pendapat ini sejalan dengan penelitian Rizkyta & Widajantie (2022) dan Gumelar & Kusuma (2022). Atas dasar hal tersebut, maka hipotesis keenam yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H6 : *Locus of control* berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing* pada pemerintahan desa

2.5 Kerangka Konseptual

Berdasarkan kajian pustaka yang telah dijabarkan diatas, penelitian ini akan menguji 6 variabel independen yaitu komitmen profesional, komitmen organisasi, sosialisasi antisipatif, intensitas moral, *personal cost* dan *locus of control* yang memiliki potensi mempengaruhi niat melakukan *whistleblowing*. Berdasarkan penjabaran diatas maka kerangka konseptual yang dirancang oleh peneliti seperti gambar berikut:

Gambar 2 Kerangka Konseptual



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Bentuk Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Pada penelitian ini menguji 6 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Adapun variabel bebas pada penelitian ini ialah komitmen profesional, komitmen organisasi, sosialisasi antisipatif, intensitas moral, *personal cost* dan *locus of control*.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti dan memiliki ciri yang serupa, dapat berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti (Handayani, 2020). Arikunto (2017) juga menyatakan bahwa populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Dalam penelitian ini populasi yang peneliti ajukan adalah bendahara/sekretariat/aparat desa yang berada di wilayah Provinsi Jawa Timur. Secara administratif menurut Badan Pusat Statistik

Provinsi Jawa Timur data jumlah desa di wilayah Jawa Timur berjumlah 8.494 desa. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sampel sebagai perwakilan dari populasi.

3.2.2 Sampel

Menurut Arikunto (2017) sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Pada penelitian ini teknik sampel yang digunakan berdasarkan populasi dengan cara *non-probability sampling* yaitu *purposive sampling*, dimana objek yang diteliti perlu sampel yang disesuaikan dengan pengetahuan peneliti terhadap penelitian. Kriyantono (2020) menyatakan bahwa *purposive sampling* adalah orang-orang yang telah lolos pada tahap seleksi karena telah memenuhi kriteria tertentu yang sudah ditentukan peneliti. Sampel yang dipilih dianggap sesuai untuk penelitian dan dapat memberikan informasi yang dibutuhkan. Penelitian ini membutuhkan sampel bendahara/sekretariat/kaur keuangan desa yang bekerja di pemerintah desa setempat dikarenakan bagian terkait memiliki kaitan dengan dana desa dan paling dekat dengan resiko adanya korupsi dana desa. Dengan penentuan jumlah penentuan sampel berdasarkan persentase menurut Yount (1999) dalam Ahmad (2015) yaitu:

Tabel 2 Tabel Yount

Besarnya Populasi	Besar Sampel
0-100	100%
101-1.000	10%
1.001-5.000	5%
5.001-10.000	3%
>10000	1%

(Yount, 1999)

Maka jumlah sampel yang ditentukan oleh peneliti sejumlah minimal 8.496 x 3% = 254,88 (dibulatkan menjadi 255 sampel) berdasarkan perhitungan tabel Yount (1999).

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan cara membagikan kuesioner tertutup secara daring (dalam jaringan) maupun luring (luar jaringan). Untuk mengukur pendapat responden digunakan lima poin skala likert dengan skor penelitian 1: sangat tidak setuju, 2: tidak setuju, 3: netral, 4: setuju, 5: sangat setuju. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui metode survei dengan membagikan kuesioner kepada responden yang diperoleh langsung dari sumber asli menggunakan instrumen kasus atau pernyataan dalam kuesioner. Bahri (2018) mengungkapkan bahwa kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner yang akan disebarkan langsung kepada

bendahara/sekretariat pemerintah desa di wilayah Provinsi Jawa Timur. Responden akan diminta untuk mengisi kuesioner melalui kuesioner yang disebarkan secara online maupun offline.

3.4 Definisi Variabel dan Pengukuran Variabel

3.4.1 Variabel Dependen

Niat Melakukan *Whistleblowing*

Niat melakukan *whistleblowing* merupakan suatu tindakan seseorang untuk melaporkan suatu pelanggaran atau tindakan ilegal. Hal ini berkaitan dengan tindakan yang tidak mentaati hukum dan merugikan pihak lain. Dalam penelitian ini variabel niat melakukan *whistleblowing* terdiri dari 4 item pernyataan yang diadaptasi dari penelitian Alleyne et al. (2015). Dari penelitian tersebut, peneliti mengambil variabel niat untuk melakukan *whistleblowing* yang akan dijadikan item pernyataan yang diukur menggunakan model skala likert dengan 5 tingkatan jawaban yaitu 1: sangat tidak setuju, 2: tidak setuju, 3: netral, 4: setuju, 5: sangat setuju.

Tabel 3. Kuesioner Niat Melakukan *Whistleblowing*

KODE	ITEM KUESIONER
NW1	Jika saya tahu ada pelanggaran korupsi ditempat saya bekerja, saya berminat untuk melakukan pelaporan pelanggaran *(whistleblowing)*
NW2	Jika saya mengetahui adanya dugaan korupsi di tempat kerja, saya akan melaporkan kepada orang yang tepat di organisasi

NW3	Jika saya mengetahui adanya dugaan korupsi di tempat kerja, saya akan melaporkan melalui saluran pengaduan yang tersedia
NW4	Jika saya mengetahui adanya dugaan korupsi di tempat kerja, saya akan melaporkan ke pihak berwajib

3.4.2 Variabel Independen

3.4.2.1 Komitmen Profesional

Komitmen profesi merupakan sebuah persepsi dari masing-masing individu mengenai loyalitas, tekad, dan harapan seseorang ditunjang dengan sistem nilai atau norma dan etika yang mengarahkan orang tersebut untuk bertindak dan bekerja sesuai dengan prosedur dan etika yang diyakini. Hal ini berhubungan dengan sifat yang dibentuk oleh seseorang karena dia menjalankan tugasnya sebagai seorang profesional. Komitmen ini mencakup kepercayaan, penerimaan, sasaran dan nilai terhadap profesi. Pada penelitian ini, komitmen profesional diukur terdiri dari 5 item menggunakan model skala likert dengan 5 tingkatan jawaban yaitu 1: sangat tidak setuju, 2: tidak setuju, 3: netral, 4: setuju, 5: sangat setuju, melalui kuesioner yang disebarkan. Item kuesioner pada penelitian ini diadaptasi dari penelitian Setyadi (2008) yang juga digunakan dalam penelitian Urumsah et al. (2018) dengan modifikasi item menyesuaikan dengan objek penelitian.

Tabel 4. Kuesioner Komitmen Profesional

KODE	ITEM KUESIONER
KP1	Saya sangat memperhatikan pengembangan karir saya dalam profesi ini
KP2	Saya ingin berusaha keras dalam profesi ini
KP3	Saya merasa mampu mengemban profesi ini
KP4	Saya mematuhi aturan profesi ini selama saya bekerja di pemerintah desa

3.4.2.2 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan kekuatan relatif identifikasi dan keterlibatan setiap individu dalam organisasi tertentu yang ditandai dengan beberapa faktor tertentu yaitu, (i) keyakinan kuat atas penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, (ii) setiap individu bersedia untuk mengerahkan usaha yang lebih baik atas nama organisasi, (iii) memiliki rasa yang kuat terhadap keinginan mempertahankan status keanggotaan dalam organisasinya. Seorang karyawan yang berkomitmen pada organisasinya akan menunjukkan sikap dan perilaku positif terhadap lembaganya, rasa untuk membela organisasinya serta merealisasikan tujuan organisasinya. Item kuesioner pada variabel komitmen organisasi diadaptasi dari kuesioner Kanning & Hill (2013) dengan 5 tingkatan level yaitu: 1: sangat tidak setuju, 2: tidak setuju, 3: netral, 4: setuju, 5: sangat setuju.

Tabel 5. Kuesioner Komitmen Organisasi

KODE	ITEM KUESIONER
KO1	Saya berusaha untuk membantu pemerintah desa ini mencapai tujuan/keberhasilan
KO2	Saya bangga menjadi bagian dari pemerintah desa ini
KO3	Saya merasa tepat bekerja di pemerintah desa ini
KO4	Saya peduli dengan masa depan pemerintah desa ini

3.4.2.3 Sosialisasi Antisipatif

Sosialisasi antisipatif merupakan proses pembentukan sikap, keyakinan, dan pandangan tertentu terhadap suatu kelompok/komunitas sebelum menjadi anggota kelompok/komunitas tersebut. Pada penelitian ini mengadaptasi dari item pernyataan oleh Hattari (1983) dan juga telah diadaptasi oleh penelitian Lidiarti & Sukirman (2019). Dari kuesioner terdiri dari 5 pernyataan yang diajukan dalam kuesioner yang terdiri dari 5 kriteria pernyataan yaitu (i) pemahaman diri sendiri, (ii) Pemahaman individu terhadap lingkungannya, (iii) Pemahaman individu terhadap nilai, (iv) Menemukan solusi dari setiap masalah, (v) Perencanaan masa depan. Penelitian ini menggunakan model skala likert dengan 5 tingkatan level yaitu: 1: sangat tidak setuju, 2: tidak setuju, 3: netral, 4: setuju, 5: sangat setuju.

Tabel 6. Kuesioner Sosialisasi Antisipatif

KODE	ITEM KUESIONER
SA1	Saya memahami budaya kerja pada pemerintah desa ini
SA2	Saya mampu mengatasi masalah yang dihadapi dalam pekerjaan ini
SA3	Saya berencana mengembangkan potensi karir saya dalam profesi ini
SA4	Saya memahami bahwa pendidikan dan pelatihan akan memberikan dampak yang baik bagi profesi ini

3.4.2.4 Intensitas Moral

Intensitas moral seseorang berasal dari tanggung jawab moral dari sikap normatifnya. Intensitas moral ini akan mempengaruhi seseorang dalam mengambil keputusan (Valentine & Godkin, 2019). Penelitian ini mengadaptasi model item kuesioner dari Valentine & Godkin (2019) menggunakan 4 dimensi dari model Rest yang diperluas oleh Jones (1991) yaitu: 1. *Magnitude of consequences*, 2. *Social consensus*, 3. *Probability of effect*, 4. *Temporal immediacy.* Variabel ini diukur dengan menggunakan model skala likert dengan 5 level tingkatan yaitu: 1: sangat tidak setuju, 2: tidak setuju, 3: netral, 4: setuju, 5: sangat setuju.

Tabel 7. Kuesioner Intensitas Moral

KODE	ITEM KUESIONER
IM1	Saya yakin bahwa kerugian dari korupsi sangat besar/parah
IM2	Saya yakin bahwa korupsi akan berdampak pada masyarakat sekitar saya
IM3	Saya yakin bahwa tindakan korupsi akan mendapatkan konsekuensi secepatnya
IM4	Saya yakin bahwa tindakan korupsi akan merugikan instansi tempat saya bekerja

3.4.2.5 *Personal Cost*

Personal cost merupakan persepsi whistleblower mengenai tindakan pelaporannya yang justru menimbulkan kerugian bagi dirinya. Semakin besar *personal cost* yang dirasakan seseorang, maka semakin kecil kemungkinan individu tersebut tertarik untuk melakukan pelaporan pelanggaran *(whistleblowing)* (Indriani et al. 2019) . Variabel ini diteliti berdasarkan 4 faktor menurut Pillay et al. (2015) yaitu: 1. *Ethics and morality* (etika dan moralitas), 2. *Cultural reluctance* (budaya keengganan), 3. *Fear of retaliation* (ketakutan akan pembalasan), dan 4. *Confidence in organizational systems* (keyakinan terhadap sistem organisasi). Item pernyataan ini juga diadaptasi dan digunakan pada penelitian Indriani et al. (2019). Penelitian ini menggunakan model skala likert dengan 5 tingkatan jawaban yaitu: 1: sangat tidak setuju, 2: tidak setuju, 3: netral, 4: setuju, 5: sangat setuju.

Tabel 8. Kuesioner *Personal Cost*

KODE	ITEM KUESIONER
PC1	Saya TIDAK akan menjadi pelapor karena saya takut akan kekuatan atasan saya yang sangat tinggi dan kuat
PC2	Saya TIDAK ingin menjadi pelapor karena kurang ingin mengambil risiko yang tidak saya ketahui dikemudian hari
PC3	Saya TIDAK ingin menjadi pelapor karena orang-orang yang melakukan tindakan korupsi dan tidak bermoral itu akan melakukan pembalasan terhadap saya atas tindakan pelaporan korupsi
PC4	Saya TIDAK ingin menjadi pelapor jika saya akan diliput oleh media

3.4.2.6 *Locus of Control*

Locus of control merupakan kendali individu atas pekerjaan mereka dan kepercayaan mereka terhadap keberhasilan diri mereka sendiri. *Locus of control* ini terbagi menjadi dua yaitu lokus pengendalian internal dan lokus pengendalian eksternal (Hanif & Odiatma, 2017) namun pada penelitian ini berfokus pada *locus of control* internal.. Variabel akan diukur menggunakan 8 item pernyataan yang diadaptasi dari item pernyataan *The Work Locus of Control Scale (WLCS)* oleh Spector (1992). Setiap pernyataan yang diajukan dalam kuesioner menggunakan Model Skala Likert dengan 5 tingkatan jawaban yaitu: : 1: sangat tidak setuju, 2: tidak setuju, 3: netral, 4: setuju, 5: sangat setuju.

Tabel 9. Kuesioner *Locus Of Control*

KODE	ITEM KUESIONER
LOC1	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan baik jika saya berusaha
LOC2	Saya yakin dapat meraih tujuan hidup yang sudah saya tentukan
LOC3	Saya akan bertanggung jawab pada setiap keputusan yang saya ambil

3.5 Metode Analisis Data

3.5.1 Uji Model Pengukuran *(Outer Model)*

Untuk menguji apakah pola instrumen tersebut dapat benar-benar mengukur variabel yang akan diteliti, perlu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas sehingga penelitian dapat mendukung hipotesis yang akan diuji. Kualitas dan kesanggupan kuesioner dalam menjawab pernyataan dalam kuesioner yang disediakan adalah hal yang terpenting dalam sebuah penelitian, maka dari itu penelitian ini menguji validitas dan reliabilitas dari instrumen kuesioner yang akan dibagikan. Hal ini bertujuan agar data yang diperoleh dan yang akan diuji oleh peneliti memiliki unsur valid, objektif, dan reliabel karena sangat menentukan kualitas hasil penelitian.

3.5.1.1 Uji Validitas Konvergen

Menurut Riyanto & Hatmawan (2020) validitas adalah pengukuran untuk menunjukkan apakah suatu instrumen penelitian dikatakan valid atau layak untuk digunakan, adapun pengujian validitas mengarah pada seberapa jauh suatu instrumen dapat menjalankan fungsinya. Uji validitas ini

dilakukan dua metode yaitu konvergen dan diskriminan. Uji validitas konvergen diukur dengan nilai loading factor dengan melihat korelasi antara nilai item indikator pada variabel dengan skor konstruknya. Nilai *loading factor* dianggap reliabel jika memiliki nilai korelasi melebihi 0,70 atau sering digunakan batas 0,60 sebagai Batasan nilai *loading factor* (Hamid & Anwar, 2019).

3.5.1.2 Uji Validitas Diskriminan

Uji validitas diskriminan bertujuan untuk menguji keabsahan sebuah model. Validitas diskriminan mengindikasikan bahwa suatu variabel berbeda dan memiliki keunikan dibandingkan dengan variabel lain (Sekaran & Bougie, 2016). Salah satu cara lain untuk mengukur validitas diskriminan adalah dengan membandingkan akar kuadrat dari rata-rata yang diekstraksi (AVE) untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lain dalam model. Model dianggap memiliki validitas diskriminan yang bagus jika nilai akar AVE untuk setiap konstruk memiliki korelasi lebih tinggi antara satu konstruk dengan lainnya.

3.5.1.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji yang dipakai untuk memperlihatkan sejauh mana instrumen dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten jika pengukuran dilaksanakan berulang-ulang. Uji reliabilitas juga dapat memperlihatkan tingkat keakuratan dari pengukurnya dan konsistensi

dengan pengukur. Azwar (2017) menyatakan bahwa reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama. Pengukuran dapat dikatakan reliabel jika dapat dipercaya dan hanya dapat dilakukan setelah suatu instrumen telah dipastikan validitasnya. Ghozali & Latan (2015) menyatakan suatu variabel dapat dikatakan reliabel apabila mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* > 0,7.

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

3.5.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas akan menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan berdistribusi normal atau tidak normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan data variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sama sekali (Sunyono, 2016). Uji normalitas ini menggunakan rumus *Kolmogorov-Smirnov* dimana suatu data dapat dikatakan baik apabila data tersebut terdistribusi normal. Data yang terdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi harus > 0,05 karena jika nilai signifikansi < 0,05 berarti data tersebut tidak terdistribusi normal.

3.5.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini merupakan uji untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar-variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas (multiko) (Santoso, 2019). Model regresi yang baik adalah ketika tidak terdapat hubungan multikolinearitas. Pedoman keputusan multikolinieritas menurut Priyatna (2020) adalah dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflating Factor (VIF).* Uji ini berfungsi untuk melihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Suatu model regresi dikatakan tidak terjadi multikolinearitas apabila nilai toleransi variabel independen ≥ 0,10 dan nilai VIF > 10, sebaliknya jika nilai VIF < 10 maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen dan model regresi.

3.5.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Gunawan (2020) mengungkapkan bahwa pengujian heteroskedastisitas mempunyai tujuan dalam melakukan pengujian pada model regresi ada atau terdapat ketidaksamaan varians dari residual sebuah observasi ke observasi yang lainnya. Hal ini dapat diuji dengan melihat dari hasil penelitian melalui *p-value* atau nilai signifikansi, *p-value* yang nilainya > 0,05 yang artinya

homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas, maka pengujian tersebut dinyatakan lolos uji heteroskedastisitas.

3.5.3 Uji Model Struktural *(Inner Model)*

Uji ini berfungsi untuk mengecek apakah terdapat pengaruh dan signifikansi dari variabel independen yaitu komitmen profesional, komitmen organisasi, sosialisasi antisipatif, intensitas moral, *personal cost* dan *locus of control* terhadap variabel dependen yaitu niat melakukan *whistleblowing*.

3.5.3.1 Koefisien Determinasi *(R-Square)*

Sujarweni (2015) mengungkapkan bahwa Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). jika R^2 semakin besar, maka persentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin tinggi. Jika R^2 semakin kecil, maka persentase variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin rendah. Nilai koefisien determinasi terletak antara 0 hingga 1 dimana jika semakin dekat dengan 1, maka semakin besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

3.5.3.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Kurniawan (2014) persamaan regresi linier multiple adalah model persamaan regresi linier dengan variabel bebas lebih dari satu. Bentuk umum dari persamaan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1.X1 + b_2.X2 + b_3.X3 + b_4.X4 + b_5.X5 + b_6.X6 + e$$

Keterangan :

Y = Niat melakukan *Whistleblowing*
a = Konstanta
$b1$ = Koefisien regresi variabel komitmen profesional
$X1$ = Komitmen profesional
$b2$ = Koefisien regresi variabel komitmen organisasi
$X2$ = Komitmen organisasi
$b3$ = Koefisien regresi variabel sosialisasi antisipatif
$X3$ = Sosialisasi antisipatif
$b4$ = Koefisien regresi intensitas moral
$X4$ = Intensitas moral
$b5$ = Koefisien regresi variabel *personal cost*
$X5$ = *Personal cost*
X6 = *Locus of control*
e = *Error term*

3.5.3.3 Uji *Goodness of Fit (GoF)*

Uji model *goodness of fit* (GoF) adalah suatu uji kesesuaian model penelitian yang digunakan. Evaluasi ini berfungsi untuk menghasilkan indikasi suatu perbandingan antara model dengan indikator penelitian. Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa

baik model yang ditentukan secara matematis antara matriks kovarian yang diamati antar item indikator dengan yang diperkirakan (Hair et al. 2019). Dalam pengujian *goodness of fit (GoF)* dapat dilihat seberapa baik model yang digunakan secara matematis untuk memproses matriks kovarians yang diamati antar unit indikator yaitu kesamaan matriks kovarians yang diamati dan diprediksi. Nilai GoF index dapat diperoleh dari *average commumalities* kemudian dikalikan dengan *R2 model*. Nilai GoF terbentang antara 0 sampai dengan 1, dengan rekomendasi nilai *communality* 0,50 dan R2 dengan interpretasi nilai sebesar 0,10 GoF kecil; 0,25 GoF sedang; dan 0,36 GoF besar (Ghozali & Latan, 2015).

3.5.4 Uji Hipotesis

Untuk mengetahui apakah suatu hipotesis tersebut diterima atau ditolak, bisa melalui pengamatan pada nilai signifikansi *p-value* yang ada. Estimasi pengukuran dan standar eror didasarkan pada observasi empiris dalam metode *bootstrapping*, bukan lagi menggunakan asumsi statistik. Dalam penelitian ini, suatu hipotesis diterima apabila nilai signifikansi *p-value* < 0,05 atau *p-value* < 0,01, dan suatu hipotesis akan ditolak apabila nilai signifikansi *p-value* > 0,05 (Sekaran & Bougie, 2016).

