

**PENGARUH KOMITMEN PROFESIONAL, BUDAYA ORGANISASI, GAYA
KEPEMIMPINAN, *REWARD* DAN TINGKAT RETALIASI TERHADAP
INTENSI INTERNAL *WHISTLEBLOWING***

(Studi Kasus pada Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Klaten, Jawa Tengah)



SKRIPSI

Oleh:

Nama : Nisrina Nur Aini

No. Mahasiswa : 17312236

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2021

PENGARUH KOMITMEN PROFESIONAL, BUDAYA ORGANISASI, GAYA
KEPEMIMPINAN, *REWARD* DAN TINGKAT RETALIASI TERHADAP INTENSI
INTERNAL WHISTLEBLOWING

(Studi Kasus pada Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Klaten, Jawa Tengah)

SKRIPSI

Disusun dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat mencapai derajat Sarjana
Strata-1 Program Studi Akuntansi Pada Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas
Islam Indonesia

Oleh:

Nama : Nisrina Nur Aini

No. Mahasiswa : 17312236

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2021

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

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

Klaten, 12 Oktober 2021

Penulis



Nisrina Nur Aini

**PENGARUH KOMITMEN PROFESIONAL, BUDAYA ORGANISASI, GAYA
KEPEMIMPINAN, *REWARD* DAN TINGKAT RETALIASI TERHADAP
INTENSI INTERNAL *WHISTLEBLOWING*
(Studi Kasus pada Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Klaten, Jawa Tengah)**

SKRIPSI

Diajukan Oleh :

Nama : Nisrina Nur Aini

No. Mahasiswa : 17312236

Telah ditandatangani oleh Dosen Pembimbing

Pada Tanggal 12 Oktober 2021



Acc untuk diuji
12 Oktober 2021

Dr. Mahmudi, S.E., M.Si., CA., CMA

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

Pengaruh Komitmen Profesional, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan *Reward* Terhadap Intensi Internal *Whistleblowing* (Studi Kasus pada Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Klaten)

Disusun oleh : NISRINA NUR AINI

Nomor Mahasiswa : 17312236

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji dan dinyatakan Lulus pada hari, tanggal: Senin, 08 November 2021

Penguji/Pembimbing Skripsi : Mahmudi, Dr., M.Si., CMA.

Penguji : Hendi Yogi Prabowo, SE., M.ForAccy., CFra., Ph.D.



Mengetahui
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia



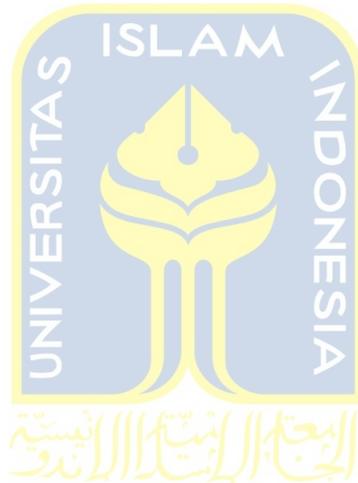
Prof. Jaka Sriyana, Dr., M.Si

HALAMAN MOTTO

“Do the best and pray. Allah will take care of the rest”

“There is no limit of struggling”

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”



HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirrabil'alamin, puji syukur ku panjatkan kehadiran Allah SWT. Karya ini saya persembahkan untuk :

Bapak M.Trihadi dan Ibu Maryanti

Selaku kedua orang tua saya yang telah memberikan dukungan secara finansial ataupun emosional serta selalu mendoakan saya agar skripsi ini segera dapat terselesaikan dengan baik. Semoga ilmu yang didapat di bangku perkuliahan ini dapat bermanfaat dan menjadi bekal saya untuk masa depan.

Muhammad Ziaul Haq

Selaku adik saya yang sebenarnya tidak terlalu berperan dalam penulisan skripsi ini namun kadang-kadang memberikan semangat dukungan agar saya tidak merasa lelah dalam mengerjakan skripsi.

Seluruh keluarga besar, sahabat dan teman-teman yang selalu memberikan motivasi, dukungan dan doa terbaik. Semoga bahagia selalu.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirrabbi 'alamin, puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas rahmat, karunia serta nikmat yang telah diberikan-Nya, sehingga penulis dapat dilancarkan dalam mengerjakan skripsi ini. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat dan seluruh pengikutnya.

Penelitian ini berjudul **“PENGARUH KOMITMEN PROFESIONAL, BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN, REWARD DAN TINGKAT RETALIASI TERHADAP INTENSI INTERNAL WHISTLEBLOWING”** yang disusun untuk memenuhi salah satu syarat mencapai derajat Sarjana Strata-1 Program Studi Akuntansi di Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia. Skripsi ini tidak akan dapat terselesaikan dengan baik tanpa adanya doa, dukungan, serta bantuan dari banyak pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Allah SWT atas segala rahmat, karunia serta nikmat yang telah diberikan kepada penulis sehingga selalu diberi kelancaran, kemudahan serta petunjuk untuk menyelesaikan skripsi dengan baik.
2. Nabi Muhammad SAW yang selalu menjadi teladan bagi kita semua.

3. Kedua orangtua penulis, Bapak M.Trihadi dan Ibu Maryanti. Terimakasih atas segala doa, kasih sayang, dan dukungan baik moril atau finansial. Terimakasih atas segala nasihat baik dan motivasi yang telah diberikan kepada penulis sehingga dapat tetap semangat dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga penulis dapat membanggakan dan menjadi salah satu sumber kebahagiaan untuk Bapak dan Ibu.
4. Muhammad Ziaul Haq selaku adik penulis. Walaupun tidak terlalu berkontribusi dalam penulisan skripsi ini namun tetap penulis ucapkan terimakasih. Terimakasih sudah membersamai penulis dan terkadang memberi semangat dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga selalu rukun walaupun terkadang banyak perselisihan. Semoga kita bisa menjadi kebanggaan orangtua. Semangat sekolah sekaligus belajar agamanya. Semoga betah di pondok pesantren.
5. Bapak Sagimin selaku kakek penulis yang selalu menceritakan pengalaman hidupnya dalam menempuh pendidikan di masa dulu yang tanpa disadari dapat memberi motivasi kepada penulis untuk selalu semangat dalam menuntut ilmu.
6. Bapak Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Indonesia beserta seluruh jajaran pimpinan Universitas Islam Indonesia.
7. Bapak Prof. Dr. Jaka Sriyana, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia, beserta seluruh jajaran pimpinan FBE UII.

8. Bapak Johan Arifin, SE., M.Si., Ph.D. selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
9. Bapak Dr. Mahmudi, S.E., M.Si., CA., CMA. selaku Ketua Program Studi Akuntansi Program Sarjana dan sekaligus dosen pembimbing skripsi penulis. Terimakasih atas bimbingan serta arahan yang telah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Frida Julia, Ibriza Nabiela, Berliana Mega, Veratika Mareta selaku sahabat penulis saat Sekolah Menengah Pertama dan Sekolah Menengah Atas. Terimakasih atas bantuan dan dukungan dalam mengerjakan skripsi ini. Terimakasih sudah kebersamai dan mau repot-repot menemani mengerjakan skripsi agar lebih semangat dan terimakasih atas canda tawa yang diberikan agar tidak merasa stress. *You guys are so precious.*
11. Puteri Amira Syifani, Dita Hasnatun Nisa, Nurul Wikan Irowati selaku sahabat terdekat dari awal kuliah. Terimakasih sudah menghabiskan waktu bersama melewati masa-masa kuliah yang berat sekaligus menyenangkan. Terimakasih atas bantuan dan dukungan yang selalu diberikan kepada penulis dalam hal apapun termasuk dalam mengerjakan skripsi ini. Walaupun baru bertemu pada saat kuliah namun penulis merasa bersyukur bisa mengenal kalian. Semoga secepatnya bisa bertemu dengan kalian lagi setelah dipisahkan oleh pandemi dan kesibukan masing-masing. *See you on top girls!*
12. Novia Shinta, Radon Panji, Kristian selaku teman penulis dari Sekolah Menengah Atas. Terimakasih untuk selalu bersedia mendengar keluh kesah

penulis dan selalu memberikan nasihat dan dukungan agar selalu semangat untuk mengerjakan skripsi.