BAB IV

ANALISI DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berfokus pada analisis data dari data yang telah dikumpulkan dan menelaah temuan penelitian yang mempengaruhi niat *whistleblowing* pada pemerintah desa. Berdasarkan teori yang dikembangkan pada bab sebelumnya, peneliti menganalisis data berdasarkan rumusan berbagai masalah pokok serta hipotesis sebagaimana yang telah peneliti sajikan pada bab kedua. Untuk mengetahui apakah hipotesis tersebut diterima atau ditolak, maka pengujian yang telah dilakukan dan dibahas pada bab ini.

4.1 Pengujian Instrumen Kuesioner

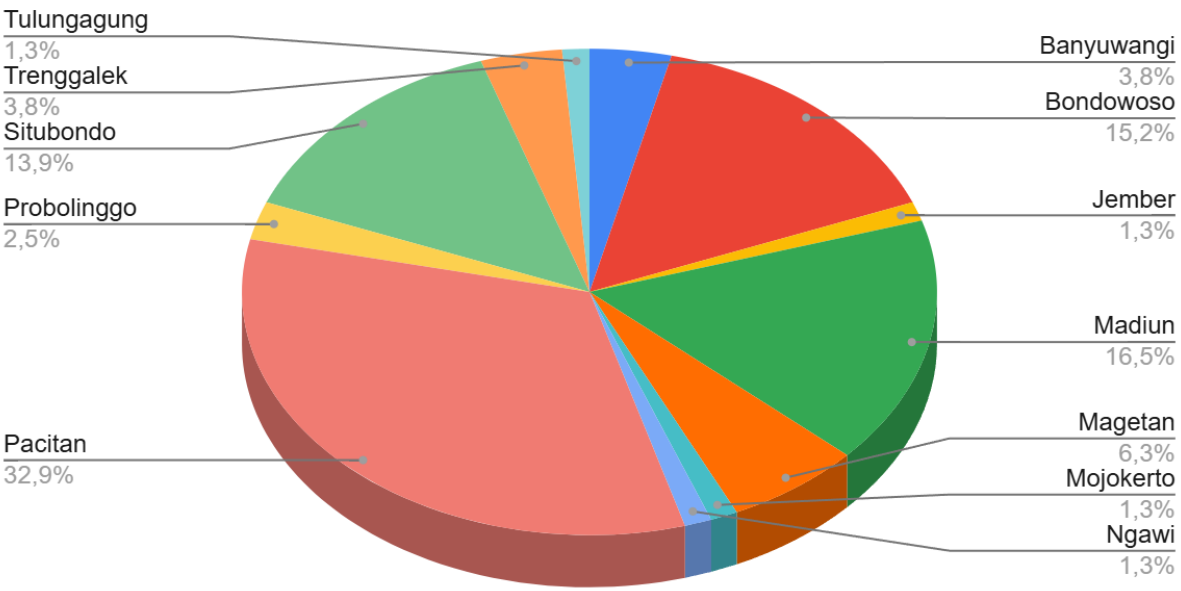
Uji instrumen kuesioner digunakan dalam menguji validitas dan reliabilitas kuesioner yang akan disebarluaskan kepada responden. Kuesioner diuji coba terlebih dahulu kepada 30% dari total sampel yang diperlukan yaitu total 79 responden di pemerintah desa di Provinsi Jawa Timur. Data mengenai karakteristik responden uji instrumen kuesioner adalah sebagai berikut:

Tabel 10 Karakteristik Responden Uji instrumen kuesioner

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	43	54,40%
	Perempuan	36	45,60%
	Total	**79**	100,00%
Usia	<25 Tahun	2	2,50%
	26 Tahun - 35 Tahun	26	32,90%
	36 Tahun - 45 tahun	22	27,80%

	>45 Tahun	29	36,80%
	Total	**79**	100,00%
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK/Sederajat	46	58,20%
	D3/Setara	3	3,80%
	S1/Setara	30	38%
	S2	0	0%
	Total	**79**	100,00%
Lama Bekerja	<3 Tahun	1	1,30%
	3-6 Tahun	24	30,40%
	7-10 Tahun	14	17,70%
	11-14 Tahun	14	17,70%
	>15 Tahun	26	32,90%
	Total	**79**	100,00%

Sumber Data: Data Primer, Diolah 2025



Gambar 3 Sebaran Daerah Responden Uji instrumen kuesioner

Berdasarkan Tabel 10 bahwa kuesioner yang disebarkan sejumlah 79 responden atau 30% dari total sampel (255 sampel) yang diperlukan. Dari data tersebut rata-rata responden adalah bergender laki-laki sebanyak 43 (54,4%) responden dan Perempuan sebanyak 36 responden (45,6%). Responden paling banyak yaitu berusia lebih dari 45 tahun sebanyak 29 (36,8%) responden dan yang paling sedikit berusia kurang dari 25 tahun sebanyak 2 (2,5%) responden. Data pendidikan terakhir responden paling banyak yang telah mengenyam pendidikan di SMA/SMK/Sederajat dengan jumlah 46 (58,2%) responden dan paling sedikit ialah yang telah menempuh Pendidikan D3/sederajat sebanyak 2 (3,8%) responden. Masa lama bekerja responden paling banyak ialah lebih dari 15 tahun sebanyak 26 (32,9%) dan paling sedikit lama bekerjanya ialah kurang dari 3 tahun sebanyak 1 (1,3%) responden. Dibawah ini merupakan hasil dari pengujian *uji instrumen kuesioner* untuk instrumen kuesioner yang akan disebarkan

4.1.1 Uji Validitas Uji instrumen kuesioner

Pengujian validitas suatu instrumen memberikan gambaran bahwa sejauh mana instrumen atau alat ukur mampu memberikan jawaban yang baik. Pengukuran dikatakan valid apabila sesuai dengan kriteria yaitu R-Hitung>R-Tabelnya. *Uji instrumen kuesioner* dilakukan menggunakan aplikasi SPSS versi 26. Dengan nilai signifikansi 5%, maka hasil pengujian instrumen kuesioner dalam uji instrumen kuesioner adalah sebagai berikut:

Tabel 11 Pengujian Validitas Uji instrumen kuesioner

Item Kuesioner	Nilai R-Hitung	Nilai R-Tabel	Keterangan
NW 1	0.682	0.227	Valid
NW 2	0.687	0.227	Valid
NW 3	0.558	0.227	Valid
NW 4	0.757	0.227	Valid
KP 1	0.609	0.227	Valid
KP 2	0.650	0.227	Valid
KP 3	0.484	0.227	Valid
KP 4	0.586	0.227	Valid
KO 1	0.584	0.227	Valid
KO 2	0.548	0.227	Valid
KO 3	0.628	0.227	Valid
KO 4	0.721	0.227	Valid
SA 1	0.421	0.227	Valid
SA 2	0.431	0.227	Valid
SA 3	0.473	0.227	Valid
SA 4	0.443	0.227	Valid
IM 1	0.561	0.227	Valid
IM 2	0.513	0.227	Valid
IM 3	0.512	0.227	Valid
IM 4	0.501	0.227	Valid
PC 1	0.547	0.227	Valid

Item Kuesioner	Nilai R-Hitung	Nilai R-Tabel	Keterangan
PC 2	0.658	0.227	Valid
PC 3	0.544	0.227	Valid
PC 4	0.454	0.227	Valid
LOC 1	0.364	0.227	Valid
LOC 2	0.494	0.227	Valid
LOC 3	0.377	0.227	Valid

Sumber: Data Primer, Diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 11 dapat dilihat bahwa semua instrumen penelitian mempunyai nilai r-hitung lebih besar dari nilai r-tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini valid.

4.1.2 Uji Reliabilitas Uji instrumen kuesioner

Pengujian ini dilakukan terhadap indikator pertanyaan yang termasuk dalam kategori valid. Apabila *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70 maka data penelitian dianggap baik dan reliabel untuk digunakan sebagai input dalam proses penganalisisan data. Hasil dari uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 12 Pengujian Reliabilitas Uji instrumen kuesioner

Variabel	*Cronbach's Alpha*	*Cronbach's Alpha Minimum*	Keterangan
Niat *Whistleblowing* (NW)	0.872	0.700	Reliabel
Komitmen Profesional (KP)	0.764	0.700	Reliabel
Komitmen Organisasi (KO)	0.792	0.700	Reliabel
Sosialisasi Antisipatif (SA)	0.784	0.700	Reliabel
Intensitas Moral (IM)	0.804	0.700	Reliabel
Personal Cost (PC)	0.890	0.700	Reliabel
Locus of Control (LOC)	0.776	0.700	Reliabel

Sumber: Data Primer, Diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 12 menunjukkan nilai dari *cronbach's alpha* pada variabel Niat *Whistleblowing* adalah 0.872, Komitmen Profesional sebesar 0.764, Komitmen Organisasi sebesar 0.792, Sosialisasi Antisipatif sebesar 0.784, Intensitas Moral sebesar 0.804, *Personal Cost* sebesar 0.890 dan *Locus of Control* sebesar 0.776. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara berturut-turut niat whistleblowing, komitmen profesional, komitmen organisasi, sosialisasi antisipatif, intensitas moral, *personal cost* dan *locus of control* adalah reliabel. Setelah *uji instrumen kuesioner* yang telah dilakukan lolos uji, tahap selanjutnya yaitu menyebarkan kuesioner secara luas. Pengisian kuesioner dilakukan melalui 2 media yaitu offline dan online. Pengisian online dilakukan dengan mengisi *Google Form* dan penyebaran kuesioner melalui media sosial seperti whatsapp dan email dengan menggunakan database yang tertera pada *website* pemerintah desa.

Media offline dilakukan dengan mengunjungi setiap pemerintah desa yang menjadi sampel penelitian ini.

4.2 Hasil Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data melalui survei kuesioner secara *online* maupun *offline* yang disebarluaskan. Subjek dari penelitian ini ialah aparat desa di wilayah Provinsi Jawa Timur. Total kuesioner yang disebarkan sebanyak 267 kuesioner namun 12 di antara tidak sesuai dengan ketentuan pengisian kuesioner sehingga peneliti memutuskan untuk tidak memasukkannya dalam kuesioner yang dianalisis yang berjumlah 255 sampel yang dikumpulkan secara offline (213 sampel) dan online (42 sampel). Rincian informasi responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 13 berikut:

Tabel 13 Hasil Pengumpulan Data

Keterangan	Online		Offline	
	Jumlah	%	Jumlah	%
Kuesioner yang disebarkan	42	100%	225	100%
Kuesioner yang kembali	42	100%	225	100%
Kuesioner yang tidak kembali	0	0%	0	0%
Kuesioner yang tidak memenuhi syarat	0	0%	12	5,3%
Kuesioner yang memenuhi syarat	42	100%	213	94,6%
Total kuesioner yang disebarkan			267	100%
Total kuesioner yang kembali			267	100%
Total kuesioner yang tidak kembali			0	0%
Total kuesioner yang tidak memenuhi syarat			12	4,4%
Total kuesioner yang dapat dianalisis			255	95,5%

(Sumber: Data Primer, diolah 2025)

Tabel 13 menunjukkan bahwa penyebaran kuesioner sebanyak 267 kuesioner dan semua kembali, namun sebanyak 12 kuesioner tidak layak untuk dianalisis sehingga total ada 255 sampel yang dilakukan analisis.

4.3. Deskripsi Responden

4.3.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, responden pada penelitian ini terdiri dari dua kategori yaitu laki-laki dan perempuan. Informasi jenis kelamin responden pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 14.

Tabel 14 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Jumlah (Orang)	Persentase
Laki-laki	155	60,8%
Perempuan	100	39,2%
Total	**255**	**100%**

Sumber: Data Primer, diolah 2025

Berdasarkan Tabel 14 diketahui bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 155 (60,8%) orang dan perempuan sejumlah 100 (39,2%) orang. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas aparat desa di Jawa Timur yang terlibat dalam penelitian ini didominasi jenis kelamin laki-laki.

4.3.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Kelompok Usia

Hasil perolehan data pada 255 responden pada penelitian ini diklasifikasikan berdasarkan kelompok usia. Deskripsi detailnya dapat dilihat pada Tabel 15 berikut.

Tabel 15 Klasifikasi Responden Berdasarkan Kelompok Usia

Keterangan	Jumlah (Orang)	Persentase
<25 Tahun	2	0,8%
26 Tahun – 35 Tahun	60	23,5%
36 Tahun – 45 Tahun	98	38,4%
>45 Tahun	95	37,3%
Total	**255**	**100%**

Sumber: Data Primer, diolah 2025

Dari tabel 15 terlihat bahwa mayoritas responden yang berpartisipasi pada penelitian ini berusia antara 36 tahun - 45 tahun yaitu sebanyak 98 (38,4%).

4.3.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Kelompok Pendidikan

Data yang diperoleh pada penelitian ini menunjukan responden yang memiliki beragam latar Pendidikan yang beragam. Deskripsi mengenai kelompok Pendidikan dapat dilihat pada Tabel 16 berikut.

Tabel 16 Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Keterangan	Jumlah (Orang)	Persentase
SMA/SMK/Sederajat	142	55,7%
D3/Setara	12	4,7%
S1/Setara	99	38,8%
S2/Setara	2	0,8%
Total	**255**	**100%**

Sumber: Data Primer, diolah 2025

Berdasarkan Tabel 16 menunjukan tingkat pendidikan responden pada penelitian ini mayoritas adalah SMA/SMK/Sederajat dengan jumlah sebanyak 142 (55,7%).

4.3.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Kelompok Lama Bekerja

Data yang diperoleh pada penelitian ini berdasarkan kelompok lama bekerja responden di pemerintah desa mereka. Deskripsi detail dapat dilihat pada Tabel 17 berikut.

Tabel 17 Klasifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Keterangan	Jumlah (Orang)	Persentase
<3 Tahun	21	8,2%
3-6 Tahun	65	25,5%
7-10 Tahun	50	19,6%
11-14 Tahun	33	12,9%
>15 Tahun	86	33,7%
Total	**255**	**100%**

Sumber: Data Primer, diolah 2025

Berdasarkan Tabel 17 menunjukkan sebagian besar responden yang terlibat pada penelitian ini telah lama bekerja pada kelompok >15 tahun sebanyak 86 (33,7%).

4.3.5 Deskripsi Responden Berdasarkan Kelompok Jabatan/Fungsi

Data yang diperoleh pada penelitian ini berdasarkan kelompok jabatan/fungsi pada pemerintah desa di Jawa Timur. Deskripsi detail dapat dilihat pada Tabel 18 berikut.

Tabel 18 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jabatan/Fungsi

Keterangan	Jumlah (Orang)	Persentase
Kades	4	1,5%
Sekretaris	35	13,7%
Kaur Keuangan	72	28,2%
Kaur Pemerintahan	4	1,6%
Kaur Perencanaan	7	2,7%
Kaur TU	19	7,5%
Kasi	89	34,9%
Kasun	25	9,8%
Total	**255**	**100%**

Sumber: Data Primer, diolah 2025

Berdasarkan Tabel 18 menunjukkan mayoritas responden yang terlibat dalam penelitian ini memiliki jabatan pada Kasi (Kepala Seksi) berjumlah 89 (34,9%).

4.3.6 Deskripsi Responden Berdasarkan Kelompok Daerah

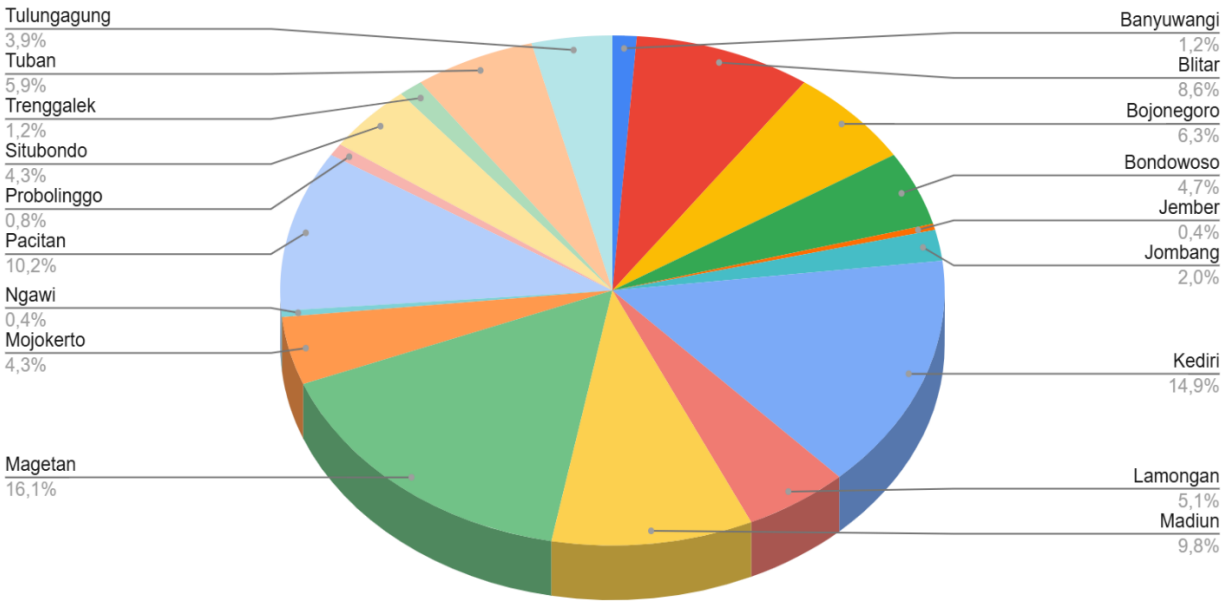
Data yang diperoleh pada penelitian ini dikelompokkan pada daerah kabupaten di Provinsi Jawa Timur. Deskripsi detail data responden berdasarkan kelompok daerah terlihat pada Tabel 19 berikut.

Tabel 19 Klasifikasi Responden Berdasarkan Daerah

Keterangan	Jumlah (Orang)	Persentase
Banyuwangi	3	1,2%
Blitar	22	8,6%
Bojonegoro	16	6,3%
Bondowoso	12	4,7%
Jember	1	0,4%
Jombang	5	2%
Kediri	38	14,9%
Lamongan	13	5,1%
Madiun	25	9,8%
Magetan	41	16,1
Mojokerto	11	4,3%
Ngawi	1	0,4%
Pacitan	26	10,2%
Probolinggo	2	0,8%
Situbondo	11	4,3%
Trenggalek	3	1,2%
Tuban	15	5,9%
Tulungaggung	10	3,9%
Total	**255**	**100%**

Sumber: Data Primer, diolah 2025

Berdasarkan Tabel 19 menunjukkan kuesioner ini disebarkan di berbagai kabupaten di Jawa Timur dan Kabupaten Magetan memiliki jumlah responden terbanyak yaitu sejumlah 41 (16,1%) responden.



Gambar 4 Penyebaran Kuesioner Berdasarkan Daerah

4.4 Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisis model pengukuran *(outer model)* dilakukan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas data (Ghozali & Latan, 2015). Tahap ini dilakukan sebelum melakukan pengujian hipotesis yang bertujuan untuk menilai validitas dan reliabilitas dari konstruk penelitian yang digunakan. Pada penilaian model pengukuran ini, untuk pengujian validitas dilakukan pengujian dua kali yaitu uji validitas konvergen *(convergent validity)*, uji validitas diskriminan *(discriminant validity)* dan uji reliabilitas.

4.4.1 Uji Validitas Konvergen *(Convergent Validity)*

Pada uji validitas konvergen *(convergent validity)*, nilai *cross loading* masing-masing konstruk dievaluasi untuk memastikan bahwa korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada konstruk lainnya. Nilai *loading factor* dianggap reliabel apabila memiliki nilai korelasi melebihi 0,70 atau sering digunakan batas bawah 0,6 sebagai batasan nilai *loading factor* (Hamid & Anwar, 2019).. Berikut adalah tabel pengujian validitas konvergen.

Tabel 20 Nilai *Loading Factor*

Variabel	Kode	Nilai *Loading Factor*
Niat *Whistleblowing*	NW1	0,813
	NW2	0,749
	NW3	0,806
	NW4	0,766
Komitmen Profesional	KP1	0,615
	KP2	0,661
	KP3	0,790
	KP4	0,811
Komitmen Organisasi	KO1	0,681
	KO2	0,818
	KO3	0,678
	KO4	0,741

Variabel	Kode	Nilai *Loading Factor*
Sosialisasi Antisipatif	SA1	0,703
	SA2	0,768
	SA3	0,723
	SA4	0,673
Intensitas Moral	IM1	0,667
	IM2	0,758
	IM3	0,752
	IM4	0,817
Personal Cost	PC1	0,832
	PC2	0,854
	PC3	0,844
	PC4	0,844
Locus Of Control	LOC1	0,739
	LOC2	0,674
	LOC3	0,815

Sumber: Data Primer, Diolah 2025

Penelitian ini menggunakan nilai batas 0,60 sebagai batasan nilai *loading factor*. Dari Tabel 20 dapat disimpulkan bahwa tidak ada item yang berada di bawah nilai 0,60 sehingga selanjutnya dapat dilakukan untuk menguji validitas konvergen yang dilihat dari nilai *Average Variance Extracted (AVE).* Untuk memenuhi uji validitas konvergen, nilai *Average Variance Extracted (AVE)* harus memiliki nilai lebih besar dari 0,50. Berikut merupakan hasil pengujian nilai AVE dalam penelitian ini.