13. Annida dan Deby selaku teman sedari SMA yang selalu bersedia memberikan pertolongan kepada penulis dalam hal apapun termasuk memberi contekan PR saat SMA. Semoga bisa cepat bertemu ditengah-tengah kesibukan masing-masing.
14. Niemas Meilina Herawati selaku salah satu teman penulis pada saat kuliah. Terimakasih atas segala nasihat yang diberikan dan tidak pernah bosan untuk mengingatkan agar semangat mengerjakan skripsi. Terimakasih sudah mau menemani kos selama 2 bulan agar sama-sama terpacu dalam mengerjakan skripsi.
15. Adetia Resa Saputri selaku teman penulis di masa kuliah. Terimakasih atas segala bantuan dan motivasi yang diberikan kepada penulis. Terimakasih sudah kebersamaan selama kuliah baik pada saat senang ataupun pada saat lelah. Sukses selalu Putcil.
16. Semua teman-teman di Entrepreneur Community (EC) dan Badan Audit Kemahasiswaan (BAK) UII, terimakasih telah menjadi teman penulis untuk belajar berorganisasi dan berkembang bersama. Sampai bertemu dikemudian hari!
17. Semua teman-teman, kakak tingkat, adek tingkat di Universitas Islam Indonesia yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, terimakasih atas segala dukungan dan canda tawa yang diberikan sehingga penulis dapat

menyelesaikan pendidikan dan memiliki kenangan yang membahagiakan di masa kuliah.

18. *Last but not least, i wanna thank me, i wanna thank me for believing in me, i wanna thank me for doing all this hard work, i wanna thank me for having no days off, i wanna thank me for never quitting, for just being me at all times.*

Terimakasih kepada seluruh pihak yang namanya tidak bisa penulis sebutkan satu persatu atas segala dukungan, bantuan dan doa-doa baik yang selalu dipanjatkan untuk penulis. Semoga segala kebaikan dibalas oleh Allah SWT. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak sekali kesalahan dan kekurangan serta jauh dari kata sempurna, maka dari itu penulis sangat menerima kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Klaten, 5 Oktober 2021

Penulis

Nisrina Nur Aini

DAFTAR ISI

| | |
|---|-------|
| HALAMAN JUDUL..... | i |
| PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME..... | iii |
| HALAMAN MOTTO..... | vi |
| HALAMAN PERSEMBAHAN..... | vii |
| KATA PENGANTAR..... | viii |
| DAFTAR ISI..... | xiii |
| DAFTAR TABEL..... | xvi |
| DAFTAR GAMBAR..... | xviii |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xix |
| ABSTRAKSI..... | xxi |
| BAB I..... | 1 |
| 1.1. Latar Belakang..... | 1 |
| 1.2. Rumusan Masalah..... | 6 |
| 1.3. Tujuan Penelitian..... | 7 |
| 1.4. Manfaat Penelitian..... | 7 |
| 1.5. Sistematika Penulisan..... | 8 |
| BAB II..... | 11 |
| 2.1. Landasan Teori..... | 11 |
| 2.1.1. <i>Prosocial Organizational Behaviors Theory</i> | 11 |
| 2.1.2. <i>Theory of Planned Behavior</i> | 13 |
| 2.1.3. <i>Whistleblowing</i> | 14 |
| 2.1.4. <i>Komitmen Profesional</i> | 15 |
| 2.1.5. <i>Budaya Organisasi</i> | 17 |
| 2.1.6. <i>Gaya Kepemimpinan</i> | 19 |
| 2.1.7. <i>Reward</i> | 22 |