Tabel 21 Nilai *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	*Average Variance Extracted (AVE)*
Niat *Whistleblowing* (NW)	0,615
Komitmen Profesional (KP)	0,699
Komitmen Organisasi (KO)	0,535
Sosialisasi Antisipatif (SA)	0,515
Intensitas Moral (IM)	0,563
Personal Cost (PC)	0,844
Locus Of Control (LOC)	0,745

Sumber: Data Primer, Diolah 2025

Berdasarkan Tabel 21, dapat disimpulkan bahwa semua variabel telah memenuhi batas nilai AVE yaitu diatas nilai 0,50. Hal ini menunjukkan bahwa variabel yang diuji telah memenuhi uji *convergent validity* karena nilai item untuk setiap variabel telah memenuhi diatas 0,50.

4.4.2 Uji Validitas Diskriminan *(Discriminant Validity)*

Validitas diskriminan dipakai untuk menguji keabsahan sebuah model. Jika terdapat hubungan antara konstruk dengan indikatornya lebih besar daripada hubungan antara indikator dengan kontruk lainnya, disimpulkan bahwa konstruk laten lebih baik dalam memprediksi indikator di dalam bloknya sendiri dibandingkan dengan indikator di dalam blok lainnya (Sekaran & Bougie, 2016).

Tabel 22 Nilai *Cross Loading* Item

Kode Item	PC	NW	KP	IM	KO	SA	LOC
PC2	0,854	0,092	0,152	0,057	0,124	0,033	0,058
PC4	0,844	0,112	-0,039	0,022	0,000	0,094	0,035
PC3	0,844	0,208	-0,042	0,101	0,080	0,014	0,034
PC1	0,832	0,062	0,060	0,069	0,056	0,073	0,175
NW1	0,165	0,813	0,143	0,080	0,147	-0,023	0,148
NW3	0,080	0,806	0,116	0,113	0,023	0,232	0,038
NW4	0,165	0,766	0,179	-0,033	0,187	0,005	-0,019
NW2	0,114	0,749	0,230	0,126	0,194	0,055	0,185
KP4	0,023	0,224	0,811	0,203	0,171	0,099	0,143
KP3	0,013	0,175	0,790	0,170	0,158	0,151	0,115
KP2	-0,027	0,213	0,661	0,235	0,281	0,170	0,189
KP1	0,133	0,154	0,615	0,218	0,058	0,251	0,158
IM4	0,036	0,009	0,191	0,817	0,166	0,016	0,143
IM2	0,015	0,070	0,140	0,758	0,021	0,129	0,178
IM3	0,039	0,076	0,168	0,752	0,153	0,121	0,005
IM1	0,198	0,111	0,133	0,667	0,025	0,182	0,198
KO2	0,011	0,092	0,114	0,112	0,818	0,160	0,079
KO4	0,132	0,159	0,229	0,111	0,741	0,161	0,001
KO1	0,100	0,154	-0,040	0,156	0,681	0,135	0,288
KO3	0,065	0,168	0,348	0,015	0,678	0,168	-0,093
SA2	0,060	0,098	0,207	0,071	0,073	0,768	0,098
SA3	-0,017	0,123	0,173	-0,035	0,208	0,723	0,187
SA1	0,074	-0,003	0,121	0,221	0,104	0,703	0,041
SA4	0,109	0,032	0,023	0,192	0,219	0,673	0,197
LOC3	0,063	0,080	0,150	0,183	0,095	0,120	0,815
LOC1	0,189	0,035	0,089	0,138	0,156	0,185	0,739
LOC2	0,052	0,182	0,224	0,158	-0,044	0,173	0,674

Sumber: Data Primer, Diolah 2025

Berdasarkan Tabel 22, dapat disimpulkan bahwa setiap blok indikator menunjukkan nilai yang tinggi dibandingkan dengan konstruk variabel lainnya. Selain itu penelitian ini juga menggunakan pengujian *discriminant validity* dengan membandingkan akar kuadrat AVE untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk

lainnya dalam model. Berikut merupakan tabel yang membandingkan akar kuadrat AVE pada masing-masing variabel.

Tabel 23 Nilai Korelasi Antar Variabel

Variabel	NW	KP	KO	SA	IM	PC	LOC
NW	0,784*	0,481	0,408	0,259	0,255	0,320	0,309
KP		0,836*	0,488	0,457	0,500	0,169	0,447
KO			0,732*	0,446	0,323	0,217	0,288
SA				0,718*	0,362	0,188	0,428
IM					0,750*	0,203	0,428
PC						0,844*	0,253
LOC							0,745*

Sumber: Data Primer, Diolah 2025

- = Akar AVE

Tabel 24 Nilai AVE dan Akar AVE

Variabel	AVE	Akar AVE
Niat Whistleblowing (NW)	0,615	0,784
Komitmen Profesional (KP)	0,699	0,836
Komitmen Organisasi (KO)	0,535	0,732
Sosialisasi Antisipatif (SA)	0,515	0,718
Intensitas Moral (IM)	0,563	0,750
Personal Cost (PC)	0,712	0,844
Locus Of Control (LOC)	0,555	0,745

Sumber: Data Primer, Diolah 2025

Berdasarkan pada Tabel 24, dapat disimpulkan bahwa nilai akar AVE lebih besar daripada nilai korelasi antar konstruk. Nilai akar AVE yang lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasi antar suatu konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dapat disimpulkan bahwa validitas diskriminan dalam penelitian ini terpenuhi

4.5 Uji Reliabilitas

Penelitian ini juga melakukan pengujian uji reliabilitas selain pengujian validitas konstruk. Pengujian dilakukan menggunakan konstruk yang diukur dengan *composite reliability*. Suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila nilai *composite reliability* diatas 0,70 (Ghozali & Latan, 2015). Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 25 berikut.

Tabel 25 Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	*Composite Reliability*	*Cronbach's Alpha*	Keterangan
Niat *Whistleblowing*	0,864	0,852	Reliabel
Komitmen Profesional	0,813	0,845	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,821	0,806	Reliabel
Sosialisasi Antisipatif	0,809	0,763	Reliabel
Intensitas Moral	0,837	0,811	Reliabel
Personal Cost	0,908	0,886	Reliabel
Locus of Control	0,788	0,755	Reliabel

Sumber: Data Primer, Diolah 2025

Berdasarkan pada Tabel 25, menyatakan bahwa semua konstruk pada variabel penelitian ini mempunyai nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach's alpha* di atas 0,70. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semua konstruk pada penelitian ini memenuhi persyaratan reliabilitas konstruk dan dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

4.6 Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum dilakukannya pengujian analisis regresi linier berganda, penelitian ini menguji terlebih dahulu uji asumsi klasik yang bertujuan agar kesimpulan yang diperoleh tidak menimbulkan nilai yang bias. Adapun uji asumsi klasik yang dilakukan pada penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

4.6.1 Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas data dilakukan dengan menggunakan *One Sample Kormogorov-Smirnov Test* (metode *Monte-Carlo*) dengan melihat tingkat signifikansi 5%. Nilai signifikansi harus lebih besar dari >0.05. Pengujian dilakukan sebanyak dua kali karena pengujian pertama uji normalitas tidak menunjukkan distribusi yang normal, sehingga peneliti memutuskan untuk menghilangkan item yang memiliki nilai residual yang tinggi untuk membuat data berdistribusi normal. Hasil uji normalitas untuk seluruh model penelitian adalah sebagai berikut.

Tabel 26 Hasil Uji Normalitas Pertama

Jumlah Sampel	Nilai Sig-Monte Carlo
255	0,001

Sumber: Data Primer, Diolah 2025

Berdasarkan Tabel 26, menunjukkan bahwa dari model regresi nilai koefisien *Kolmogorov-Smirnov* memiliki probabilitas Monte-Carlo *(Monte Carlo Sig. (2-tailed)* sebesar 0.001. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi ini tidak berdistribusi normal, sehingga peneliti memutuskan untuk melakukan *casewise* untuk mencari sampel yang memiliki nilai residual yang tinggi. Berikut adalah hasil dari *casewise*.

Tabel 27 Hasil *Casewise Diagnostic*

Nomor Item Sampel	Standar Residual	Jumlah Point Item	Nilai Residual
227	-3,069	12	-5,77579
228	-6,694	4	12,59898
240	-3,271	12	-6,15683
241	-3,049	12	-5,73742

Sumber: Data Primer, Diolah 2025

Berdasarkan Tabel 27, menyatakan bahwa sampel item 227, 228, 240 dan 241 memiliki nilai residual yang berdampak pada hasil uji normalitas sehingga peneliti memutuskan untuk menghilangkan beberapa sampel tersebut. Setelah item sampel dihilangkan dilakukan kembali uji normalitas kedua. Hasil dari uji normalitas kedua dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 28 Hasil Uji Normalitas Kedua

Jumlah Sampel	Nilai Sig-Monte Carlo
251	0,172

Sumber: Data Primer, Diolah 2025

Setelah menghilangkan 4 item sampel dan melakukan uji normalitas kedua, didapatkan hasil *Monte-Carlo Sig. (2-tailed)* sebesar 0,172. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai 0,172 memiliki nilai yang lebih besar dari 0,05. Demikian data dalam penelitian ini dinyatakan berdistribusi normal.

4.6.2 Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil regresi variabel independen dan variabel dependen menghasilkan nilai Toleransi dan VIF pada keenam variabel independennya. Untuk membuktikan ada atau tidaknya pelanggaran multikolinieritas dapat digunakan Uji VIF dengan batas nilai VIF <10 atau besarnya toleransi >0,1. Berikut adalah hasil dari pengujian multikolinieritas.

Tabel 29 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Nilai Toleransi	Nilai VIF	Keterangan
Komitmen Profesional	0,572	1,747	Tidak ada multikolinieritas
Komitmen Organisasi	0,681	1,469	Tidak ada multikolinieritas
Sosialisasi Antisipatif	0,675	1,482	Tidak ada multikolinieritas
Intensitas Moral	0,672	1,488	Tidak ada multikolinieritas
Personal Cost	0,895	1,117	Tidak ada multikolinieritas
Locus of Control	0,675	1,482	Tidak ada multikolinieritas

Sumber: Data Primer, Diolah 2025

4.6.3 Uji Heterokedastisitas

Suatu asumsi penting dari pengujian model regresi linier adalah gangguan *(disturbance)* yang kemungkinan muncul dalam regresi adalah homoskedastisitas atau semua gangguan yang mempunyai varian sama. Adapun metode yang akan diuji dalam penelitian uji heterokedastisitas ini ialah dengan menggunakan metode *Sperman-Rho* dengan batas nilai signifikansi > 0,05. Berikut merupakan sajian tabel dari uji heterokedastisitas.

Tabel 30 Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Nilai Signifikansi (*2-tailed)*	Nilai Batas Uji	Keterangan
Komitmen Profesional	0,664	0,050	Tidak terjadi heterokedastisitas
Komitmen Organisasi	0,862	0,050	Tidak terjadi heterokedastisitas
Sosialisasi Antisipatif	0,249	0,050	Tidak terjadi heterokedastisitas
Intensitas Moral	0,662	0,050	Tidak terjadi heterokedastisitas
Personal Cost	0,784	0,050	Tidak terjadi heterokedastisitas
Locus of Control	0,748	0,050	Tidak terjadi heterokedastisitas

Sumber: Data Primer, Diolah 2025

Berdasarkan Tabel 30, menunjukkan hasil dari pengujian heterokedastisitas, disimpulkan bahwa tidak ada variabel yang memiliki nilai di bawah 0,05. Maka

dari itu dapat dikatakan bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi heterokedastisitas.

4.7 Pengujian Model Struktural *(Inner Model)*

Pengujian model struktural atau *inner model* bertujuan untuk mengevaluasi hubungan antara konstruk laten atau variabel yang telah dihipotesiskan. Pada pengujian model struktural akan di uji dengan Koefisien Determinasi *(R-Square),* Uji *Goodness of Fit (GoF)* dan uji analisis regresi linier berganda.

4.7.1 Uji Koefisien Determinasi *(R-Square)*

Pengujian koefisien determinasi atau *R-square* digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen (Sekaran & Bougie, 2016). Pengukuran ini dilakukan dengan mengevaluasi nilai *adjustmet R-square*. Peneliti menggunakan nilai *adjustment R-square* dikarenakan menggunakan pengujian analisis regresi linier berganda pada tahapan model struktural lainnya. Dalam penelitian ini, nilai-nilai *adjustment R-square* yang digunakan adalah 0,67 dikategorikan kuat, 0,33 dikategorikan moderat, dan 0,19 dikategorikan lemah (Ghozali & Latan, 2015). Berikut hasil dari pengujian koefisien determinasi.

Tabel 31 Nilai *R-Square*

Variabel	*R-Square*	*Adjustment R-Square*
Niat *Whistleblowing*	0,440	0,427

Sumber: Data Primer, Diolah 2025

Dari Tabel 31 dapat disimpulkan bahwa nilai *adjustment R-square* untuk variabel niat *whistleblowing* sebesar 0,427 (moderat). Hal ini menunjukkan nilai adjustment R-square untuk niat *whistleblowing* dikatakan moderat dengan arti bahwa variabel Komitmen Profesional (X1), Komitmen Organisasi (X2), Sosialisasi Antisipatif (X3), Intensitas Moral (X4), *Personal Cost* (X5) dan *Locus of Control* (X6) mampu menjelaskan variabel Niat *Whistleblowing* (Y) sebesar 42,7%, sedangkan sisanya sebesar 57,3% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

4.7.2 Uji *Goodness of Fit (GoF)*

Pada uji *goodness of fit (GoF)* dihitung dari perkalian pada akar kuadrat rata rata nilai AVE dengan nilai dari *adjusted R-square*. Tabel 32 menunjukkan nilai AVE dan *adjusted R-square.*

Tabel 32 Nilai *Adjusment R-Square* dan Akar AVE

Variabel	*Adjustment R-square*	AVE
Komitmen Profesional (X1)		**0,699**
Komitmen Organisasi (X2)		**0,535**
Sosialisasi Antisipatif (X3)		**0,515**
Intensitas Moral (X4)		**0,563**
Personal Cost (X5)		**0,712**
Locus of Control (X6)		**0,555**
Niat *Whistleblowing* (Y)	**0,427**	**0,612**
Average	**0,427**	**0,599**

Sumber: Data Primer, Diolah 2025

Dengan perhitungan GoF sebagai berikut:

GoF = $\sqrt{AVE\ x R^2}$

GoF = √0,599 x 0,427

GoF = 0,505

Nilai *goodness of fit (GoF)* yang diperoleh dari perhitungan adalah sebesar 0,505. Nilai tersebut lebih tinggi dari 0,360 sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memiliki kemampuan yang besar dalam menjelaskan data empiris yang ada. Semakin tinggi nilai GoF yang dimiliki, maka akan semakin baik untuk diteliti atau memiliki kesesuaian dengan data penelitian yang tersedia dan uji hipotesis.

4.7.3 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil dari uji regresi linier berganda mengenai pengaruh komitmen profesional (X1), komitmen organisasi (X2), sosialisasi antisipatif (X3),

intensitas moral (X4), *personal cost* (X5) dan *locus of control* (X6) terhadap niat melakukan *whistleblowing* bisa dilihat pada hasil uji berikut.

Tabel 33 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	*Unstandardized Coeficients*	*Standart Error*	Nilai t	Nilai Signifikansi
(Constant)	-0,481	1,352	-0,356	0,722
Komitmen Profesional	0,509	0,084	6,087	0,000
Komitmen Organisasi	0,302	0,066	4,575	0,000
Sosialisasi Antisipatif	0,007	0,069	0,096	0,924
Intensitas Moral	-0,004	0,064	-0,065	0,948
Personal Cost	0,159	0,042	3,828	0,000
Locus of Control	0,073	0,094	0,775	0,439

Sumber: Data Primer, Diolah, 2025

Dari uji model regresi linier berganda diatas, maka kita menentukan persamaan dari variabel komitmen profesional, komitmen organisasi, sosialisasi antisipatif, intensitas moral, *personal cost,* dan *locus of control* yang berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Persamaan hasil regresi linier berganda tersebut sebagai berikut:

$$Y = -0,481 + 0,509X1 + 0,302X2 + 0,007X3 + -0,004X4 + 0,159X5 + 0,073X6 + e$$

Dari hasil uji regresi linier berganda yang telah dilakukan, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a. Hasil dari uji regresi linier berganda dalam penelitian ini didapatkan nilai konstanta koefisien sebesar -0,481. Ini dapat diinterpretasikan jika seluruh variabel independen dalam penelitian ini konstan atau bernilai nol, maka besarnya niat *whistleblowing* adalah sebesar -0,481.

b. Pada variabel komitmen profesional mempunyai koefisien regresi yang positif terhadap niat whistleblowing dengan nilai 0,509. Artinya setiap peningkatan komitmen professional sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan sebesar 0,509. Dapat dikatakan bahwa kecenderungan untuk memiliki niat melakukan *whistleblowing* apabila seseorang tersebut memiliki tingkat komitmen profesional.

c. Pada variabel komitmen organisasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,302. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan komitmen organisasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan sebesar 0,302. Dapat dikatakan bahwa kecenderungan untuk memiliki niat melakukan *whistleblowing* apabila seseorang tersebut memiliki tingkat komitmen organisasi.

d. Pada variabel sosialisasi antisipatif memiliki koefisien regresi sebesar 0,007. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan sosialisasi antisipatif sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan sebesar 0,007. Dapat dikatakan bahwa meski seseorang memiliki tingkat sosialisasi

antisipatif yang tinggi, tidak memiliki kecenderungan niat untuk melakukan *whistleblowing*.

e. Pada variabel intensitas moral memiliki koefisien regresi sebesar -0,004. Hal ini dapat dikatakan bahwa setiap peningkatan intensitas moral sebesar 1 satuan, maka akan menurunkan sebesar 0,004. Penurunan ini menunjukkan bahwa seseorang dengan intensitas moral yang tinggi cenderung tidak memiliki niat untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

f. Pada variabel *personal cost* memiliki koefisien regresi sebesar 0,159. Hal ini dapat dikatakan bahwa setiap peningkatan *personal cost* sebesar 1 satuan, maka meningkatkan sebesar 0,159. Peningkatan ini menunjukkan bahwa seseorang tidak akan terpengaruh oleh faktor *personal cost* untuk memiliki niat melakukan *whistleblowing*.

g. Pada variabel *locus of control* memiliki koefisien regresi sebesar 0,073. Hal ini dapat dikatakan bahwa setiap peningkatan *locus of control* sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan sebesar 0,073. Peningkatan ini menunjukkan bahwa adanya kecenderungan bagi seseorang untuk memiliki niat melakukan *whistleblowing* yang memiliki *locus of control* namun tidak begitu signifikan.

4.8 Pengujian Hipotesis

Seperti telah dijelaskan dalam bab sebelumnya, hasil dari perbandingan antara sig t dengan nilai signifikansi 5%akan dijadikan dasar untuk pengambilan keputusan.

Tabel 4.25 yang berisi hasil persamaan regresi pada variabel-variabel penelitian akan memperlihatkan hasil dari *sig t*. Dari tabel tersebut terlihat nilai sig t untuk masing-masing variabel bebasnya telah diketahui dan dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan dengan cara membandingkannya dengan nilai signifikansi 5%.

Tabel 34 Rekapitulasi Pengujian Hipotesis

Konstruk	B	t	Sig t	Keterangan
(Constant)	-0,481			
KP – NW	0,509	6,087	0,000	**Didukung**
KO – NW	0,302	4,575	0,000	**Didukung**
SA – NW	0,007	0,096	0,924	**Tidak Didukung**
IM – NW	-0,004	-0,065	0,948	**Tidak Didukung**
PC – NW	0,159	3,828	0,000	**Tidak Didukung***
LOC – NW	0,073	0,775	0,439	**Tidak Didukung**

Sumber: Data Primer, Diolah 2025

* = Beda arah Koefisien Regresinya

NW = Niat *Whistleblowing*
KP = Komitmen Profesional
KO = Komitmen Organisasi
SA = Sosialisasi Antisipatif
IM = Intensitas Moral
PC = *Personal Cost*
LOC = *Locus of Control*

a. Pengujian terhadap koefisien regresi Komitmen Profesional (X1)

Hasil perhitungan pada regresi diperoleh nilai t hitung sebesar 6,087 dan probabilitas sebesar 0,000. Dengan demikian nilai probabilitas lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima yang artinya Komitmen Profesional (X1) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap niat *whistleblowing*. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa "terdapat pengaruh positif pada Komitmen Profesional terhadap niat melakukan *whistleblowing*" **didukung**.

b. Pengujian terhadap koefisien regresi Komitmen Organisasi (X2)

Hasil perhitungan pada regresi diperoleh nilai t hitung sebesar 4,575 dan probabilitas sebesar 0,000. Dengan demikian nilai probabilitas lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima yang artinya Komitmen Organisasi (X2) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap niat *whistleblowing*. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa "terdapat pengaruh positif pada Komitmen Organisasi terhadap niat melakukan *whistleblowing*" **didukung**.

c. Pengujian terhadap koefisien regresi Sosialisasi Antisipatif (X3)

Hasil perhitungan pada regresi diperoleh nilai t hitung sebesar 0,096 dan probabilitas sebesar 0,924. Dengan demikian nilai probabilitas lebih besar dari nilai signifikansi 0,05, maka H0 diterima dan Ha ditolak yang artinya Sosialisasi Antisipatif (X3) secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap niat *whistleblowing*. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang

menyatakan bahwa “terdapat pengaruh positif pada Sosialisasi Antisipatif terhadap niat melakukan *whistleblowing*” **tidak didukung**.

d. Pengujian terhadap koefisien regresi Intensitas Moral (X4)

Hasil perhitungan pada regresi diperoleh nilai t hitung sebesar -0,065 dan probabilitas sebesar 0,948. Dengan demikian nilai probabilitas lebih besar dari nilai signifikansi 0,05, maka H0 diterima dan Ha ditolak yang artinya Intensitas Moral (X4) secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap niat *whistleblowing*. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “terdapat pengaruh positif pada Intensitas Moral terhadap niat melakukan *whistleblowing*” **tidak didukung**.

e. Pengujian terhadap koefisien regresi *Personal Cost* (X5)

Hasil perhitungan pada regresi diperoleh nilai t hitung sebesar 3,828 dan probabilitas sebesar 0,000. Dengan demikian nilai probabilitas lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05, maka H0 diterima dan Ha ditolak kearah positif yang artinya *Personal Cost* (X5) secara parsial memiliki pengaruh positif signifikan terhadap niat *whistleblowing*. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “terdapat pengaruh negatif pada *Personal Cost* terhadap niat melakukan *whistleblowing*” **tidak didukung**.

f. Pengujian terhadap koefisien regresi *Locus of Control* (X6)

Hasil perhitungan pada regresi diperoleh nilai t hitung sebesar 0,775 dan probabilitas sebesar 0,439. Dengan demikian nilai probabilitas lebih besar dari nilai signifikansi 0,05, maka H0 diterima dan Ha ditolak yang artinya *Locus of*

Control (X6) secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap niat *whistleblowing*. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa "terdapat pengaruh positif pada *Locus of Control* terhadap niat melakukan *whistleblowing*" **tidak didukung**.

4.9 Pembahasan Hipotesis

Untuk menguji hipotesis pada penelitian ini memakai *inner* model yang telah diuji dan bertujuan untuk menguji pengaruhnya hubungan variabel komitmen profesional, komitmen organisasi, sosialisasi antisipatif, intensitas moral, *personal cost* dan *locus of control* terhadap niat *whistleblowing*. Di bawah ini penjabaran atas hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan.

4.9.1 Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Niat *Whistleblowing*

Hasil pengujian pada regresi diperoleh nilai t hitung sebesar 6,087 dan probabilitas sebesar 0,000. Dengan demikian nilai probabilitas lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa H1 yaitu "Komitmen Profesional berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*" didukung. Komitmen Profesional (X1) secara parsial memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap niat *whistleblowing*. Pengujian ini menunjukkan bahwa faktor komitmen profesional memiliki peranan penting dalam membentuk niat untuk melakukan *whistleblowing*. Indikator komitmen profesional dalam penelitian ini mampu menampilkan bahwa semakin besar tingkat komitmen profesional, maka

semakin besar pula pengaruhnya dalam membentuk niat untuk melakukan *whistleblowing*.

Komitmen profesional dapat didefinisikan sebagai hubungan yang kuat antara seseorang dan profesinya (Nesje, 2016). Komitmen profesional dapat diartikan sebagai sikap individu yang terbentuk akibat dari hubungan kuat individu terhadap profesinya. Berdasarkan *Theory of Planned Behavior (TPB)* yang menerangkan bahwa niat terbentuk oleh suatu sikap dari perilaku. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa sikap pada komitmen atas profesi seseorang mampu membentuk niat melakukan *whistleblowing* sesuai dengan teori yang telah dijabarkan.

Hal ini karena aparat desa yang memiliki komitmen profesional tinggi biasanya menjunjung tinggi nilai etika, akuntabilitas dan kejujuran dalam bekerja. Mereka merasa bertanggung jawab menjaga nama baik profesi yang dimiliki serta nama baik institusi dan kepentingan publik, sehingga lebih memiliki kecenderungan melaporkan pelanggaran seperti korupsi, penyalahgunaan dana atau manipulasi data. Selain itu, semakin tinggi profesionalisme seseorang, semakin besar pemahamannya terhadap aturan dan prosedur resmi yang berlaku. Dengan demikian aparat desa lebih mudah mengenali perilaku yang menyimpang dan membentuk niat untuk mengoreksi dan melaporkannya melalui *whistleblowing*. Maka kinerja profesional berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing* dan profesionalisme membentuk nilai integritas, keberanian moral dan komitmen terhadap akuntabilitas publik. Hal ini juga sesuai yang dinyatakan

dalam penelitian oleh Urumsah et al. (2018) bahwa komitmen profesional yang kuat pada akhirnya akan meningkatkan niat individu untuk melakukan *whistleblowing*.

Implikasi dari penelitian ini ialah, kedepannya setiap organisasi di dalam pemerintahan khususnya di pemerintah desa, hendaknya memperhatikan hal-hal yang dapat meningkatkan komitmen profesional setiap aparat desa. Pemerintah desa perlu untuk mengembangkan sikap profesionalisme melalui pelatihan, seminar, maupun pengembangan diri mengenai sikap profesionalisme ini agar para aparat desa mampu mempertahankan dan mengembangkan tingkat komitmen profesionalnya, sehingga para aparat desa memiliki pemahaman terkait kode etik profesi dan pelanggaran-pelangaran yang berkaitan dengan etika profesi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Urumsah et al. (2018) dan Lidiarti & Sukirman (2019) yang menyatakan bahwa komitmen profesional berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*.

4.9.2 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Niat *Whistleblowing*

Hasil pengujian pada regresi diperoleh nilai t hitung sebesar 4,575 dan probabilitas sebesar 0,000. Dengan demikian nilai probabilitas lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa H2 yaitu "Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*" didukung. Komitmen Organisasi (X2) secara parsial memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap niat *whistleblowing*. Pengujian ini menunjukkan bahwa faktor

komitmen organisasi memiliki peranan penting dalam membentuk niat untuk melakukan *whistleblowing*. Indikator komitmen organisasi dalam penelitian ini mampu menunjukkan bahwa semakin besar tingkat komitmen organisasi, maka semakin besar pula pengaruhnya dalam membentuk niat untuk melakukan *whistleblowing*.

Bagustianto & Nurkholis (2015) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif identifikasi dan keterlibatan individu dalam organisasi tertentu yang dapat ditandai dengan tiga faktor terkait: 1) keyakinan kuat, penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi; 2) kesediaan untuk mengerahkan upaya yang cukup atas nama organisasi; 3) keinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (loyalitas). Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai sikap individu yang terbentuk akibat dari hubungan kuat individu terhadap organisasinya. Sementara itu, *Theory of Planned Behavior (TPB)* yang menerangkan bahwa niat terbentuk oleh suatu sikap dari perilaku. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa sikap pada komitmen kepada tempat dia bekerja seseorang mampu membentuk niat melakukan *whistleblowing* sesuai dengan teori yang telah dijabarkan.

Hal ini dikarenakan aparat desa yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi merasa desa adalah "rumah" mereka dan keberhasilan organisasi merupakan tugas dan tanggung jawab bersama. Karena rasa memiliki ini, mereka terdorong untuk melindungi organisasi dari perilaku menyimpang dengan cara melaporkan pelanggaran yang terjadi melalui *whistleblowing*. Selain

itu, aparat dengan komitmen organisasi tinggi memahami tujuan, visi dan misi organisasi dengan melayani masyarakat secara jujur dan transparan. Aparat yang mempunyai komitmen organisasi tinggi akan memprioritaskan kepentingan public dan menajaga reputasi lembaga, bukan melindungi individu yang salah.

Implikasi dari penelitian ini ditujukan kepada pemerintah desa setempat. Pemerintah desa perlu untuk memberikan dorongan kepada aparatnya agar menjaga nama baik organisasi tempat dia bekerja serta pemahaman mengenai nilai-nilai dan tujuan organisasi. Hal ini ditujukan agar setiap aparat desa mampu memahami hal-hal yang mampu mengancam nama baik organisasi dan memiliki kecenderungan untuk menjaganya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Hayati & Wulanditya (2018) dan Bernawati & Napitupulu (2018) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*.

4.9.3 Pengaruh Sosialisasi Antisipatif terhadap Niat *Whistleblowing*

Hasil pengujian pada regresi diperoleh nilai t hitung sebesar 0,096 dan probabilitas sebesar 0,924. Dengan demikian nilai probabilitas lebih besar dari nilai signifikansi 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa H3 yaitu "Sosialisasi Antisipatif berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*" tidak didukung. Sosialisasi Antisipatif (X3) secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap niat *whistleblowing*. Pengujian ini menunjukkan bahwa faktor sosialisasi antisipatif tidak memiliki peranan dalam membentuk niat untuk melakukan

whistleblowing. Indikator sosialisasi antisipatif dalam penelitian ini menampilkan bahwa semakin besar tingkat komitmen profesional, maka tidak memberikan pengaruh dalam membentuk niat untuk melakukan *whistleblowing*.

Sosialisasi antisipatif merupakan suatu proses penyesuaian diri dan keyakinan dari kelompok tertentu sebelum masuk dalam lingkungan baru, termasuk dalam lingkungan kerja sejak mereka masih dalam masa pendidikan (Faradiza & Suci, 2017). Mela et al. (2016) menyatakan bahwa proses sosialisasi antisipatif dapat membuat seseorang memiliki ekspektasi dalam karir yang dia miliki, karena seseorang mengantisipasi sikap, norma, dan nilai-nilai profesi selama proses sosialisasi. Sosialisasi antisipatif dapat diartikan sebagai perspektif individu terhadap norma di lingkungannya bahkan sebelum masuk dalam organisasi tersebut. Berdasarkan *Theory of Planned Behavior (TPB)* yang menerangkan bahwa niat terbentuk oleh suatu perspektif norma disekitarnya. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa norma subjektif pada sosialisasi antisipatif belum mampu memberikan kontribusi pada pembentukan niat melakukan *whistleblowing*.

Berdasarkan hasil uji, peneliti menganalisis ketidak berpengaruhnya faktor sosialisasi antisipatif kemungkinan disebabkan oleh pola berpikir aparat desa mengenai profesi dan organisasi. Meskipun aparat desa merupakan warga pribumi namun mereka kurang memahami proses kerja didalamnya. Selain itu apabila melihat deskripsi pendidikan aparat desa di Jawa Timur yang didominasi

lulusan SMA/sederajat sebesar 55,7% dan jumlah aparat kelompok usia yang didominasi usia lebih dari 45 tahun sebesar 33,7%. Hal ini berarti sampel didominasi oleh aparat usia lebih dari 45 tahun dan berlatar Pendidikan SMA/sederajat. Peneliti menelaah bahwa kemampuan menganalisis dalam membentuk suatu perspektif dalam menghadapi pekerjaan akan berbeda antara lulusan SMA/sederajat dibanding lulusan sarjana. Lulusan sarjana cenderung lebih terbiasa dengan berpikir kritis dan terbuka wawasannya mengenai profesi dan pengembangan karir.

Implikasi dari penelitian ini ialah pentingnya memiliki atau membentuk suatu pola berpikir yang membentuk pandangan mengenai sosialisasi antisipatif yang baik dan tepat. Bagi pemerintah pusat peningkatan sumber daya manusia dengan lulusan sarjana sangat penting untuk meningkatkan kemampuan pola berpikir yang tepat dan pemahaman yang baik dalam dunia kerja di pemerintah desa. Untuk itu peran pemerintah desa sangat penting di sini untuk terus mengembangkan potensi kemampuan aparat desanya terlebih mengenai kemampuan berpikir yang kritis dan luas terlebih pada hal-hal kecurangan. Selain itu untuk mengurangi perbedaan perspektif itu, pemerintah desa memerlukan pelatihan dan pengembangan diri bagi aparat desa untuk menyelaraskan pandangan mengenai dunia kerja di pemerintah desa. Aparat desa tetap membutuhkan kemampuan-kemampuan teknis dan praktis untuk dapat beradaptasi dalam lingkungan baru. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Lidiarti & Sukirman (2019) yang menyatakan bahwa sosialisasi

antisipatif berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*. Namun sejalan dengan penelitian Rizkyta & Widajantie (2022) yang menyatakan bahwa sosialisasi antisipatif tidak berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*.

4.9.4 Pengaruh Intensitas Moral terhadap Niat *Whistleblowing*

Hasil pengujian pada regresi diperoleh nilai t hitung sebesar -0,065 dan probabilitas sebesar 0,948. Dengan demikian nilai probabilitas lebih besar dari nilai signifikansi 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa H4 yaitu "Intensitas Moral berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*" tidak didukung. Intensitas Moral (X4) secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap niat *whistleblowing*. Dari pengujian ini menunjukkan bahwa faktor intensitas moral tidak memiliki peranan dalam membentuk niat untuk melakukan *whistleblowing*. Indikator intensitas moral dalam penelitian ini menampilkan bahwa semakin besar tingkat intensitas moral, maka tidak memberikan pengaruh dalam membentuk niat *whistleblowing*.

Intensitas moral adalah sebuah konstruk yang mencakup karakteristik-karakteristik yang merupakan perluasan dari isu-isu yang terkait dengan isu moral utama dalam sebuah situasi yang akan mempengaruhi persepsi individu mengenai masalah etika dan intensi keperilakuan yang dimilikinya (Kreshastuti & Prastiwi, 2014). Intensitas moral merupakan hal yang bersangkutan dengan isu moral mempengaruhi penilaian etika individu serta niat individu tersebut dalam melakukan sebuah tindakan, untuk itu intensitas moral merepresentasikan persepsi

individu terhadap suatu peristiwa. Berdasarkan *Theory of Planned Behavior (TPB)* yang menerangkan bahwa niat terbentuk oleh suatu perspektif dari perilaku. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa pandangan mengenai intensitas moral aparat desa tidak mampu membentuk niat melakukan *whistleblowing*, hal ini tidak sesuai dengan teori yang dijabarkan pada TPB.

Dari hasil penelitian ini, kemungkinan faktor yang menyebabkan intensitas moral tidak berpengaruh terhadap niat *whistleblowing* ialah kurangnya kepastian hukum di mata aparat desa di Jawa Timur. Isu moral yang berkembang dewasa ini menunjukkan kurangnya implementasi proses pengadilan yang dinilai kurang baik oleh masyarakat. Hal ini mampu membentuk pandangan masyarakat mengenai bagaimana ia harus merespon korupsi. Selain itu kemungkinan karena faktor gender yang mungkin dapat berpengaruh. Dari hasil analisis deskriptif penelitian ini cenderung didominasi oleh laki-laki (60,8%). Teori disonansi kognitif gender menyatakan bahwa sifat dan karakter biologis laki-laki dan perempuan memiliki pola pemikiran berbeda, gender laki-laki dan perempuan memiliki respon berbeda atas rasa ketidaknyamanan akibat sikap, pemikiran dan perilaku yang menurutnya bertentangan. Perempuan cenderung lebih peka dan sensitif terhadap suatu ketidaknyaman dibandingkan pria. Kemungkinan intensitas moral tidak berpengaruh terhadap niat *whistleblowing* disebabkan oleh kecenderungan banyak sampel yang didominasi oleh pria.

Implikasi dari penelitian ini ialah diperlukan penguatan informasi yang baik dan kuat mengenai dampak dari korupsi. Pemerintah desa perlu gencar dalam melakukan suatu propaganda anti korupsi sehingga tertanam pada setiap individu masyarakat sehingga meningkatkan moralitas aparat desa maupun calon aparat desa. Selain itu pentingnya peningkatan kepastian hukum atau pemberian hukuman yang tepat bagi para pelaku korupsi agar memberikan perspektif perlawanan korupsi yang kuat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Laksono & Sukirman (2019) yang menyatakan bahwa intensitas moral tidak berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*.

4.9.5 Pengaruh *Personal Cost* terhadap Niat Whistleblowing

Hasil pengujian pada regresi diperoleh nilai t hitung sebesar 3,828 dan probabilitas sebesar 0,000. Dengan demikian nilai probabilitas lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa H5 yaitu "*Personal Cost* berpengaruh negatif terhadap niat melakukan *whistleblowing*" sebagai hipotesis tidak didukung karena beda arah koefisien regresinya. *Personal Cost* (X5) secara parsial memiliki pengaruh signifikan yang berkebalikan dengan hipotesis yang diajukan terhadap niat *whistleblowing*. Pengujian ini menunjukkan bahwa faktor *personal cost* memiliki peranan dalam membentuk niat untuk melakukan *whistleblowing*. Indikator *personal cost* dalam penelitian ini mampu menampilkan bahwa semakin besar tingkat *personal cost,* maka semakin besar pula dalam membentuk niat untuk melakukan *whistleblowing*.

Personal cost diartikan sebagai kekuatan pembalasan yang dapat mempengaruhi kecenderungan orang untuk tidak melaporkan pelanggaran (Busra et al. 2019). *Personal cost* merupakan persepsi seseorang dalam merespon tindakan dan membentuk suatu pertimbangan yang justru memberikan dampak pada menurunnya intensi seseorang dalam melakukan *whistleblowing*. Berdasarkan *Theory of Planned Behavior (TPB)* yang mengungkapkan bahwa terbentuknya niat dapat berasal dari suatu pandangan individu terhadap peristiwa. Hasil pengujian penelitian ini menunjukkan bahwa faktor *personal cost* memiliki pengaruh dalam membentuk niat untuk melakukan *whistleblowing*.

Aparat desa di Jawa Timur menunjukkan kecenderungan untuk melakukan sesuatu dalam memerangi tindakan ilegal (korupsi), bahkan resiko ancaman yang mungkin dapat mereka dapatkan justru membuat mereka semakin meningkatkan niat mereka untuk melakukan pelaporan. Kemungkinan faktor ini disebabkan oleh karakter masyarakat Jawa Timur yang terkesan tegas dan berani serta tidak dapat ditekan oleh pihak manapun dibandingkan dengan masyarakat jawa di bagian lainnya. Karakter yang melekat pada masyarakat mengenai mempertahankan harga diri dan tidak dapat diancam oleh siapapun membuat mereka semakin tertantang terhadap suatu ancaman. Oleh karena itu setiap ancaman pembalasan kepada mereka justru semakin tertantang untuk melaporkan alih-alih takut terhadap pembalasan yang akan mereka dapatkan.

Selain itu, kemungkinan bahwa kedekatan antara setiap anggota aparat desa dan atasan yang membentuk suatu pandangan dalam mengikis perbedaan

kekuatan jabatan *(power distance).* Ketika jarak kekuatan ini semakin kecil, maka kecenderungan aparat desa berpandangan bahwa mereka mampu untuk mengkritik, menegur dan bahkan melaporkan suatu tindakan ilegal juga meningkat. Hal ini dikarenakan setiap aparat desa merupakan warga pribumi yang cenderung telah mengenal satu sama lain dalam jangka yang relatif lama, sehingga kedekatan telah terbentuk sebelumnya. Kedekatan ini mampu mengikis tekanan sosial yang mungkin terjadi dan membentuk suatu pandangan bahwa mereka tidak takut terhadap kemungkinan pembalasan yang akan mereka alami. Namun di sisi lain kedekatan ini perlu diawasi oleh sistem, Ketika kedekatan ini secara kompak menunjukkan sikap yang negatif, maka kedekatan ini justru menjadi hal buruk untuk semua anggota aparat desa.

Implikasi dari penelitian ini ialah bagaimana pemerintah desa mampu mempertahankan kedekatan secara personal maupun kelompok untuk terus mengikis pandangan buruk mengenai pembalasan atas pelaporan tindakan ilegal, sehingga calon *whistleblower* akan berpandangan bahwa melaporkan suatu tindakan ilegal merupakan hal sangat perlu dilakukan tanpa merasakan adanya resiko pembalasan terhadapnya. Selain itu pemerintah juga perlu untuk membentuk program sistem kedekatan ini agar terus terjaga. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Bagustianto & Nurkholis (2015) dan Safitri (2022) yang menyatakan bahwa *personal cost* memiliki pengaruh terhadap niat *whistleblowing*.

4.9.6 Pengaruh *Locus of Control* terhadap Niat Whistleblowing

Hasil pengujian pada regresi diperoleh nilai t hitung sebesar 0,775 dan probabilitas sebesar 0,439. Dengan demikian nilai probabilitas lebih besar dari nilai signifikansi 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa H6 yaitu "*Locus of Control* berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*" tidak didukung. *Locus of Control* (X6) secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap niat *whistleblowing*. Pengujian ini menunjukkan bahwa faktor *locus of control* tidak memiliki peranan penting dalam membentuk niat untuk melakukan *whistleblowing*. Indikator *locus of control* dalam penelitian ini mampu menampilkan bahwa semakin besar tingkat *locus of control,* maka tidak memiliki pengaruh dalam membentuk niat untuk melakukan *whistleblowing*.