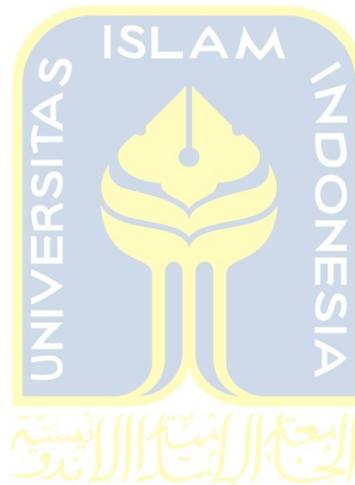
| | | |
|--------------|--|----|
| 2.1.8. | Tingkat Retaliasi | 25 |
| 2.2. | Penelitian Terdahulu..... | 26 |
| 2.3. | Pengembangan Hipotesis..... | 28 |
| 2.3.1. | Hubungan Komitmen Profesional Terhadap Intensi Internal <i>Whistleblowing</i> | 28 |
| 2.3.2. | Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Intensi Internal <i>Whistleblowing</i> 29 | 29 |
| 2.3.3. | Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Intensi Internal <i>Whistleblowing</i> | 31 |
| 2.3.4. | Hubungan <i>Reward</i> Terhadap Intensi <i>Internal Whistleblowing</i> | 32 |
| 2.3.5. | Hubungan Tingkat Retaliasi Terhadap Intensi Internal <i>Whistleblowing</i> . 33 | 33 |
| 2.4. | Kerangka Pemikiran..... | 34 |
| BAB III..... | | 35 |
| 3.1. | Populasi dan Sampel..... | 35 |
| 3.2. | Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data | 35 |
| 3.3. | Definisi dan Pengukuran Variable Penelitian..... | 36 |
| 3.3.1. | Variabel Dependen..... | 37 |
| 3.3.2. | Variabel Independen | 38 |
| 3.4. | Metode Pengujian Instrumental..... | 44 |
| 3.4.1. | Uji Validitas | 44 |
| 3.4.2. | Uji Reliabilitas | 44 |
| 3.5. | Metode Analisis..... | 45 |
| 3.5.1. | Statistik Deskriptif | 45 |
| 3.5.2. | Uji Asumsi Klasik..... | 45 |
| 3.5.3. | Uji Koefisien Determinasi (R^2)..... | 47 |
| 3.5.4. | Uji F / Uji Overall | 48 |
| 3.5.5. | Uji T / Uji Parsial | 48 |
| BAB IV | | 49 |
| 4.1. | Deskripsi Objek dan Hasil Penelitian Data | 49 |
| 4.2. | Karakteristik dan Klasifikasi Responden | 52 |

| | | |
|----------------|---|----|
| 4.3. | Uji Kualitas Data | 56 |
| 4.3.1 | Uji Validitas | 56 |
| 4.3.2 | Uji Realibilitas | 58 |
| 4.4. | Analisis Statistik Deskriptif..... | 59 |
| 4.5. | Uji Asumsi Klasik | 62 |
| 4.5.1. | Uji Normalitas..... | 62 |
| 4.5.3. | Uji Heteroskedastisitas..... | 65 |
| 4.6. | Analisis Regresi Linier Berganda..... | 66 |
| 4.7. | Uji Koefisien Determinasi (R^2) | 67 |
| 4.8. | Uji F/Uji <i>Overall</i> | 68 |
| 4.9. | Uji T / Uji Parsial | 69 |
| 4.10. | Pembahasan Hasil Uji Hipotesis..... | 72 |
| 4.10.1. | Pengaruh Komitmen Profesional Terhadap Intensi <i>Internal Whistleblowing</i> pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kabupaten Klaten, Jawa Tengah 72 | |
| 4.10.2. | Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Intensi <i>Internal Whistleblowing</i> pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kabupaten Klaten, Jawa Tengah..... | 73 |
| 4.10.3. | Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Intensi Internal Whistleblowing pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kabupaten Klaten, Jawa Tengah 74 | |
| 4.10.4. | Pengaruh <i>Reward</i> Terhadap Intensi <i>Internal Whistleblowing</i> pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kabupaten Klaten, Jawa Tengah | 75 |
| 4.10.5. | Pengaruh Tingkat Retaliasi Terhadap Intensi <i>Internal Whistleblowing</i> pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kabupaten Klaten, Jawa Tengah..... | 77 |
| BAB V | | 80 |
| 5.1. | Kesimpulan..... | 80 |
| 5.2. | Keterbatasan Penelitian | 82 |
| 5.3. | Saran | 83 |
| DAFTAR PUSTAKA | | 84 |
| LAMPIRAN | | 88 |