Locus of control adalah cara pandang individu terhadap kemampuan mengendalikan peristiwa-peristiwa yang terjadi. Menurut Sumardjono & Yustinus (2016) *locus of control* adalah pengharapan tentang penguat atau *reinforcement* berasal dari dalam diri maupun dari luar. Teori kepribadian sosial kognitif menekankan rasa kendali diri individu, apakah seseorang tersebut yang mengendalikan lingkungan atau lingkungan yang mengendalikan seseorang tersebut. Sungu et al. (2019) menyatakan bahwa *locus of control* merupakan salah satu karakteristik yang mempengaruhi keputusan untuk melakukan *whistleblowing*. Hal ini kemungkinan dikarenakan *whistleblower* sangat termotivasi oleh kondisi yang sejauh ini mengindikasikan bahwa situasi tersebut

berpotensi berada di bawah kendali mereka. Berdasarkan *Theory of Planned Behavior (TPB)* yang menerangkan bahwa niat terbentuk oleh suatu persepsi atau pandangan yang mengontrol perilaku. *Locus of control* merupakan suatu cara pandangan individu terhadap kemampuan untuk mengendalikan peristiwa-peristiwa yang terjadi, dalam hal ini bagaimana aparat desa di Jawa Timur mampu membentuk suatu pandangan bahwa kemungkinan terjadinya suatu tindakan ilegal mampu dia atasi. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa persepsi kontrol perilaku pada faktor *locus of control* aparat desa belum mampu membentuk niat melakukan *whistleblowing* sesuai dengan teori yang telah dijabarkan.

Peneliti menelaah kemungkinan hal ini dipengaruhi oleh besarnya pengaruh mengenai pandangan sosial pada lingkungan (eksternal *locus of control*) yang menyebabkan pandangan individu kemungkinan terpengaruh, sehingga pandangan individu *(*internal *locus of control)* menjadi tidak begitu memengaruhi peristiwa yang terjadi. Selain itu pemahaman etik yang kurang dapat mempengaruhi hal tersebut. Pemahaman etik yang baik dan benar mampu meningkatkan cara pandang individu mengenai hal etis dan cara melawan tindakan ilegal. Aparat desa di Jawa Timur belum berani dalam mengambil keputusan yang mengandung resiko. Mereka merasa hal itu tidak dapat dikendalikan oleh dirinya dan menghindari pertanggungjawaban atas tindakan tersebut.

Implikasi dari penelitian ini ialah meski lingkungan sosial yang baik mampu membendung pengaruh negatif dari tindakan ilegal, namun secara personal

aparat desa juga memerlukan prinsip pandangan yang jelas mengenai bagaimana mengendalikan peristiwa tindakan ilegal yang mungkin terjadi. Selain itu pentingnya pemahaman mengenai etika bagi para aparat desa di Jawa Timur agar memberikan pandangan yang lebih dan diharapkan mampu memberikan sudut pandangan dalam melawan tindakan ilegal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Lestari & Yaya (2017) dan Ridho & Rini (2016) yang menyatakan bahwa *locus of control* tidak memiliki pengaruh terhadap niat *whistleblowing*.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari faktor komitmen profesional, komitmen organisasi, sosialisasi antisipatif, intensitas moral, *personal cost* dan *locus of control* terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Studi ini dilakukan dengan pendekatan penelitian kuantitatif dengan penyebaran sampel sejumlah 255 kuesioner tersebar yang ditujukan kepada aparat desa di wilayah Jawa Timur secara daring dan luring dan telah diuji. Berdasarkan dari hasil analisis, pengujian hipotesis dan interpretasi hasil pengujian pada bagian-bagian sebelumnya, dapat diperoleh kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Komitmen profesional berpengaruh positif signifikan terhadap niat *whistleblowing*. Artinya semakin tinggi tingkat komitmen profesional, semakin tinggi juga niat melakukan *whistleblowing* pada aparat desa di Jawa Timur.
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap niat *whistleblowing*. Artinya semakin tinggi tingkat komitmen organisasi, semakin tinggi juga niat melakukan *whistleblowing* pada aparat desa di Jawa Timur.
3. Sosialisasi antisipatif tidak berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*. Artinya semakin tinggi tingkat sosialisasi antisipatif, tidak mempengaruhi niat melakukan *whistleblowing* pada aparat desa di Jawa Timur.

4. Intensitas moral tidak berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*. Artinya semakin tinggi tingkat intensitas moral, tidak mempengaruhi niat melakukan *whistleblowing* pada aparat desa di Jawa Timur.
5. *Personal cost* justru berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*. Artinya semakin tinggi *personal cost*, semakin tinggi juga niat melakukan *whistleblowing* pada aparat desa di Jawa Timur.
6. *Locus of control* tidak berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*. Artinya semakin tinggi tingkat *locus of control*, tidak mempengaruhi niat melakukan *whistleblowing* pada aparat desa di Jawa Timur.

5.2 Implikasi Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu mengenai keperilakuan secara teoritis terutama pada *theory of planned behavior*. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa skema *whistleblowing* menjadi skema yang dominan mengungkap kasus korupsi. Oleh karena itu, pengembangan mengenai keperilakuan menjadi penting untuk melihat bagaimana calon *whistleblower* berniat melakukan pelaporan. Melalui penelitian ini diharapkan dapat membantu pemerintah sebagai wewenang regulasi untuk aktif melakukan tindakan preventif dan pengawasan terhadap pengembangan *whistleblowing*. Dengan dikembangkannya regulasi dan *system whistleblowing* yang tepat, mampu menciptakan sistem yang meningkatkan calon *whistleblower* dan penurunan tingkat korupsi di wilayah Jawa Timur.

Hasil penelitian ini mampu menunjukkan bahwa TPB berkontribusi untuk menjelaskan fenomena tingginya partisipasi *whistleblower* pemerintah desa di Jawa Timur. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa TPB memiliki 3 determinan faktor yaitu sikap terhadap perilaku, norma subjektif dan persepsi kontrol perilaku. Berdasarkan dari hasil penelitian ini bahwa faktor komitmen profesional dan komitmen organisasi merupakan proksi dari determinan faktor sikap terhadap perilaku. Penelitian ini mengungkapkan bahwa aparat desa di Jawa Timur cenderung berperilaku berdasarkan sikap yang diyakini dalam merespon suatu peristiwa. Mereka memerlukan suatu elemen di luar entitas yang diyakini sebagai pedoman atas tindakan yang akan dilakukan. Contoh kemungkinan faktor lain misalnya adalah komitmen terhadap agama/religiusitas, dimana individu menerapkan tindakan berdasarkan keyakinan aturan tuhan atau ajaran agama. Sementara determinan norma subjektif dan persepsi kontrol perilaku menunjukkan hasil yang berbeda.

Perilaku aparat desa di Jawa Timur cenderung memerlukan pedoman yang dianggap sebagai acuan berperilaku dibandingkan dengan pengaruh sosial maupun pandangan pribadi sehingga terdapat keterkaitan yang lebih formal dan profesional dari aparat desa dalam bertindak di dalam pemerintahan desa. Meskipun hasil penelitian ini hanya menunjukkan satu determinan faktor (sikap terhadap perilaku) yang berpengaruh membentuk niat *whistleblowing* pada aparat desa di Jawa Timur, hal ini cukup membuktikan teori yang digunakan karena TPB sendiri menyatakan bahwa untuk membentuk niat berperilaku cukup terbentuk oleh satu determinan faktor saja.

Selain itu peneliti juga membahas bagaimana kaitan *whistleblowing* ini terhadap teori *fraud triangle*. Teori *fraud triangle* adalah model yang menjelaskan tiga kondisi yang menyebabkan terjadinya kecurangan *(fraud)* yaitu tekanan *(pressure)*, peluang *(opportunity)*, dan rasionalisasi *(rationalization)*. Meskipun tidak ada pendapat yang menjelaskan keterkaitan teori *fraud triangle* dengan *whistleblowing* secara langsung, namun dengan adanya *system whistleblowing* yang baik dan tepat, menimbulkan pemberdayaan para *whistleblower* yang baik dan berpotensi meningkatkan tingkat pengawasan serta pendeteksian dugaan korupsi, sehingga menurunkan peluang *(opportunity)* terhadap potensi korupsi.

Implikasi dari hasil penelitian ini ialah: (i) Bagi pemerintah pusat, perlu untuk membuat kebijakan yang tepat mengenai *whistleblowing system* dengan memperhatikan kecenderungan perilaku *whistleblower*. (ii) Bagi pemerintah desa, diperlukan sistem perekrutan berdasarkan kompetensi yang unggul. Perekrutan calon aparat dengan kompetensi yang baik ditujukan agar pemerintah desa dapat memiliki sumber daya manusia yang mampu memahami etika profesi dan nilai-nilai organisasi. Selain itu pemerintah desa juga perlu untuk meningkatkan kompetensi aparat mereka dengan pelatihan profesi maupun pengembangan sumber daya manusia lainnya. (iii) Bagi masyarakat Jawa Timur untuk terus meningkatkan rasa gotong royong dan keeratan warga khas desa. Untuk itu pemerintah desa perlu aktif dalam merencanakan maupun mencanangkan program-program yang mampu meningkatkan rasa gotong royong dan keeratan antar warga di wilayah mereka. Berdasarkan penelitian bahwa *personal cost* memiliki pengaruh positif signifikan yang kemungkinan disebabkan oleh karakter

masyarakat jawa timur yang keras dan menjunjung tinggi harga diri. Selain itu keeratan antar warga mampu mengikis *power distance* sehingga masyarakat Jawa Timur tidak segan untuk gotong royong melawan korupsi.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang mungkin dapat mempengaruhi hasil penelitian yang dicapai ialah pengambilan data penelitian yang tidak mencangkup keseluruhan daerah dikarenakan regulasi perizinan mengenai Surat Keterangan Penelitian yang belum tersosialisasi sesuai undang-undang di Jawa Timur, sehingga penelitian ini belum mencakup secara komprehensif semua kabupaten di Jawa Timur. Selain itu, pengambilan data dengan metode online sangat tidak efektif dikarenakan keterbatasan responden dalam penggunaan alat kuesioner secara online.

5.4 Saran

5.4.1 Saran Praktisi

Berdasarkan penelitian ini, maka berikut saran praktis yang dapat diajukan peneliti:

1. Untuk pemerintah pusat, perlu untuk mengembangkan *whistleblowing system* dengan memperhatikan kecenderungan perilaku para *whistleblower*. Selain itu, pemerintah pusat perlu membuat kebijakan yang tepat dalam mengembangkan kompetensi aparat desa dengan memperhatikan kompetensi etika profesi dan pemahaman mengenai nilai-nilai pemerintah desa.

2. Untuk pemerintah desa Jawa Timur, perekrutan calon aparat desa perlu memperhatikan tingkat pendidikan maupun pengalaman kerja meski calon aparat berasal dari desa masing-masing. Selain itu, pengembangan sumber daya manusia di pemerintah desa juga perlu ditingkatkan melalui pendidikan, seminar, atau pun pelatihan dari organisasi yang berkompeten dalam hal itu untuk meningkatkan pemahaman mengenai etika profesi maupun nilai-nilai organisasi.
3. Untuk masyarakat Jawa Timur, perlu mempertahankan keeratan warga melalui program-program yang mampu meningkatkan rasa gotong royong dalam melawan korupsi.

5.4.2 Saran untuk penelitian selanjutnya

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan penelitian ini, maka berikut rekomendasi dari peneliti untuk penelitian selanjutnya:

1. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan variabel yang lebih kompleks, misal dengan variabel reward atau religiusitas. Selain itu penelitian selanjutnya dapat memisahkan variabel *locus of control* menjadi internal *locus of control* dan eksternal *locus of control* secara terpisah untuk melihat potensi pengaruhnya.
2. Penelitian selanjutnya disarankan tidak hanya menggunakan pendekatan kuantitatif saja, melainkan dapat dilakukan dengan pendekatan kualitatif maupun model campuran (kuantitatif dan kualitatif), karena ada beberapa

data yang dapat diambil peneliti mampu diolah dalam bentuk kualitatif sehingga interpretasi hasil penelitian menjadi lebih tajam.

3. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan membandingkan wilayah untuk melihat lebih dalam faktor-faktor yang diteliti dan perbedaannya di setiap faktor berdasarkan wilayah. Hal ini kemungkinan akan menambah interpretasi lebih tajam

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad, J. (2015). *Metode Penelitian Administrasi Publik Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Penerbit Gaya Media.

Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *50*, 179–211.

Alfariz, F. (2021). Analisis nilai religiusitas sebgai penguatan toleransi di Desa Pancasila Lamongan jawa Timur. *Jurnal Filsafat Indonesia*, *4*(1).

Alleyne, P., Charles-Soverall, W., Broome, T., & Pierce, A. (2017). Perceptions, Predictors and Consequences of Whistleblowing among Accounting Employees in Barbados. *Meditary Accountancy Research*, *25*(2), 241–267. Retrieved from https://doi.org/10.1108/medar-09-2016-%0A0080

Alleyne, Philmore, Hudaib, M., & Haniffa, R. (2015). The Moderating Role of Perceived Organisational Support in Breaking the Silence of Public Accountants. *Journal Business Ethics*, *147*(3), 509–527. https://doi.org/10.1007/s10551-015-2946-0

Alwi, H., & Helmayunita, N. (2020). Pengaruh Sikap, Personal Cost Of Reporting, Dan Tingkat Keseriusan Kecurangan Terhadap Intention Whistleblowing Pada Pemerintah Daerah. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, *2*(1), 2445–2465.

Andika, A. D., & Paramita, D. P. H. S. W. (2021). Pengaruh Personal Cost Dan Komitmen Whistleblowing Sebagai Variabel Moderasi. *Majalah Inspiratif*, *6*(12), 88–100.

Annisaa, Z., & Nurlaeli, S. (2022). Determinants of Whistleblowing Intentions: The Role of Education in Building Personal Integrity. *Asia Pacific Fraud Journal*, *7*(1), 103–114.

Arikunto, S. (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Arwata, I. gusti A. B., Rustiarini, N. W., & Dewi, N. P. S. (2021). Faktor yang Berpengaruh terhadap Niat Karyawan Melakukan Tindakan Whistleblowing pada BCA KCP UBUD. *Jurnal Riset Akuntansi*, *11*(1), 104–121. https://doi.org/10.36733/juara.v11i1.2827

Azwar, S. (2017). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Badrulhuda, A., Hadiyati, S. N., & Yusup, J. (2021). Komitmen Profesional Dan Sensitivitas Etis Dalam Intensi Melakukan Whistleblowing. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, *4*(4), 522–543. https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i4.4524

Bagustianto, R., & Nurkholis. (2015). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing (Studi pada PNS

BPK RI). *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, *19*(2), 276–295. Retrieved from https://ejournal.stiesia.ac.id/ekuitas/article/view/91/86

Bahri, S. (2018). *Metodologi penelitian bisnis lengkap dengan teknik pengolahan data SPSS*. Yogyakarta: CV Andi Offset.

Basri, H. (2020). Pola Praktik Penggunaan Politik Uang dalam Pilkades di Kabupaten Sumenep (Studi fenomenologis transaksi politik dalam proses demokrasi lokal). *Jurnal Setia Pancasila*, *1*(1), 51–64.

Becker, T. E., Atnic, G., Breaugh, K. D., Carlson, K. D., Edwards, J. R., & Spector, P. E. (2016). Statistical control in correlational studies: 10 essential recomendations for organizational researchers. *Journal of Organizational Behavior*, *37*(2), 157–167. https://doi.org/10.1002/job.2053

Belia, B. P. S. (2023). Sri Mulyani Ungkap Ada 1.200 Whistleblower Laporkan soal Polah Pejabatnya. Retrieved from DetikNews website: https://news.detik.com/berita/d-6613656/sri-mulyani-ungkap-ada-1200-whistleblower-laporkan-soal-polah-pejabatnya

Bernawati, G., & Napitupulu, B. N. (2018). The effect of organizational, individual, and demographic factors on the whistleblowing intention. *Journal of Accounting and Strategic Finance*, *1*(1), 1–12.

Budianto, E. E. (2024). Begini Modus Kades di Mojokerto yang Korupsi Dana APBDes Rp 360 Juta. Retrieved from detikJatim website: https://www.detik.com/jatim/hukum-dan-kriminal/d-7300289/begini-modus-kades-di-mojokerto-yang-korupsi-dana-apbdes-rp-360-juta

Busra, N. F., Ahyaruddin, M., & Agustiawan, A. (2019). Pengaruh Tingkat Keseriusan Kecurangan, Personal Cost, dan Komitmen Or ganisasi Terhadap Kecenderungan Melakukan Whistleblowing. *Muhammadiyah Riau Accounting and Business Journal*, *1*(1), 11–19.

Clyde, V., Hanifah, I. A., & Muchlish, M. (2022). Professionalism and Locus of Control on Whistleblowing Inten-tion: The Moderating Role of Organizational Commitment. *AFRE (Accounting and Financial Review)*, *5*(1), 31–40.

Faradiza, S. A., & Suci, K. C. (2017). Pengaruh Sosialisasi dan Komitmen Profesi Pegawai Pajak Terhadap Niat Whistleblowing. *Jurnal Ilmu Akuntansi*, *10*(1), 109–130.

Febriyan. (2022). Kasus Nurhayati Dikhawatirkan Bisa Timbulkan Efek Jera, Ini Kata Bareskrim. Retrieved from Tempo.Co, Jakarta website: https://nasional.tempo.co/read/1566265/kasus-nurhayati-dikhawatirkan-bisa-timbulkan-efek-jera-ini-kata-bareskrim

Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An Introduction to Theory and Research.* Wesley: Reading, MA Addison-Wesley.

Fitriyah, R., & El-Maghviroh, R. (2019). Analysis of factors that affect internal whistle-blowing intentions. *The Indonesian Accounting Review*, *9*(1), 59–71.

Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial least squares konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program smartpls 3.0 untuk penelitian empiris*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gumelar, D. A., & Kusuma, M. W. (2022). Analisis Locus Of Control, Etika, Dan Sosialisasi Antisipatif Pegawai Terhadap Tindakan Whistleblowing. *JRAMB (Jurnal Riset Akuntansi Mercu Buana)*, *1*(1), 1–13.

Gunawan, C. (2020). *Mahir Menguasai SPSS Panduan Praktis Mengolah Data Penelitian*. Jakarta: Deepublish.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis* (Eight Edit). Cengage Learning. Retrieved from chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://dosen.upi-yai.ac.id/v5/dokumen/materi/040105/34_20230520183156_Multivariate Data Analysis, 8th edition (1).pdf

Hamid, R. S., & Anwar, S. M. (2019). *Structural Equation Modelling (SEM) berbasis varian: Konsep Dasar dan Aplikasi dengan Program SmartPLS 3.2.8 dalam Riset Bisnis* (Abiratno, S. Nurdiyanti, & A. D. Raksanagara, Eds.). Jakarta: PT Inkubator Penulis Indonesia.

Handayani, R. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika.

Hanif, R. A., & Odiatma F. (2017). Pengaruh personal cost reporting, status wrong doing dan tingkat keseriusan kesalahan terhadap whistleblowing intention. *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, *10*(1), 11–20.

Hanif, R. A., & Odiatma, F. (2017). Pengaruh Personal Cost Reporting , Status Wrong Doer, dan Tingkat Keseriusan Kesalahan terhadap Whistleblowing Intention. *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, *10*(1), 11–20.

Hardianto, D. (2019). Analisis Komitmen Profesional dan Sosialisasi Antisipatif Serta Hubunganya dengan Whistleblowing (Studi Persepsi Mahasiswa Akuntansi Universitas Islam Malang). *Jurnal Akuntansi*, *53*(9), 63–77.

Hariyani, E., & Putra, A. A. (2018). Pengaruh Komitmen Profesional, Lingkungan Etika, Intensitas Moral, Personal Cost Terhadap Intensi Untuk Melakukan Whistleblowing Internal (Studi Empiris Pada Opd Kabupaten Bengkalis). *Jurnal Akuntansi, Keuangan Dan Bisnis*, *11*(2), 17–26.

Hariyani, Eka, Putra, A. A., & Wiguna, M. (2019). Pengaruh Komitmen Profesional, Pertimbangan Etis, Personal Cost, Reward Terhadap Intensi Internal Whistleblowing (Studi Empiris Pada Opd Kabupaten Siak). *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, *12*(2), 19–28.

Hattari. (1983). *Ke Arah Pengertian Bimbingan Karier Dengan Pendekatan*

Developmental. Jakarta: BP3K.

Hayati, N., & Wulanditya, P. (2018). Attitudes towards Whistleblowers, Organizational Commitment, Ethical Climate Principles, and Self-Efficacy as Determinants of Fraud Disclosures. *The Indonesian Accounting Review*, *8*(1), 25. https://doi.org/10.14414/tiar.v8i1.1636

Ilyas, H., Muhammad, S., & Syamsu, A. (2019). Bayangan Pinokio Dalam Pengelolaan Alokasi Dana Desa. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, *2*(2), 176–183.

Indonesia, P. P. *Undang-undang (UU) Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa*. , (2014). Indonesia: LN.2014/No. 7, TLN No. 5495, LL SETNEG: 65 HLM.

Indra, S. (2018). Analisis persepsi mahasiswa terhadap niat melakukan whistleblowing. *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, *3*(1), 1–11.

Indriani, M., Yulia, A., Nadirsyah, N., & Ariska, L. P. (2019). Whistleblowing Intention, Personal Cost, Organizational Commitment and Fraud Seriousness Level. *Journal of Accounting and Investment*, *20*(2). https://doi.org/10.18196/jai.2002121

Irjanti, F. A. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi, Orientasi Etika Idealisme dan Orientasi Etika Retalivisme terhadap Minat Melakukan Whistleblowing (Studi Empiris pada PT.Telkomsel Provinsi Riau). *Jurnal Studi Pemerintahan Dan Akuntabilitas*, *2*(1), 41–49. https://doi.org/10.35912/jastaka.v2i1.1684

Jones, T. M. (1991). Ethical Decision Making by Individuals in Organizations: An Issue-Contingent Model. *Academy of Management Review*, *16*(2), 366–395. https://doi.org/10.5465/amr.1991.4278958

Joneta, C., Anugerah, R., & Susilatri. (2016). Pengaruh komitmen profesional dan pertimbangan etis terhadap intensi melakukan whistleblowing: Locus of control sebagai variabel moderasi. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, *3*(1), 735–748.

Kanning, U. P., & Hill, A. (2013). Validation of the Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) in Six Languages. *Journal of Business and Media Psychology*, *4*(2), 11–20.

Kreitner, R. D. (2014). *Organizational Behavioral* (5th ed.). Boston: McGraw-Hill.

Kreshastuti, D. K., & Prastiwi, A. (2014). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Intensi Auditor untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing. *Dipenogoro Journal of Accounting*, *3*(2), 1–15.

Kriyantono, R. (2020). *Teknik praktis riset komunikasi kuantitatif dan kualitatif disertai contoh praktis Skripsi, Tesis, dan Disertai Riset Media, Public Relations, Advertising, Komunikasi Organisasi, Komunikasi Pemasaran*. Rawamangun: Prenadamedia Group.

Kurniati, A., Anugerah, R., & Indrawati, N. (2019). Pengaruh Locus of Control Eksternal, Komitmen Organisasi, Kesadaran Etis Terhadap Intensi Melakukan

Whistleblowing (Studi Empiris pada Bank Perkreditan Rakyat di Provinsi Riau). *Pekbis Jurnal*, *11*(1), 30–42.

Kurniawan, A. (2014). *Metode Riset untuk Ekonomi & Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Kusnandar, V. B. (2022). ICW: Perangkat Desa Dominasi Tersangka Korupsi 2021. Retrieved from databoks website: https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/05/24/icw-perangkat-desa-dominasi-tersangka-korupsi-2021

Laksmi, P. S. P., & Sujana, I. K. (2019). Pengaruh Kompetensi SDM, Moralitas dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Fraud Dalam Pengelolaan Keuangan Desa. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, *26*(3), 2155–2182.

Laksono, J., & Sukirman. (2019). Factors That Influence Intention to Do Whistleblowing. *Accounting Analysis Journal*, *8*(3), 172–178. https://doi.org/10.15294/aaj.v8i3.32934

Lestari, R., & Yaya, R. (2017). Whistleblowing dan faktor-faktor yang memengaruhi niat melaksanakannya oleh aparatul sipil negara. *Jurnal Akuntansi*, *21*(03), 336–350.

Lidiarti, A., & Sukirman. (2019). Intention to Do Whistleblowing of Government Internal Supervisory Apparatus at the Inspectorate of Central Java Province. *Accounting Analysis Journal*, *8*(2), 102–109. https://doi.org/10.15294/aaj.v8i2.27967

Made, I. P. D. D., & Wayan, I. P. W. (2017). Pengaruh Komitmen Profesional, Self Efficacy, dan Intensitas Moral Terhadap Niat Untuk Melakukan Whistleblowing. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, *21*(2).

Mansor, T. M. T., Ariff, A. M., & Hashim, H. A. (2020). Whistleblowing by auditors: the role of professional commitment and independence commitment. *Managerial Auditing Journal*, *35*(8), 1033–1055. https://doi.org/10.1108/MAJ-11-2019-2484

Mela, N. F., Zarefar, A., & Andreas. (2016). The Relationship of Professional Commitment of Auditing Student and Anticipatory Socialization toward Whistleblowing Intention. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, *219*(January 2017), 507–512. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.027

Nesje, K. (2016). Personality and professional commitment of students in nursing, social work, and teaching: a comparative survey. *International Journal of Nursing Studies*, *53*, 173–181.

Pangesti, M. Y. (2014). Persepsi intensitas moral dalam proses pembuatan keputusan moral. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, *3*(10), 1–19.

Paraswansa, A. D., & Utomo, D. C. (2024). Whistleblowing dan Korupsi pada Sektor Publik: A Systematic Review. *Jurnal Akademi Akuntansi*, *7*(1), 94–113.

Pebrianti, D. (2024). Analisis akuntabilitas dan transparansi pengelolaan keuangan desa. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, *13*(3).

Pillay, S., Ramphul, N., Dorasamy, N., & Meyer, D. (2015). Predictors of Whistle-Blowing Intentions: An Analysis of Multi-Level Variables. *Administration and Society*, *50*(2), 186–216. https://doi.org/10.1177/0095399715581621

Pratolo, S., & Islamiyah, N. (2019). *Factors Affecting Whistleblowing Intention Of Employee In Village-Owned Enterprise To Reduce Fraud In Village Fund (Empirical Study On Village-Owned Enterprise In Bantul Regency)*. *102*(6), 144–149. https://doi.org/10.2991/icaf-19.2019.24

Priyatna, S. E. (2020). *Analisis Statistik SOsial Rangkaian Penelitian Kuantitatif Menggunakan SPSS*. Banjarmasin: Yayasan Kita Menulis.

Rachmawati, A. V., Nazaruddin, I., & Utami, T. P. (2022). Peran Intensitas Moral, Komitmen Profesional, Keseriusan Kecurangan dan Personal Cost pada Peningkatan Niat Whistleblowing. *Reviu Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, *6*(2), 35–48. https://doi.org/10.18196/rabin.v6i2.15450

Riantika, R. L. (2021). Anti Fraud dan Whistleblowing Intention: Peran Intensitas Moral dan Pengambilan Keputusan Etis. *AFRE (Accounting and Financial Review)*, *4*(1), 95–106. https://doi.org/10.26905/afr.v4i1.5957

Ridho, M. S., & Rini. (2016). Pengaruh komitmen profesional, locus of control, keseriusan pelanggaran dan suku bangsa terhadap intensi whistleblowing. *Jurnal Equity*, *19*(1), 38–52.

Rini, D. D. O., & Hariyanto, W. (2019). Pelaksanaan Internal Audit Terhadap Niat Whistleblowing Dalam Rangka Mencapai Good Corporate Governance melalui Perceived Environmental Uncertainty (pada perusahaan farmasi di Sidoarjo). *Journal Od Chemical Information and Modelling*, *53*(9), 1689–1699.

Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode riset penelitian kuantitatif penelitian di bidang manajemen, teknik, pendidikan dan eksperimen*. Yogyakarta: Deepublish.

Rizkyta, A. F., & Widajantie, T. D. (2022). Pengaruh Etika, Komitmen Profesional, Sosialisasi Antisipatif dan Locus of Control Mahasiswa Akuntansi terhadap Perilaku Whistleblowing. *JIMAT : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi*, *13*(2), 637–646.

Safitri, D. (2022). Accounting Analysis Journal The Determinants of Intent to Whistle-blowing: Organizational Commitment, Personal Cost of Reporting, and Legal Protection. *Accounting Analysis Journal*, *11*(1), 2022–2023. https://doi.org/10.15294/aaj.v11i1.54734

Sandra, L. S. (2020). *Konsep Pengetahuan Akuntansi Manajemen Lingkungan*. Surabaya: CV. Jakad Media Publishing.

Santoso, S. (2019). *Mahir Statistika Parametrik*. Jakarta: Elex Media Komputindo.

Satrya, I., Helmy, H., & Taqwa, S, . (2019). Pengaruh Komitmen Profesional dan Sosialisasi Antisipatif Mahasiswa Akuntansi Terhadap Niat Whistleblowing

dengan Religiusitas Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, *1*(4), 1863–1880.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). Research Methods For Business: A Skill Building Approach. In *7*. United Kingdom: Wiley.

Setiawan, L. P., & Sari, M. M. R. (2016). Profesionalisme, komitmen organisasi, intensitas moral dan tindakan akuntan melakukan whistleblowing. *E-Jurnal Akuntansi*, *17*(1), 257–282.

Setiawan, Y., & Setyorini, R. (2015). Pengaruh Sikap, Norma Subjektif dan Perceived Behavior Control (PBC) terhadap Intensi Membeli Produk Makanan Berlabel Halal pada Masyarakat Desa Cipeujeuh Kabupaten Bandung. *Jurnal E-Proceeding of Management*, *2*(2), 2090.

Setyadi, E. J. (2008). *Hubungan Antara Komitmen Profesional dan Sosialisasi Antisipatif dengan Orientasi Etika Mahasiswa Akuntansi (Studi pada Perguruan Tinggi di Jawa Tengah)*. Universitas Diponegoro.

Setyawati, L., Ardiyani, K., & Sutrisno, C. R. (2015). Faktor-faktor yang mempengaruhi niat untuk melakukan whistleblowing internal. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *17*(2), 22–33.

Shawver, T. J., Clements, L. H., & Sennetti, J. T. (2015). How does moral intensity impact the moral judgments and whistleblowing intentions of professional accountants? *Research on Professional Responsibility and Ethics in Accounting*, *19*, 27–60. https://doi.org/10.1108/S1574-076520150000019002

Shonhadji, N. (2021). The Determinant of Whistleblowing Intention in the Case of Bank Fraud. *Binus Business Review*, *12*(2), 151–164. https://doi.org/10.21512/bbr.v12i2.6593

Spector, P. E. (1992). *Summated Rating Scale Construction : An Introduction Sage University Papers Series. Quantitative Applications in the Social Sciences ; No. 07-082*. Iowa: Sage Publicators, Inc.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Sumardjono, P., & Yustinus, W. (2016). *Teori Kepribadian*. Yogyakarta: Ombak.

Sungu, L. J., Weng, Q., & Xu, X. (2019). Organizational commitment and job performance: Examining the moderating roles of occupational commitment and transformational leadership. *International Journal of Selection and Assessment*, *27*(3), 280–290. Retrieved from https://doi.org/10.1111/ijsa.12256

Sunyono, D. (2016). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Suripatty, R., & Arce, Y. F. (2020). Transparansi Penyaluran dan Pengelolaan Dana Desa

terhadap Pemanfaatan Pemberdayaan Masyarakat Papua Di Kabupaten Sorong Propinsi Papua Barat. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, *2*(13), 1–5.

Suyono, E., & Al Farooque, O. (2019). Auditors' professionalism and factors affecting it: insight from Indonesia. *Journal of Asia Business Studies*, *13*(4), 543–558.

Syafrudin, V., Lismawati, L., & Aprila, N. (2021). Pengaruh Sifat Machiavelliane, Personal Cost, Dan Komitmen Profesional Terhadap Niat Untuk Melakukan Whistleblowing Pada Pengelola Keuangan Dan Anggaran Kanwil Kementerian Hukum Dan Ham Wilayah Sumatera. *Jurnal Fairness*, *10*(3), 195–208. https://doi.org/10.33369/fairness.v10i3.15268

Tompunu, C., Kasingku, F. J., & Prayanthi, I. (2020). Do Professional Commitment and Anticipatory Socialization Affect The Intention To Do Whistleblowing? *International Research Journal of Business Studies*, *13*(3), 241–248. https://doi.org/10.21632/irjbs.13.3.241-248

Urumsah, D., Wicaksono, A. P., & Briyan E, S. (2018). Whistle-blowing Intention: The Effects of Moral Intensity, Organizational and Professional Commitment. *Jurnal Akuntansi*, *22*(3), 354. https://doi.org/10.24912/ja.v22i3.393

Valentine, S., & Godkin, L. (2019). Moral intensity, ethical decision making, and whistleblowing intention. *Journal of Business Research*, *98*(January), 277–288. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.01.009

Wardani, C. A., & Sulhani. (2017). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penerapan Whistleblowing System di Indonesia. *Jurnal Akuntansi Riset*, *9*(1), 29–44.

Zarrad, H., & Debabi, M. (2015). Analyzing The Effect Of Electronic Word Of Mouth On Tourists Attitude Toward Destination And Travel Intention. *International Business Research*, *4*, 53–60. Retrieved from http://www.isca.in.

LAMPIRAN

Lampiran 1.1 Kuesioner Penelitian

Kuisoner Penelitian

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Kepada Responden yang terhormat,

Perkenalkan saya Ibrahim Alirafi, Mahasiswa Program Studi Magister Akuntansi Fakultas Bisnis dan Ekonomi, Universitas Islam Indonesia. Saat ini sedang melakukan penelitian dalam rangka penyusunan thesis sebagai syarat untuk memperoleh gelas Master dengan judul **"Determinan Niat melalukan *Whistleblowing* pada Pemerintah Desa (Studi pada Pemerintah Desa di Provinsi Jawa Timur".**

Sehubungan dengan hal tersebut saya mengharapkan bantuan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini dengan memberikan penilaian secara objektif. Dalam penelitian ini tidak ada jawaban benar maupun salah dan data yang anda isi dijaga kerahasiaanya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademis penelitian saya semata.

Apabila anda memiliki pertanyaan sehubungan dengan kuesioner ini dapat menghubungi saya melalui email: alirafi.ibrahim@gmail.com atau kontak WA saya di 089530257997. Atas bantuan bapak/ibu dan partisipasinya saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

IDENTITAS RESPONDEN

Sebelum menjawab pertanyaan pada kuesioner, dimohon agar bapak/ibu untuk mengisi data demografi sebagai berikut terlebih dahulu

Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita

Usia : ☐ < 25 Tahun
☐ 26 Tahun - 35 Tahun
☐ 36 Tahun - 45 Tahun
☐ >45 tahun

Pendidikan Terakhir : ☐ SMA/SMK/Sederajat
☐ D3
☐ S1
☐ S2

Lama anda bekerja di Pemdes : ☐ <3 Tahun
☐ 3-6 Tahun
☐ 7-10 Tahun
☐ 11-14 Tahun
☐ >15 Tahun

Jabatan/Fungsi (Kepala/Kaur/Kasi/Kasun/Dll) : ……

Daerah bekerja (Kecamatan) : ……...

Daerah bekerja (Kabupaten/Kota) : ……..

Berikut merupakan pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner. Tidak ada jawaban benar atau salah dalam setiap pernyataan. Bapak/Ibu/Saudara/i cukup memilih salah satu jawaban yang dianggap paling sesuai dengan persepsi sebagai Aparat Pemerintah Desa

Keterangan :
STS : Sangat Tidak Setuju
TS : Tidak Setuju
N : Netral
S : Setuju
SS : Sangat Setuju

NB = Jawaban "Netral" adalah jawaban nihil atau jika anda tidak pernah mengalami atau merasakan dari pernyataan tersebut

NO	ITEM KUESIONER	STS	TS	N	S	SS
Niat melakukan *whistleblowing* (pelaporan)						
1	Jika saya tahu ada pelanggaran korupsi ditempat saya bekerja, saya berminat untuk melakukan pelaporan pelanggaran (*whistleblowing*)					
2	Jika saya mengetahui adanya dugaan korupsi di tempat kerja, saya akan melaporkan kepada orang yang tepat di organisasi					
3	Jika saya mengetahui adanya dugaan korupsi di tempat kerja, saya akan melaporkan melalui saluran pengaduan yang tersedia					
4	Jika saya mengetahui adanya dugaan korupsi di tempat kerja, saya akan melaporkan ke pihak berwajib					

Komitmen Profesional						
1	Saya sangat memperhatikan pengembangan karir saya dalam profesi ini					
2	Saya ingin berusaha keras dalam profesi ini					
3	Saya merasa mampu mengemban profesi ini					
4	Saya mematuhi aturan profesi ini					
Komitmen Organisasi						
1	Saya berusaha untuk membantu pemerintah desa ini mencapai tujuan/keberhasilan					
2	Saya bangga menjadi bagian dari pemerintah desa ini					
3	Saya merasa tepat bekerja di pemerintah desa ini					
4	Saya peduli dengan masa depan pemerintah desa ini					
Sosialisasi Antisipatif						
1	Saya memahami budaya kerja pada pemerintah desa ini					
2	Saya mampu mengatasi masalah yang dihadapi dalam pekerjaan ini					
3	Saya berencana mengembangkan potensi karir saya dalam profesi ini					
4	Saya memahami bahwa pendidikan dan pelatihan akan memberikan dampak yang baik bagi profesi ini					
Intensitas Moral						
1	Saya yakin bahwa kerugian dari korupsi sangat besar/parah					

2	Saya yakin bahwa korupsi akan berdampak pada masyarakat sekitar saya					
3	Saya yakin bahwa tindakan korupsi akan mendapatkan konsekuensi secepatnya					
4	Saya yakin bahwa tindakan korupsi akan merugikan instansi tempat saya bekerja					
	Personal Cost					
1	Saya TIDAK akan menjadi pelapor karena saya takut akan kekuatan atasan saya yang sangat tinggi dan kuat					
2	Saya TIDAK ingin menjadi pelapor karena kurang ingin mengambil risiko yang tidak saya ketahui dikemudian hari					
3	Saya TIDAK ingin menjadi pelapor karena orang-orang yang melakukan tindakan korupsi dan tidak bermoral itu akan melakukan pembalasan terhadap saya atas tindakan pelaporan korupsi					
4	Saya TIDAK ingin menjadi pelapor jika saya akan diliput oleh media					
	Locus of Control					
1	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan baik jika saya berusaha					
2	Saya yakin dapat meraih tujuan hidup yang sudah saya tentukan					
3	Saya akan bertanggung jawab pada setiap keputusan yang saya ambil					

Lampiran 1.2 Surat Keterangan Penelitian dari Badan Kesatuan Bangsa dan Politik

PEMERINTAH KABUPATEN MADIUN
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
Jalan M.T. Haryono Caruban – Madiun, Jawa Timur (63153)_Telp. (0351) 451295
Pos-el bakesbangpoldagrikabmadiun@gmail.com
Laman https://kesbangpol.madiunkab.go.id/

Caruban, 11 Maret 2025

Nomor : 000.9.2/106/402.301/2025
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : **Rekomendasi Penelitian**

Kepada
Yth. Sdr. Kepala Desa Glonggong
Kepala Kelurahan Mlilir
Kec. Dolopo, Kabupaten Madiun
Di-
Madiun

Menindaklanjuti Surat dari Universitas Islam Indonesia tanggal 19 Februari 2025 Nomor 228/DEK/10/PMD/II/2025 Perihal Penelitian Bersama ini memberikan Rekomendasi kepada :

Nama	:	IBRAHIM ALIRAFI
Alamat	:	PRM. Darussalam, Mejing Wetan, Ambarketawang, Gamping, Sleman, Yogyakarta
Email	:	Alirafi.ibrahim@gmail.com
No telepon/HP	:	089530257997
Pekerjaan	:	Mahasiswa
Instansi/Civitas/Organisasi	:	Universitas Islam Indonesia
bermaksud mengadakan **Penelitian**		
Judul/Tema	:	Determinan Niat Melakukan Whistleblowing Pada Pemerintah Desa (Studi Pada Pemerintah Desa Di Provinsi Jawa Timur)
Tujuan/Bidang	:	Membuat karya ilmiah Tesis
Pembimbing	:	Prof. Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D
Peserta	:	1 (satu) orang
Lokasi	:	Desa Glonggong dan Kelurahan Mlilir Kecamatan Dolopo Kab. Madiun
Waktu	:	12 Maret 2025 - 30 April 2025

Sehubungan dengan hal tersebut, diharapkan dukungan dan kerjasama pihak terkait untuk memberikan bantuan yang diperlukan. Adapun kepada pemohon agar memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

1. Berkewajiban menghormati serta mentaati peraturan dan tata tertib di daerah setempat/lokasi **Penelitian**;
2. Pelaksanaan **Penelitian** agar tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan keamanan dan ketertiban di daerah setempat/lokasi **Penelitian**;
3. Melaporkan hasil kegiatan kepada Bupati Madiun melalui Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Madiun;
4. Selalu mematuhi Protokol Kesehatan.

Demikian untuk menjadikan periksa dan terima kasih.

a.n. KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
KABUPATEN MADIUN
SEKRETARIS

HESTU WIRADRIAWAN, SH
Penata Tingkat I
NIP 19741113 2003121004

TEMBUSAN *disampaikan kepada :*
Yth. 1. Bp. Bupati Madiun (Sebagai laporan)
2. Sdr. Camat Dolopo Kab. Madiun (Sebagai tembusan)
3. Arsip (Yang bersangkutan)

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara

PEMERINTAH KABUPATEN KEDIRI

BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Jalan Soekarno – Hatta Nomor 1, Kecamatan Ngasem, Kabupaten Kediri 64182
Telepon (0354) 689969, Pos-el bakesbangpol@kedirikab.go.id
Laman www.kedirikab.go.id

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

NOMOR : 400.14.5.4/585/418.62/2025

Dasar : 1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 3 Tahun 2018 tentang Pedoman Penerbitan Surat Keterangan Penelitian;
2. Peraturan Daerah Kabupaten Kediri Nomor 1 Tahun 2015 tentang Tata Kerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik;
3. Peraturan Bupati Nomor 4 Tahun 2015 tentang Penjabaran Tugas dan Fungsi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik.

Menimbang : 1. Surat Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Yogyakarta tanggal 19 Maret 2025 Nomor : 374/DEK/10/PMD/III/2025 Perihal Permohonan Penelitian.
2. Surat persetujuan lokasi Perihal Persetujuan Lokasi Penelitian.

Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kediri, memberikan rekomendasi kepada :

a. N a m a / NIM	:	**Ibrahim Alirafi / 22919012**
b. Alamat	:	Prm. Darussalam, Mejing Wetan, Ambarketawang, Gamping, Sleman, Yogyakarta
c. Pekerjaan/Jabatan	:	Mahasiswa
d. Instansi/Organisasi	:	Universitas Islam Yogyakarta
e. Kebangsaan	:	Indonesia

Untuk melakukan Penelitian/Survey/Kegiatan dengan :

f. Judul Proposal	:	Determinan Niat Melakukan Whistleblowing Pada Pemerintah Desa (Studi Pada Pemerintah Desa Di Provinsi Jawa Timur)
g. Tujuan	:	Penyelesaian Kuliah
h. Bidang Survey	:	-
i.Penanggung Jawab	:	**Prof. Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D**
j.Anggota/Peserta	:	1 Orang Mahasiswa
k. Waktu	:	Bulan Mei s. Juni 2025
l.Lokasi	:	Kecamatan Se-Kabupaten Kediri (Seluruh Pemerintah Desa Daftar Terlampir)
Dengan ketentuan	:	1. Pemohon Berkewajiban menghormati dan menaati peraturan dan tata tertib di daerah setempat/lokasi kegiatan Penelitian. 2. Pelaksanaan kegiatan agar tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan keamanan dan ketertiban. 3. Data hasil kegiatan Penelitian hanya boleh digunakan untuk kepentingan penyelesaian tugas dan tidak digunakan untuk tujuan lain yang dapat merugikan Pemerintah Daerah. 4. Setelah selesai melaksanakan kegiatan Penelitian agar memberikan laporan tertulis hasil kegiatanya minimal 1 eksemplar kepada Bakesbangpol Kab. Kediri. 5. Jika pelaksanaan kegiatan mengganggu ketertiban umum dan menimbulkan keresahan masyarakat, maka Surat Keterangan Penelitian (SKP) dicabut dan kegiatan dihentikan.

Demikian Surat Keterangan Penelitian ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Kediri, 27 Mei 2025
a.n. Kepala Bakesbangpol
Sekretaris,
u.b. Kabid Kewaspadaan Nasional
dan Penanganan Konflik

Moh. Saifudin Zuhri, S.Sos
Pembina
NIP. 197408241997031003

TEMBUSAN : Kepada Yth.
1. Bapak Bupati Kediri (sebagai laporan)
2. Sdr. Ka. Balitbangda Kab. Kediri;
3. Sdr. Camat Kab. Kediri (Daftar Terlampir);
4. Sdr. Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Yogyakarta;
5. ARSIP

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara

PEMERINTAH KABUPATEN MAGETAN

BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Jalan Tripandita No. 17 Magetan Kode Pos 63319
Telepon (0351) 8198137 Fax. (0351) 8198137
E-mail : bakosbangpol@magetan.go.id

REKOMENDASI PENELITIAN/SURVEY/KEGIATAN

Nomor : 072 / 199 / 403.205 / 2025

Dasar :
1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 7 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor : 64 Tahun 2011;
2. Peraturan Bupati Magetan Nomor : 32 Tahun 2017 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Magetan Nomor : 80 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Magetan.

Menimbang : Surat dari Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, Tanggal 13 Februari 2025 Nomor : 200/DEK/10/PMD/II/2025 Perihal : Permohonan Ijin Penelitian.

Dengan ini menyatakan ***TIDAK KEBERATAN / DIIJINKAN*** untuk melaksanakan Penelitian yang diajukan oleh :

Nama	:	**IBRAHIM ALIRAFI**
Nomor Pokok	:	22919012
Program Studi	:	Akuntansi
Fakultas	:	Bisnis dan Ekonomika
Judul	:	" Determinan Niat Melakukan *Whistleblowing pada Pemerintah Desa (Studi pada Pemerintah desa di Provinsi Jawa Timur)* "
Nama Penanggungjawab	:	Prof. Johan Arifin, S.E.,M.Si.,Ph.D
Jabatan	:	Dekan
Lokasi	:	Wilayah Kerja Kabupaten Magetan (Desa / Kelurahan Se - Kabupaten Magetan)
Waktu Pelaksanaan	:	Bulan Maret s/d Mei 2025

Dengan ketentuan – ketentuan sebagai berikut :

1. Dalam jangka waktu 1 x 24 jam setelah tiba ditempat yang dituju diwajibkan melaporkan kedatangannya kepada Camat dan Kepolisian setempat.
2. Menjaga tata tertib, keamanan, kesopanan, dan kesusilaan serta menghindari pernyataan – pernyataan baik dengan lisan maupun tulisan/tulisan yang dapat melukai/menyinggung perasaan atau menghina agama, bangsa, negara dan suatu golongan penduduk.
3. Setelah berakhirnya survey/penelitian/research dan kegiatan lain–lain, diwajibkan terlebih dahulu melaporkan kepada Pejabat Pemerintah setempat mengenai selesainya pelaksanaan survey/penelitian/research dan kegiatan lain – lain dimaksud.
4. Selesai pelaksanaan kegiatan survey/penelitian/research dan kegiatan lain–lain diwajibkan memberikan laporan hasil pelaksanakaan kegiatan dan atau menyerahkan 1 (satu) eksemplar hasil kegiatan kepada Bakesbangpol Kab Magetan dan Bappeda Litbang Kabupaten Magetan.
5. Surat keterangan ini akan dicabut dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat ini tidak memenuhi Ketentuan sebagaimana tersebut diatas.

Magetan, 24 Maret 2025

a.n. KEPALA BAKESBANGPOL
KABUPATEN MAGETAN
Kabid Kewaspadaan Nasional dan Politik Keagamaan

DANDUN WIDYA KUSUMA, SSTP., MM
Pembina Tk.I
NIP. 19870114 200602 1001

Tembusan Yth :
1 Sdr Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Magetan
2 Sdr Camat Se - Kabupaten Magetan
3 Sdr Kepala Desa / Kelurahan Se - Kabupaten Magetan

Lampiran 1.3 Tabulasi Data Penelitian

No	NW1	NW2	NW3	NW4	KP1	KP2	KP3	KP4	KO1	KO2	KO3	KO4	SA1	SA2	SA3	SA4	IM1	IM2	IM3	M4	PC1	PC2	PC3	PC4	LOC1	LOC2	LOC3
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	5	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4
4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	2	2	2	3	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	1	1	1	1	5	5	5
6	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	2	3	3	4	5	4	5
7	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4
9	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	3	5	5	5
11	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	2	2	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	2	4	4	4
13	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	3	3	3	4	5	4	4
14	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	1	1	1	1	4	3	4
15	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	2	2	4	5	5	5
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4
19	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	2	2	1	2	4	5	5
20	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	2	2	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	5	4	4	4	2	2	2	2	5	5	5
22	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	3	3	3	4	5	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	3	5	5	4	4	3	3	3	3	5	4	4
26	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	2	2	2	2	4	4	4
27	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	1	2	1	2	5	5	5
28	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	1	1	4	3	4

29	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	2	2	1	2	4	5	5
30	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	5	5	5	4	2	2	2	2	4	4	4
31	5	5	4	5	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	3	4	4	4
32	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4
35	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	2	2	2	2	5	5	5
36	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4
37	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	2	2	3	3	4	4	4
38	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4
39	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	3	3	3	3	4	3	4
40	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	3	3	4	4	4
41	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	5	4	3	3	3	3	4	4	4
42	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4
43	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	5	5	5
44	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	5	4	4
45	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	2	2	2	2	5	5	5
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	5	4	4
47	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	2	2	2	2	4	4	4
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	2	3	2	2	4	5	5
50	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	2	4	4	4
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	2	2	2	4	4	4
52	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	2	4	4	4
53	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	5	3	2	3	3	4	4	4
54	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	2	3	1	2	5	4	5
55	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	2	3	3	2	4	5	5
56	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4
57	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4
58	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	3	3	3	2	4	2	2	4	4	4
59	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	3	4	4	2	2	1	2	4	4	4

60	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	1	2	4	4	4
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	2	3	4	4	4
62	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	1	1	1	1	4	4	4
63	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	2	3	2	3	4	4	4
65	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	2	1	2	2	4	4	4
66	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	2	3	4	4	4
67	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	3	4	4	4	2	2	2	2	4	5	4
68	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	5	5	5
69	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	5	5	5	3	3	3	4	4	4	4
70	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4
71	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	3	3	4	4	4	4
72	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4
73	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4
75	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	3	3	3	3	2	4	4	4
76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	1	1	1	1	5	5	5
77	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5
78	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4
79	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	2	3	4	4	4
80	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	3	2	4	2	3	3	3	4	5	4
81	5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4
82	4	4	4	3	3	3	4	5	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	5	5
83	4	4	4	2	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	5	2	2	1	2	4	5	5
84	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	2	2	2	2	5	5	5
85	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4
86	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	5	2	2	2	2	5	4	5
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	2	1	2	2	4	4	5
88	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	2	1	1	2	4	5	4
89	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	2	3	4	4	4
90	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	1	1	1	4	4	4

91	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	2	2	1	2	4	5	5
92	5	4	5	5	5	4	4	4	4	2	3	4	5	4	2	4	4	5	5	5	2	1	1	1	5	4	3
93	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	2	2	2	2	5	4	5
94	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	2	2	2	3	4	4
95	5	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	5	4	5	2	4	2	2	4	5	4
96	4	4	3	3	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	2	1	3	3	4	4	4
97	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	3	4
98	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4
99	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	2	2	2	5	5	5
100	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	2	1	2	2	4	4	4
101	3	3	3	3	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	3	5	3	3	3	3	4	3	5	3	5
102	5	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	3	3	4	3	3	3	3	3	5	4	5
103	5	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	2	2	1	3	5	5	5
104	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	2	2	2	2	5	4	5
105	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	2	2	2	2	4	4	4
106	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4
107	5	5	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	2	3	5	5	5
108	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	5	5	4	4	3	3	3	3	4	3	4
109	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	2	2	2	2	5	4	4
110	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	2	2	2	3	5	4	4
111	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	2	2	2	2	5	4	4
112	4	4	3	3	5	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	5	5	3	3	1	1	1	1	5	5	5
113	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5
114	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	2	3	4	4	4

115	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	4	4	4
116	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	2	2	2	4	5	5	5
117	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	2	3	1	3	4	4	5
118	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	2	2	2	2	5	4	5
119	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	2	2	2	2	5	4	5
120	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	2	2	2	2	5	4	5
121	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	2	2	2	2	5	4	5
122	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	2	2	2	2	5	4	5
123	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	1	1	1	1	5	5	5
124	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	1	2	2	1	5	4	5
125	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	2	2	2	4	4	4	4
126	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	2	2	2	3	4	4	4
127	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	2	2	2	4	5	5	5
128	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	2	2	2	2	5	5	4
129	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	4
130	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	5	5
131	4	3	3	4	5	4	4	4	5	3	3	4	5	5	3	4	5	4	4	5	1	2	2	3	4	4	5
132	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4
133	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	5	4	5
134	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4
135	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	3	3	4	4	4
136	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	4	5	5

137	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	3	4	4	3	4	5	5	5	5	5	2	2	2	2	4	5	5
138	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4
139	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
140	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	2	2	2	2	4	4	4
141	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4
142	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4
143	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	2	2	2	3	4	4	5
144	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	4	4
145	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	4	4
146	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	2	2	2	3	4	4	5
147	4	4	4	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	5	5	5	5	2	2	2	2	5	4	5
148	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	4	4	4
149	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4
150	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	2	2	2	2	4	4	4
151	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	2	2	2	2	4	4	4
152	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4
153	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	2	2	2	2	4	4	4
154	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	2	2	2	2	4	4	4
155	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3
156	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	2	2	3	4	4	4
157	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	1	1	1	1	4	4	4
158	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	1	1	1	1	4	4	4

159	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	1	1	1	1	5	4	4
160	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	1	1	1	1	5	4	5
161	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	1	1	1	1	5	4	5
162	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4
163	4	5	4	3	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	3	3	2	4	5	5	5
164	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	2	3	2	4	5	4	4
165	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	1	1	1	1	5	4	4
166	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	4	4
167	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4
168	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	3	3	4	4	4
169	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	2	2	3	4	4	5
170	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	3	3	4	4	4
171	4	5	5	2	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	2	2	2	2	5	4	5
172	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	2	2	2	5	4	4
173	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	4	4	5	4	5	4	5	2	2	2	2	4	3	5
174	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	5	5	2	2	2	2	5	2	5
175	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	5	4	5	1	2	1	1	4	4	4
176	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5
177	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4
178	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4
179	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	2	5	2	2	2	2	4	3	5
180	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4

181	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4
182	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	3	3	3	3	4	4	4
183	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4
184	5	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	3	2	1	5	5	5
185	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4
186	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	3	4	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5
187	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	5	5
188	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	5	4	5
189	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	1	1	1	1	5	4	5
190	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	1	1	1	1	5	4	5
191	4	4	3	3	3	5	4	5	5	5	4	4	5	4	3	4	5	5	5	5	2	2	2	3	4	4	4
192	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	2	2	2	2	4	3	4
193	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4
194	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	4	4	5
195	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	2	2	2	2	5	4	4
196	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	4	4	5
197	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	2	2	2	2	5	5	5
198	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	2	1	2	4	4	4
199	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	2	2	2	2	5	4	4
200	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	2	2	2	2	5	4	4
201	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	2	2	2	2	5	4	4
202	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	2	2	2	2	5	5	5

203	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	2	2	2	4	5	4
204	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	1	2	2	2	4	4	4
205	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	1	2	2	3	5	4	5
206	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	2	2	2	4	4	4
207	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	5	4	4
208	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	2	2	2	2	5	5	5
209	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	2	2	2	2	5	4	4
210	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	1	2	2	4	4	4
211	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	2	2	4	4	5
212	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	1	2	2	4	4	4
213	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	2	2	2	2	5	4	4
214	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	2	2	2	2	5	4	4
215	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	2	2	2	2	5	4	4
216	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	2	1	2	4	4	4
217	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	2	2	2	2	5	4	4
218	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4
219	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	5	5
220	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	3	2	2	5	5	5
221	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4
222	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	3	3	5	5	5
223	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	4	4	4
224	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4

225	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	1	2	2	2	5	4	4
226	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	2	2	2	3	5	5	4
227	3	3	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5
228	1	1	1	1	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	2	2	2	2	4	4	4
229	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4
230	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	1	1	1	2	5	5	4
231	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	5	5
232	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	5	5
233	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	5	5	5
234	3	5	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5
235	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5
236	5	5	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	1	1	3	3	5	5	5
237	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5
238	5	5	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	1	1	3	3	5	5	5
239	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	3	3	5	5	5
240	3	3	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	1	1	3	3	5	5	5
241	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	4	4
242	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	3	3	5	5	5
243	4	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	3	3	5	5	5
244	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	4	4
245	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	5	5
246	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	2	2	3	3	4	5	5

247	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	4	4	4
248	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	3	5	4	3	3	4	4	5	4	5	3	3	3	3	3	3	4
249	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	1	1	1	1	5	5	5
250	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	2	2	1	2	5	5	5
251	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	1	1	1	5	5	5
252	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	2	1	2	2	5	4	4
253	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4
254	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	1	1	1	1	5	5	5
255	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	2	2	5	5	5

Lampiran 1.4 Hasil Uji *Uji instrumen kuesioner*

Correlations

		NW1	NW2	NW3	NW4	KP1	KP2	KP3	KP4	KO1	KO2	KO3	KO4
NW1	Pearson Correlation	1	.799**	.466**	.701**	.385**	.647**	.383**	.488**	.382**	.490**	.597**	.639**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
NW2	Pearson Correlation	.799**	1	.475**	.652**	.470**	.544**	.353**	.395**	.402**	.488**	.585**	.648**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
NW3	Pearson Correlation	.466**	.475**	1	.679**	.295**	.401**	0.171	.381**	.389**	.318**	.493**	.457**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.000	0.008	0.000	0.132	0.001	0.000	0.004	0.000	0.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
NW4	Pearson Correlation	.701**	.652**	.679**	1	.400**	.534**	.317**	.554**	.354**	.464**	.627**	.620**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.004	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
KP1	Pearson Correlation	.385**	.470**	.295**	.400**	1	.388**	.380**	.532**	.361**	.234*	.339**	.418**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.008	0.000		0.000	0.001	0.000	0.001	0.038	0.002	0.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
KP2	Pearson Correlation	.647**	.544**	.401**	.534**	.388**	1	.503**	.473**	.307**	.378**	.501**	.602**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.006	0.001	0.000	0.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
KP3	Pearson Correlation	.383**	.353**	0.171	.317**	.380**	.503**	1	.447**	.306**	0.218	.260*	.330**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.001	0.132	0.004	0.001	0.000		0.000	0.006	0.054	0.021	0.003
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
KP4	Pearson Correlation	.488**	.395**	.381**	.554**	.532**	.473**	.447**	1	.242*	.281*	.365**	.518**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000		0.031	0.012	0.001	0.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79

KO1	Pearson Correlation	.382**	.402**	.389**	.354**	.361**	.307**	.306**	.242*	1	.605**	.412**	.471**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.000	0.000	0.001	0.001	0.006	0.006	0.031		0.000	0.000	0.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
KO2	Pearson Correlation	.490**	.488**	.318**	.464**	.234*	.378**	0.218	.281*	.605**	1	.407**	.488**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.004	0.000	0.038	0.001	0.054	0.012	0.000		0.000	0.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
KO3	Pearson Correlation	.597**	.585**	.493**	.627**	.339**	.501**	.260*	.365**	.412**	.407**	1	.615**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.002	0.000	0.021	0.001	0.000	0.000		0.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
KO4	Pearson Correlation	.639**	.648**	.457**	.620**	.418**	.602**	.330**	.518**	.471**	.488**	.615**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.003	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
SA1	Pearson Correlation	0.120	0.035	.271*	.239*	0.179	0.119	-0.013	0.182	.267*	0.179	0.151	.248*
	Sig. (2-tailed)	0.294	0.758	0.016	0.034	0.115	0.298	0.908	0.108	0.017	0.115	0.183	0.028
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
SA2	Pearson Correlation	0.205	.222*	.249*	.343**	0.180	0.115	0.131	0.131	.351**	.279*	.275*	.296**
	Sig. (2-tailed)	0.070	0.049	0.027	0.002	0.112	0.311	0.249	0.251	0.002	0.013	0.014	0.008
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
SA3	Pearson Correlation	.246*	.268*	.373**	.418**	.291**	0.163	0.077	.270*	.255*	0.179	.324**	.242*
	Sig. (2-tailed)	0.029	0.017	0.001	0.000	0.009	0.151	0.499	0.016	0.023	0.114	0.004	0.032
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
SA4	Pearson Correlation	.262*	0.211	.252*	.295**	0.184	0.118	0.037	0.162	0.178	0.141	.268*	0.120
	Sig. (2-tailed)	0.020	0.061	0.025	0.008	0.104	0.299	0.749	0.154	0.116	0.214	0.017	0.293
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
IM1	Pearson Correlation	.237*	.278*	0.182	.280*	.340**	.366**	.247*	.286*	0.169	0.097	0.208	.274*
	Sig. (2-tailed)	0.036	0.013	0.108	0.012	0.002	0.001	0.028	0.011	0.136	0.395	0.067	0.015
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79

IM2	Pearson Correlation	0.219	0.182	0.175	.288**	.416**	.455**	.372**	.327**	0.215	0.163	.299**	.250*
	Sig. (2-tailed)	0.053	0.109	0.123	0.010	0.000	0.000	0.001	0.003	0.057	0.150	0.007	0.026
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
IM3	Pearson Correlation	.237*	0.157	0.126	0.212	.372**	.383**	.309**	.323**	0.141	0.168	0.100	.356**
	Sig. (2-tailed)	0.035	0.168	0.269	0.060	0.001	0.000	0.006	0.004	0.214	0.139	0.380	0.001
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
IM4	Pearson Correlation	.227*	0.191	0.104	0.181	.433**	.445**	.379**	.363**	0.171	0.204	0.173	.342**
	Sig. (2-tailed)	0.044	0.092	0.363	0.111	0.000	0.000	0.001	0.001	0.131	0.071	0.128	0.002
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
PC1	Pearson Correlation	0.180	.288**	0.182	.310**	0.192	0.163	0.191	0.111	.236*	0.161	0.197	.320**
	Sig. (2-tailed)	0.112	0.010	0.108	0.005	0.090	0.152	0.092	0.332	0.036	0.157	0.081	0.004
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
PC2	Pearson Correlation	.360**	.416**	.278*	.457**	.352**	.303**	.243*	.301**	.335**	.320**	.385**	.463**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.000	0.013	0.000	0.001	0.007	0.031	0.007	0.003	0.004	0.000	0.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
PC3	Pearson Correlation	0.170	.283*	0.200	.318**	.290**	0.076	0.087	0.138	.270*	0.119	0.214	.304**
	Sig. (2-tailed)	0.135	0.011	0.078	0.004	0.010	0.504	0.444	0.224	0.016	0.298	0.058	0.007
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
PC4	Pearson Correlation	0.034	0.161	0.132	.246*	0.001	0.040	0.121	-0.026	0.185	0.101	0.145	0.132
	Sig. (2-tailed)	0.765	0.157	0.246	0.029	0.992	0.726	0.289	0.822	0.104	0.376	0.203	0.245
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
LOC1	Pearson Correlation	0.164	0.142	0.043	0.099	0.210	0.186	.240*	0.174	.349**	.294**	0.058	0.170
	Sig. (2-tailed)	0.150	0.212	0.710	0.386	0.063	0.100	0.033	0.125	0.002	0.009	0.609	0.134
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
LOC2	Pearson Correlation	.279*	.268*	0.193	.351**	.336**	.277*	0.102	.250*	.238*	.304**	0.085	0.202
	Sig. (2-tailed)	0.013	0.017	0.088	0.001	0.002	0.013	0.373	0.026	0.035	0.006	0.457	0.074
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79