DAFTAR TABEL

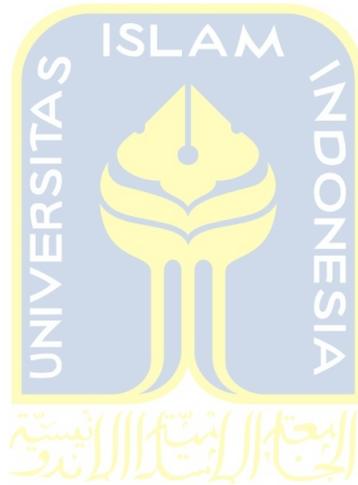
| | |
|---|----|
| Tabel 3.1 Butir pertanyaan kuesioner variabel <i>Whistleblowing</i> | 37 |
| Tabel 3. 2 Butir pertanyaan kuesioner variabel Komitmen Profesional | 38 |
| Tabel 3.3 Butir pertanyaan kuesioner variabel Budaya Organisasi | 39 |
| Tabel 3.4 Butir pertanyaan kuesioner variabel Gaya Kepemimpinan | 40 |
| Tabel 3.5 Butir pertanyaan kuesioner variabel Reward..... | 42 |
| Tabel 3.6 Butir pertanyaan kuesioner variabel Tingkat Retaliasi..... | 43 |
| Tabel 4.1 Hasil pengumpulan data..... | 50 |
| Tabel 4.2 Hasil pengumpulan data berdasarkan nama instansi..... | 51 |
| Tabel 4.3 Klasifikasi berdasarkan jenis kelamin..... | 52 |
| Tabel 4.4 Klasifikasi berdasarkan umur..... | 53 |
| Tabel 4.5 Klasifikasi berdasarkan tingkat pendidikan terakhir..... | 53 |
| Tabel 4.6 Klasifikasi berdasarkan pengalaman kerja..... | 54 |
| Tabel 4.7 Klasifikasi berdasarkan pangkat golongan | 55 |
| Tabel 4.8 Hasil uji validitas | 56 |
| Tabel 4.9 Hasil uji reliabilitas | 58 |
| Tabel 4.10 Hasil analisis statistik deksriptif | 60 |
| Tabel 4.11 Hasil uji normalitas | 62 |
| Tabel 4.12 Hasil uji multikolinearitas..... | 64 |
| Tabel 4.13 Hasil uji heteroskedastisitas | 65 |
| Tabel 4.14 Hasil analisis regresi | 66 |

| | |
|---|----|
| Tabel 4.15 Hasil analisis koefisien determinasi (R^2) | 67 |
| Tabel 4.16 Hasil uji F/uji overall | 68 |
| Tabel 4.17 Hasil uji T/uji parsial..... | 70 |



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran..... 34



DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|---|-----|
| Lampiran 1 Kuesioner penelitian | 88 |
| Lampiran 2 Tabulasi data sampel variabel intensi <i>internal whistleblowing</i> | 99 |
| Lampiran 3 Tabulasi data sampel variabel komitmen profesional | 103 |
| Lampiran 4 Tabulasi data sampel variabel budaya organisasi..... | 107 |
| Lampiran 5 Tabulasi data sampel variabel gaya kepemimpinan | 111 |
| Lampiran 6 Tabulasi data sampel variabel <i>reward</i> | 115 |
| Lampiran 7 Tabulasi data sampel variabel tingkat retaliasi | 119 |
| Lampiran 8 Hasil uji validitas dan uji reliabilitas | 123 |
| Lampiran 9 Hasil analisis statistik deskriptif | 126 |
| Lampiran 10 Hasil uji asumsi klasik..... | 127 |
| Lampiran 11 Hasil analisis regresi linear berganda | 129 |
| Lampiran 12 Hasil analisis koefisien determinasi (R^2)..... | 130 |
| Lampiran 13 Uji <i>overall</i> /uji F | 131 |
| Lampiran 14 Uji parsial/uji T..... | 132 |
| Lampiran 15 Surat permohonan penelitian | 133 |

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of professional commitment, leadership style, organizational culture, rewards, and level of retaliation towards internal whistleblowing intentions. The sampled used is 125 respondents using the purposive sample method. The population of this study is Civil Servants who are in the Klaten Regency area and have experience working for at least 1 year, so they are expected to have adequate knowledge and sufficient understanding of the working environment conditions in the Klaten Regency government. The analytical method used is multiple regression.

The result of this study indicate that the variable of professional commitment has a positive effect on internal whistleblowing intentions. The organizational culture variable has a positive effect on the intention to carry out internal whistleblowing. The leadership style variable has a positive effect on internal whistleblowing intentions. The reward variable has a positive effect on internal whistleblowing intentions. The variable level of retaliation has a negative effect on internal whistleblowing intentions. This research is expected to be used as a motivation for Civil Servants in Klaten Regency to carry out whistleblowing in order to reduce the level of fraud in an organization.