LOC3	Pearson Correlation	0.198	0.162	-0.050	0.152	0.186	0.148	0.144	0.123	.355**	.279*	0.008	0.145
	Sig. (2-tailed)	0.080	0.154	0.662	0.180	0.100	0.193	0.205	0.279	0.001	0.013	0.946	0.201
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
TOTAL	Pearson Correlation	.682**	.687**	.558**	.757**	.609**	.650**	.484**	.586**	.584**	.548**	.628**	.721**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79

Correlations

SA1	SA2	SA3	SA4	IM1	IM2	IM3	IM4	PC1	PC2	PC3	PC4	LOC1	LOC2	LOC3	TOTAL
0.120	0.205	.246*	.262*	.237*	0.219	.237*	.227*	0.180	.360**	0.170	0.034	0.164	.279*	0.198	.682**
0.294	0.070	0.029	0.020	0.036	0.053	0.035	0.044	0.112	0.001	0.135	0.765	0.150	0.013	0.080	0.000
79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
0.035	.222*	.268*	0.211	.278*	0.182	0.157	0.191	.288**	.416**	.283*	0.161	0.142	.268*	0.162	.687**
0.758	0.049	0.017	0.061	0.013	0.109	0.168	0.092	0.010	0.000	0.011	0.157	0.212	0.017	0.154	0.000
79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
.271*	.249*	.373**	.252*	0.182	0.175	0.126	0.104	0.182	.278*	0.200	0.132	0.043	0.193	-0.050	.558**
0.016	0.027	0.001	0.025	0.108	0.123	0.269	0.363	0.108	0.013	0.078	0.246	0.710	0.088	0.662	0.000
79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
.239*	.343**	.418**	.295**	.280*	.288**	0.212	0.181	.310**	.457**	.318**	.246*	0.099	.351**	0.152	.757**
0.034	0.002	0.000	0.008	0.012	0.010	0.060	0.111	0.005	0.000	0.004	0.029	0.386	0.001	0.180	0.000
79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
0.179	0.180	.291**	0.184	.340**	.416**	.372**	.433**	0.192	.352**	.290**	0.001	0.210	.336**	0.186	.609**
0.115	0.112	0.009	0.104	0.002	0.000	0.001	0.000	0.090	0.001	0.010	0.992	0.063	0.002	0.100	0.000
79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
0.119	0.115	0.163	0.118	.366**	.455**	.383**	.445**	0.163	.303**	0.076	0.040	0.186	.277*	0.148	.650**
0.298	0.311	0.151	0.299	0.001	0.000	0.000	0.000	0.152	0.007	0.504	0.726	0.100	0.013	0.193	0.000
79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79

-0.013	0.131	0.077	0.037	.247*	.372**	.309**	.379**	0.191	.243*	0.087	0.121	.240*	0.102	0.144	.484**
0.908	0.249	0.499	0.749	0.028	0.001	0.006	0.001	0.092	0.031	0.444	0.289	0.033	0.373	0.205	0.000
79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
0.182	0.131	.270*	0.162	.286*	.327**	.323**	.363**	0.111	.301**	0.138	-0.026	0.174	.250*	0.123	.586**
0.108	0.251	0.016	0.154	0.011	0.003	0.004	0.001	0.332	0.007	0.224	0.822	0.125	0.026	0.279	0.000
79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
.267*	.351**	.255*	0.178	0.169	0.215	0.141	0.171	.236*	.335**	.270*	0.185	.349**	.238*	.355**	.584**
0.017	0.002	0.023	0.116	0.136	0.057	0.214	0.131	0.036	0.003	0.016	0.104	0.002	0.035	0.001	0.000
79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
0.179	.279*	0.179	0.141	0.097	0.163	0.168	0.204	0.161	.320**	0.119	0.101	.294**	.304**	.279*	.548**
0.115	0.013	0.114	0.214	0.395	0.150	0.139	0.071	0.157	0.004	0.298	0.376	0.009	0.006	0.013	0.000
79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
0.151	.275*	.324**	.268*	0.208	.299**	0.100	0.173	0.197	.385**	0.214	0.145	0.058	0.085	0.008	.628**
0.183	0.014	0.004	0.017	0.067	0.007	0.380	0.128	0.081	0.000	0.058	0.203	0.609	0.457	0.946	0.000
79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
.248*	.296**	.242*	0.120	.274*	.250*	.356**	.342**	.320**	.463**	.304**	0.132	0.170	0.202	0.145	.721**
0.028	0.008	0.032	0.293	0.015	0.026	0.001	0.002	0.004	0.000	0.007	0.245	0.134	0.074	0.201	0.000
79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
1	.533**	.542**	.402**	.292**	.289**	0.165	0.015	0.171	0.069	.248*	.233*	0.066	.276*	0.152	.421**
	0.000	0.000	0.000	0.009	0.010	0.147	0.893	0.133	0.548	0.028	0.038	0.566	0.014	0.182	0.000
79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
.533**	1	.600**	.320**	.278*	.243*	0.075	-0.026	0.076	0.114	0.164	0.172	0.048	0.169	0.117	.431**
0.000		0.000	0.004	0.013	0.031	0.511	0.818	0.506	0.316	0.148	0.130	0.677	0.136	0.305	0.000
79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
.542**	.600**	1	.587**	0.210	0.184	0.054	-0.041	0.116	0.129	0.214	0.184	-0.020	0.203	-0.004	.473**
0.000	0.000		0.000	0.063	0.105	0.639	0.721	0.308	0.257	0.059	0.105	0.859	0.073	0.973	0.000
79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79

.402**	.320**	.587**	1	.303**	0.118	0.136	0.116	0.217	0.144	0.195	.256*	0.063	.288**	0.081	.443**
0.000	0.004	0.000		0.007	0.302	0.232	0.310	0.055	0.206	0.085	0.023	0.580	0.010	0.477	0.000
79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
.292**	.278*	0.210	.303**	1	.489**	.486**	.399**	.370**	.253*	.338**	.278*	.222*	0.185	0.189	.561**
0.009	0.013	0.063	0.007		0.000	0.000	0.000	0.001	0.025	0.002	0.013	0.050	0.103	0.095	0.000
79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
.289**	.243*	0.184	0.118	.489**	1	.493**	.492**	0.070	0.203	0.085	0.091	.255*	0.213	0.104	.513**
0.010	0.031	0.105	0.302	0.000		0.000	0.000	0.541	0.073	0.456	0.424	0.023	0.059	0.360	0.000
79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
0.165	0.075	0.054	0.136	.486**	.493**	1	.730**	0.209	.371**	.223*	0.126	.322**	.224*	0.199	.512**
0.147	0.511	0.639	0.232	0.000	0.000		0.000	0.065	0.001	0.048	0.269	0.004	0.047	0.078	0.000
79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
0.015	-0.026	-0.041	0.116	.399**	.492**	.730**	1	0.174	.334**	.240*	0.047	.379**	.237*	0.218	.501**
0.893	0.818	0.721	0.310	0.000	0.000	0.000		0.126	0.003	0.033	0.681	0.001	0.036	0.053	0.000
79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
0.171	0.076	0.116	0.217	.370**	0.070	0.209	0.174	1	.645**	.649**	.772**	0.145	.234*	.275*	.547**
0.133	0.506	0.308	0.055	0.001	0.541	0.065	0.126		0.000	0.000	0.000	0.202	0.038	0.014	0.000
79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
0.069	0.114	0.129	0.144	.253*	0.203	.371**	.334**	.645**	1	.632**	.614**	0.144	.256*	0.216	.658**
0.548	0.316	0.257	0.206	0.025	0.073	0.001	0.003	0.000		0.000	0.000	0.206	0.023	0.056	0.000
79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
.248*	0.164	0.214	0.195	.338**	0.085	.223*	.240*	.649**	.632**	1	.713**	0.051	0.182	0.185	.544**
0.028	0.148	0.059	0.085	0.002	0.456	0.048	0.033	0.000	0.000		0.000	0.654	0.109	0.103	0.000
79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
.233*	0.172	0.184	.256*	.278*	0.091	0.126	0.047	.772**	.614**	.713**	1	0.044	0.157	.222*	.454**
0.038	0.130	0.105	0.023	0.013	0.424	0.269	0.681	0.000	0.000	0.000		0.699	0.167	0.050	0.000
79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79

0.066	0.048	-0.020	0.063	.222*	.255*	.322**	.379**	0.145	0.144	0.051	0.044	1	.486**	.617**	.364**
0.566	0.677	0.859	0.580	0.050	0.023	0.004	0.001	0.202	0.206	0.654	0.699		0.000	0.000	0.001
79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
.276*	0.169	0.203	.288**	0.185	0.213	.224*	.237*	.234*	.256*	0.182	0.157	.486**	1	.621**	.494**
0.014	0.136	0.073	0.010	0.103	0.059	0.047	0.036	0.038	0.023	0.109	0.167	0.000		0.000	0.000
79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
0.152	0.117	-0.004	0.081	0.189	0.104	0.199	0.218	.275*	0.216	0.185	.222*	.617**	.621**	1	.377**
0.182	0.305	0.973	0.477	0.095	0.360	0.078	0.053	0.014	0.056	0.103	0.050	0.000	0.000		0.001
79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
.421**	.431**	.473**	.443**	.561**	.513**	.512**	.501**	.547**	.658**	.544**	.454**	.364**	.494**	.377**	1
0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	0.001	
79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	255

Hasil Uji Uji instrumen kuesioner Reliabilitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
NW1	12.6203	2.418	.778	.816
NW2	12.6709	2.275	.748	.828
NW3	12.8228	2.814	.604	.881
NW4	12.7342	2.172	.792	.809

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KP1	12.4810	1.996	.537	.722
KP2	12.3418	1.638	.568	.714
KP3	12.4937	2.048	.559	.715
KP4	12.3544	1.770	.614	.679

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KO1	12.8481	2.233	.593	.748
KO2	12.9114	2.210	.597	.746
KO3	13.0380	1.806	.587	.761
KO4	12.9241	1.969	.665	.708

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SA1	11.8481	1.874	.588	.735

SA2	11.9367	2.034	.572	.749
SA3	11.8228	1.609	.737	.653
SA4	12.0886	1.569	.531	.786

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
IM1	12.4304	2.197	.545	.790
IM2	12.5443	2.020	.592	.772
IM3	12.5570	2.147	.704	.718
IM4	12.5190	2.150	.654	.739

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PC1	10.7468	3.653	.787	.849
PC2	10.7975	3.882	.700	.880
PC3	10.6329	3.569	.752	.862
PC4	10.8481	3.361	.803	.842

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
LOC1	8.3165	.783	.594	.724
LOC2	8.4051	.526	.612	.761
LOC3	8.3671	.774	.715	.629

Lampiran 1.5 Hasil Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Konvergen

Rotated Component Matrix[a]

	Component						
	1	2	3	4	5	6	7
PC2	.854						
PC4	.844						
PC3	.844						
PC1	.832						
NW1		.813					
NW3		.806					
NW4		.766					
NW2		.749					
KP4			.811				
KP3			.790				
KP2			.661				
KP1			.615				
IM4				.817			
IM2				.758			
IM3				.752			
IM1				.667			
KO2					.818		
KO4					.741		
KO1					.681		

KO3					.678		
SA2						.768	
SA3						.723	
SA1						.703	
SA4						.673	
LOC3							.815
LOC1							.739
LOC2							.674

Variabel	Item	Component								Jumlah	AVE	Akar AVE			Composite Reliability	Cronbach Alpha
		1	2	3	4	5	6	7					SMC	1-SMC		
NIat Whistleblowing	NW1	,813							,661	2,458	,615	,784	0,661	0,339	0,864	0,852
	NW2	,749							,561		,615		0,561	0,439		
	NW3	,806							,650				0,650	0,350		
	NW4	,766							,587				0,587	0,413		
Komitmen Profesional	KP1		,615						,378	2,097	,699	,836	0,378	0,622	0,813	0,845
	KP2		,661						,437		,699		0,437	0,563		
	KP3		,790						,624				0,624	0,376		
	KP4		,811						,658				0,658	0,342		
Komitmen Organisasi	KO1			,681					,464	2,142	,535	,732	0,464	0,536	0,821	0,806
	KO2			,818					,669		,535		0,669	0,331		
	KO3			,678					,460				0,460	0,540		
	KO4			,741					,549				0,549	0,451		
Sosialisasi Antisipatif	SA1				,703				,494	2,060	,515	,718	0,494	0,506	0,809	0,763
	SA2				,768				,590		,515		0,590	0,410		
	SA3				,723				,523				0,523	0,477		
	SA4				,673				,453				0,453	0,547		
Intensitas Moral	IM1					,667			,445	2,252	,563	,750	0,445	0,555	0,837	0,811
	IM2					,758			,575		,563		0,575	0,425		
	IM3					,752			,566				0,566	0,434		
	IM4					,817			,667				0,667	0,333		
Personal Cost	PC1						,832		,692	2,846	,712	,844	0,692	0,308	0,908	0,886
	PC2						,854		,729		,712		0,729	0,271		
	PC3						,844		,712				0,712	0,288		
	PC4						,844		,712				0,712	0,288		
Locus of Control	LOC1							,739	,546	1,665	,555	,745	0,546	0,454	0,788	0,755
	LOC2							,674	,454		,555		0,454	0,546		
	LOC3							,815	,664				0,664	0,336		

Koefisien korelasi

	NW	KP	KO	SA	IM	PC	LOC
NW	1	0,481	0,408	0,259	0,255	0,32	0,309
KP	0,41	1	0,488	0,457	0,5	0,169	0,447
KO	0,408	0,466	1	0,446	0,323	0,217	0,288
SA	0,259	0,434	0,446	1	0,362	0,188	0,428
IM	0,255	0,478	0,323	0,362	1	0,203	0,428
PC	0,32	0,182	0,217	0,188	0,203	1	0,253
LOC	0,309	0,449	0,301	0,429	0,429	0,263	1

Hasil Uji Validitas Diskriminan

Rotated Component Matrix[a]

	Component						
	1	2	3	4	5	6	7
PC2	.854	.092	.152	.057	.124	.033	.058
PC4	.844	.112	-.039	.022	.000	.094	.035
PC3	.844	.208	-.042	.101	.080	.014	.034
PC1	.832	.062	.060	.069	.056	.073	.175
NW1	.165	.813	.143	.080	.147	-.023	.148
NW3	.080	.806	.116	.113	.023	.232	.038
NW4	.165	.766	.179	-.033	.187	.005	-.019
NW2	.114	.749	.230	.126	.194	.055	.185
KP4	.023	.224	.811	.203	.171	.099	.143
KP3	.013	.175	.790	.170	.158	.151	.115
KP2	-.027	.213	.661	.235	.281	.170	.189
KP1	.133	.154	.615	.218	.058	.251	.158
IM4	.036	.009	.191	.817	.166	.016	.143
IM2	.015	.070	.140	.758	.021	.129	.178
IM3	.039	.076	.168	.752	.153	.121	.005
IM1	.198	.111	.133	.667	.025	.182	.198

KO2	.011	.092	.114	.112	.818	.160	.079
KO4	.132	.159	.229	.111	.741	.161	.001
KO1	.100	.154	-.040	.156	.681	.135	.288
KO3	.065	.168	.348	.015	.678	.168	-.093
SA2	.060	.098	.207	.071	.073	.768	.098
SA3	-.017	.123	.173	-.035	.208	.723	.187
SA1	.074	-.003	.121	.221	.104	.703	.041
SA4	.109	.032	.023	.192	.219	.673	.197
LOC3	.063	.080	.150	.183	.095	.120	.815
LOC1	.189	.035	.089	.138	.156	.185	.739
LOC2	.052	.182	.224	.158	-.044	.173	.674

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.[a]

a. Rotation converged in 6 iterations.

Validitas Diskriminan

	NW	KP	KO	SA	IM	PC	LOC
NW	0,784	0,481	0,408	0,259	0,255	0,320	0,309
KP	0,41	0,836	0,488	0,457	0,5	0,169	0,447
KO	0,408	0,466	0,732	0,446	0,323	0,217	0,288
SA	0,259	0,434	0,446	,718	0,362	0,188	0,428
IM	0,255	0,478	0,323	0,362	,750	0,203	0,428
PC	0,32	0,182	0,217	0,188	0,203	,844	0,253
LOC	0,309	0,449	0,301	0,429	0,429	0,263	,745

Lampiran 1.6 Hasil Uji Reliabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	255	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	255	100.0

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
NW1	12.3137	3.051	.752	.789
NW2	12.4157	2.992	.705	.807
NW3	12.4902	3.180	.679	.819
NW4	12.5569	2.838	.654	.835

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KP1	12.7216	1.430	.588	.855
KP2	12.6314	1.431	.712	.789
KP3	12.7333	1.629	.695	.803
KP4	12.6549	1.455	.771	.766

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KO1	12.6980	2.259	.537	.794
KO2	12.9373	1.807	.689	.722
KO3	13.0314	1.975	.602	.767
KO4	12.8392	2.049	.669	.736

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SA1	12.4824	2.125	.522	.731
SA2	12.5098	2.062	.601	.699
SA3	12.4667	1.675	.608	.683
SA4	12.4353	1.625	.572	.713

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
IM1	12.9216	2.230	.581	.785
IM2	12.9804	2.098	.633	.761
IM3	13.1686	2.180	.609	.772
IM4	13.0235	2.165	.699	.732

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PC1	11.3882	3.797	.735	.859
PC2	11.4039	3.659	.770	.846
PC3	11.3569	3.758	.771	.847

PC4	11.5686	3.593	.732	.862

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
LOC1	8.5765	.867	.574	.683
LOC2	8.7686	.801	.552	.715
LOC3	8.6000	.847	.632	.621

Lampiran 1.7 Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Pertama

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			255
Normal Parameters[a,b]	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.85967005
Most Extreme Differences	Absolute		.118
	Positive		.076
	Negative		-.118
Test Statistic			.118
Asymp. Sig. (2-tailed)			.000[c]
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.001[d]
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.000
		Upper Bound	.002

Hasil Uji *Casewise Diagnostic*

Casewise Diagnostics[a]

Case Number	Std. Residual	NW	Predicted Value	Residual
227	-3.069	12.00	17.7758	-5.77579
228	-6.694	4.00	16.5990	-12.59898
240	-3.271	12.00	18.1568	-6.15683
241	-3.049	12.00	17.7374	-5.73742

Hasil Uji Normalitas Kedua

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			251
Normal Parameters[a,b]	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.54973214
Most Extreme Differences	Absolute		.069
	Positive		.069
	Negative		-.058
Test Statistic			.069
Asymp. Sig. (2-tailed)			.006[c]
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.172[d]
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.163
		Upper Bound	.182

Lampiran 1.8 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	KP	.572	1.747
	KO	.681	1.469
	SA	.675	1.482
	IM	.672	1.488
	PC	.895	1.117
	LOC	.675	1.482

Lampiran 1.9 Hasil Uji Heterokedastisitas

Correlations

			KP	KO	SA	IM	PC	LOC	Unstandardized Residual
Spearman's rho	KP	Correlation Coefficient	1.000	.471**	.410**	.484**	.153*	.372**	.028
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.000	.016	.000	.664
		N	251	251	251	251	251	251	251
	KO	Correlation Coefficient	.471**	1.000	.434**	.281**	.197**	.320**	-.011
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.000	.002	.000	.862
		N	251	251	251	251	251	251	251
	SA	Correlation Coefficient	.410**	.434**	1.000	.350**	.190**	.458**	-.073
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.000	.003	.000	.249
		N	251	251	251	251	251	251	251
	IM	Correlation Coefficient	.484**	.281**	.350**	1.000	.220**	.443**	-.028
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.	.000	.000	.662
		N	251	251	251	251	251	251	251
	PC	Correlation Coefficient	.153*	.197**	.190**	.220**	1.000	.270**	-.017
		Sig. (2-tailed)	.016	.002	.003	.000	.	.000	.784
		N	251	251	251	251	251	251	251
	LOC	Correlation Coefficient	.372**	.320**	.458**	.443**	.270**	1.000	-.020
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.	.748
		N	251	251	251	251	251	251	251
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.028	-.011	-.073	-.028	-.017	-.020	1.000
		Sig. (2-tailed)	.664	.862	.249	.662	.784	.748	.
		N	251	251	251	251	251	251	251

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 1.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi dan Analisis Regresi Linier Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.664[a]	.440	.427	1.56867

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	472.571	6	78.762	32.008	.000[b]
	Residual	600.417	244	2.461		
	Total	1072.988	250			

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.481	1.352		-.356	.722
	KP	.509	.084	.385	6.087	.000
	KO	.302	.066	.266	4.575	.000
	SA	.007	.069	.006	.096	.924
	IM	-.004	.064	-.004	-.065	.948
	PC	.159	.042	.194	3.828	.000
	LOC	.073	.094	.045	.775	.439