Keywords: professional commitment, organizational culture, leadership style, rewards, level of retaliation, internal whistleblowing intentions

ABSTRAKSI

Tujuan penelitian ini untuk melihat efek yang diberikan oleh komitmen profesional, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, *reward*, dan tingkat retaliasi terhadap intensi *internal whistleblowing*. Sampel yang digunakan berjumlah 125 responden dengan menggunakan metode *purposive sample*. Populasi dari penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berada di wilayah Kabupaten Klaten dan sudah berpengalaman bekerja di pemerintahan Kabupaten Klaten minimal selama 1 tahun sehingga diharapkan memiliki pengetahuan yang memadai dan pemahaman yang cukup terhadap kondisi lingkungan kerja di pemerintahan Kabupaten Klaten. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komitmen profesional berpengaruh positif terhadap intensi *internal whistleblowing*. Variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap intensi melakukan *internal whistleblowing*. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap intensi *internal whistleblowing*. Variabel *reward* berpengaruh positif terhadap intensi *internal whistleblowing*. Variabel tingkat retaliasi berpengaruh negatif terhadap intensi *internal whistleblowing*. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan motivasi bagi para Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Klaten untuk melakukan *whistleblowing* guna untuk mengurangi tingkat kecurangan yang ada di sebuah organisasi.

Kata kunci : komitmen profesional, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, *reward*, tingkat retaliasi, intensi *internal whistleblowing*.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Kecurangan (*fraud*) bukanlah sesuatu yang jarang kita dengar. Kecurangan (*fraud*) merupakan suatu perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh orang-orang dari dalam dan atau luar organisasi, dengan maksud untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan atau kelompoknya yang secara langsung merugikan pihak lainnya. Kecurangan umumnya terjadi karena adanya tekanan untuk melakukan penyelewengan atau dorongan untuk memanfaatkan kesempatan yang ada dan adanya pembenaran yang diterima secara umum terhadap tindakan tersebut. Kecurangan bahkan dapat terjadi di perusahaan-perusahaan besar yang telah memiliki sistem yang baik. Kasus kecurangan yang dilakukan perusahaan besar di dunia misalnya kasus Enron, Andersen, Facebook, dan Google.

Association of Certified Fraud Examiners (ACFE) membagi *fraud* dalam tiga jenis perbuatan yaitu *asset misappropriation*, *fraudulent statements*, dan *corruption*. *Asset misappropriation* adalah penyalahgunaan atau pencurian aset dan harta perusahaan atau pihak lain yang terkait perusahaan. *Fraud* jenis ini paling mudah dideteksi karena sifatnya yang dapat diukur. *Fraudulent statements* adalah kecurangan yang dilakukan oleh pejabat atau eksekutif perusahaan atau instansi pemerintah untuk

menutupi kondisi keuangan yang sebenarnya dengan cara merekayasa data transaksi atau laporan keuangan dalam penyajian laporan keuangannya untuk memperoleh keuntungan. Sedangkan *corruption* adalah kecurangan yang biasanya terjadi di negara-negara yang tata kelolanya belum baik dan penegakan hukumnya masih lemah. Kecurangan jenis ini paling sulit dideteksi karena para oknumnya bekerja sama dan saling menutupi kecurangan yang terjadi untuk mendapatkan keuntungan. *Corruption* dapat berupa penyalahgunaan wewenang, penyuapan, penerimaan yang tidak sah dan lain-lain.

Faktor penyebab seseorang melakukan korupsi dapat dibedakan menjadi 2 yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal dapat berupa sifat tamak atau rakus untuk memperkaya diri sendiri, memiliki moral yang kurang kuat sehingga dapat mudah terpengaruh jika ada orang lain yang melakukan kecurangan, gaya hidup yang konsumtif dan dapat terjadi karena adanya dorongan dari keluarga atau kerabat dekat. Faktor eksternal dapat berupa pendapatan yang tidak dapat mencukupi kebutuhan sehingga dengan terpaksa melakukan korupsi, sistem pengendalian yang dimiliki pemerintahan atau perusahaan lemah, serta tidak adanya sosok pemimpin dan budaya organisasi yang baik.

Di Indonesia sendiri juga banyak praktik-praktik kecurangan yang dilakukan pemerintahan. Contoh kasus kecurangan di Indonesia misalnya kasus korupsi E-KTP yang merugikan negara hingga 2,314 triliun dan juga korupsi proyek jembatan *waterfront city* di Kampar, Riau yang menyebabkan negara rugi hingga 475 miliar.

Tidak hanya itu, masih banyak korupsi yang dilakukan oleh pemerintah baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah. Kasus korupsi di Indonesia pada tahun 2020 mengalami peningkatan dibandingkan pada tahun 2019. Pada semester 1 tahun 2019 tercatat ada 122 kasus korupsi dengan total tersangka 250 orang. Sedangkan pada semester 1 tahun 2020 terdapat 169 kasus korupsi dengan total tersangka 372 orang di Indonesia (Mashabi, 2020).

Kasus kecurangan kini menjadi masalah serius bagi organisasi karena dapat merugikan. Untuk meminimalisir kecurangan yang terjadi, maka setiap organisasi akan berusaha untuk menanamkan sifat kejujuran di lingkungan organisasi dan berani untuk melaporkan pelanggaran atau tindak kecurangan yang terjadi di perusahaan apabila mengetahuinya.

Pelaporan pelanggaran (*whistleblowing*) adalah pengungkapan tindakan yang melanggar hukum, perbuatan tidak etis atau perbuatan yang dapat merugikan organisasi ataupun pemangku kepentingan yang dilakukan oleh karyawan ataupun pemimpin organisasi. Sistem pelaporan pelanggaran atau kecurangan (*whistleblowing system*) merupakan wadah bagi orang-orang yang mengetahui adanya tindak kecurangan di suatu organisasi (*whistleblower*) dan mau melaporkannya. *Whistleblower* biasanya memiliki bukti yang kuat terkait pelanggaran yang dilakukan. Penerapan *whistleblowing system* dapat dijalankan secara internal maupun eksternal. Secara internal *whistleblowing* dijalankan oleh orang-orang di dalam perusahaan seperti karyawan dan semua petinggi perusahaan. Sedangkan secara eksternal

whistleblowing dapat dijalankan oleh pihak ketiga. *Whistleblowing system* dimaksudkan untuk mengungkap kecurangan-kecurangan yang terjadi di suatu organisasi dan untuk mencegah terjadi kecurangan yang semakin banyak lagi.

Kasus *whistleblowing* yang pernah terjadi yaitu kasus WorldCom dengan Chyntia Cooper sebagai *whistleblower* pada tahun 2003. WorldCom merupakan perusahaan komunikasi besar yang ada di Amerika Serikat. Perusahaan tersebut melakukan pelanggaran berupa *window dressing* laporan keuangan, yaitu membukukan biaya sebagai pemasukan padahal pada kenyataannya itu merupakan pengeluaran dan meningkatkan pendapatan dengan entri akun palsu. Saat itu Chyntia Cooper sebagai salah satu dari audit internal WorldCom merasa ada sesuatu yang tidak beres atau ada masalah dalam laporan keuangannya. Kemudian dia mengumpulkan bukti-bukti yang diperlukan dan melaporkan pada kepala komite audit tentang penemuannya (Sakdiyah, 2019). Kasus di Indonesia sendiri pernah terjadi pada bulan Juli 2006 yaitu kasus kecurangan pada PT. KAI. Seorang *whistleblower* yang bernama Hekinus Manao melaporkan bahwa terdapat kecurangan yang dilakukan PT. KAI yaitu memanipulasi laporan keuangan pada tahun 2005. PT. KAI memanipulasi laporan keuangan dengan cara mencatat kerugian menjadi keuntungan. Hal tersebut dapat dilihat pada pos yang seharusnya sebagai biaya namun dicatat sebagai aset (Riesta, 2018).

Pengungkapan kecurangan sebenarnya bisa dilakukan oleh siapa saja yang mengetahui tindakan melanggar hukum tersebut. Namun karena terdapat resiko dan

ancaman yang harus dihadapi jika menjadi *whistleblower*, banyak orang yang takut untuk mengungkapkannya dan lebih memilih untuk diam. Perlu niat dan keberanian yang besar bagi seseorang untuk menjadi *whistleblower*. New Zeland mengenakan tentang *Protected Disclosure Act 2000* yang bertujuan untuk memfasilitasi pengungkapan kesalahan yang serius dalam organisasi sektor swasta dan publik serta untuk melindungi karyawan yang berani melakukan *whistleblowing*. Di Amerika Serikat menerapkan *Sarbanes-Oxley Act* yang disahkan pada tahun 2002. *Sarbanes-Oxley Act* adalah undang-undang untuk menghindari penyimpangan keuangan di perusahaan terbuka dan kantor akuntan publik sehingga berpengaruh terhadap motivasi *whistleblowing* (Saputra & Dwita, 2018).

Indonesia sendiri untuk meningkatkan partisipasi karyawan dalam melaporkan suatu kecurangan diterbitkan Pedoman Sistem Pelaporan dan Pelanggaran (SPP) atau *Whistleblowing System* (WBS) oleh Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG). Penerapan sistem *whistleblowing* sudah diberlakukan di beberapa lembaga negara, seperti Kementerian Keuangan (Kemenkeu) dan Direktorat Jenderal Pajak (DJP). PT. Jasa Marga, PT. Pertamina dan Astra Group merupakan perusahaan publik yang telah menerapkan *whistleblowing system* (Riesta, 2018).

Pada penelitian terdahulu dilakukan untuk mengetahui apa saja faktor yang mempengaruhi intensi internal melakukan *whistleblowing* diantaranya komitmen profesional, dan *reward*. Penelitian yang dilakukan Jalil (2013) dan Agustin (2016) mengemukakan bahwa komitmen profesional berpengaruh negatif terhadap intensi

melakukan tindakan *whistleblowing*. Hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hariyani et al. (2019) yang menyimpulkan bahwa komitmen profesional berpengaruh positif terhadap intensi *internal whistleblowing*. Semakin tinggi komitmen profesional yang dimiliki seorang individu maka akan semakin tinggi pula kesadaran bahwa *whistleblowing* menjadi suatu hal yang sangat penting bagi organisasi. Selanjutnya Guthrie & Taylor (2018) dan Wahyuningsih (2016) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi seseorang melakukan tindakan *whistleblowing*. Namun penelitian tidak sejalan dengan hasil penelitian Nugrohaningrum (2018) yang menyatakan bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

Perbedaan hasil penelitian tersebut membuat peneliti ingin meneliti lebih lanjut pada variable komitmen profesional dan *reward* terhadap intensi internal *whistleblowing* ditambah dengan melakukan penelitian terhadap budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan tingkat retaliasi. Penelitian ini akan menggunakan studi kasus Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Klaten, sehingga hasil penelitian tersebut akan dapat mengetahui apakah komitmen profesional, *reward*, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan tingkat retaliasi berpengaruh terhadap intensi internal *whistleblowing*.

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah komitmen profesional pribadi berpengaruh terhadap intensi internal *whistleblowing*?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap intensi internal *whistleblowing*?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap intensi internal *whistleblowing*?
4. Apakah *reward* berpengaruh terhadap intensi internal *whistleblowing*?
5. Apakah tingkat retaliasi berpengaruh terhadap intensi internal *whistleblowing*?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, penelitian ini memiliki tujuan untuk :

1. Mengetahui pengaruh komitmen profesional terhadap intensi internal *whistleblowing*.
2. Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap intensi internal *whistleblowing*.
3. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap intensi internal *whistleblowing*.
4. Mengetahui pengaruh *reward* terhadap intensi internal *whistleblowing*.
5. Mengetahui pengaruh tingkat retaliasi terhadap intensi internal *whistleblowing*.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti-bukti baru tentang pengaruh komitmen profesional, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, *reward* dan tingkat retaliasi.

2. Manfaat Secara Praktik

Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi peneliti untuk menambah pemahaman tentang pengaruh komitmen profesional, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, *reward*, dan tingkat retaliasi terhadap intensi internal *whistleblowing* serta diharapkan dapat memberikan tambahan informasi untuk mengembangkan pengetahuan terkait faktor yang memengaruhi intensi *internal whistleblowing*.

Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan pendorong dan motivasi bagi para Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Klaten agar lebih berani menjadi *whistleblower* guna mengurangi kecurangan yang ada di dalam organisasi pemerintahan.

1.5.Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi penjelasan mengenai latar belakang masalah yang menjadi dasar penyusunan penelitian ini, rumusan masalah, tujuan dari pembuatan penelitian ini, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Bab ini akan berisi landasan teori yang digunakan dalam penelitian, penjelasan variabel *whistleblowing*, komitmen profesional, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, *reward* dan tingkat retaliasi, telaah penelitian yang sudah ada terlebih dahulu, pengembangan hipotesis, dan penyusunan kerangka pemikiran.

BAB III : METODE PENELITIAN

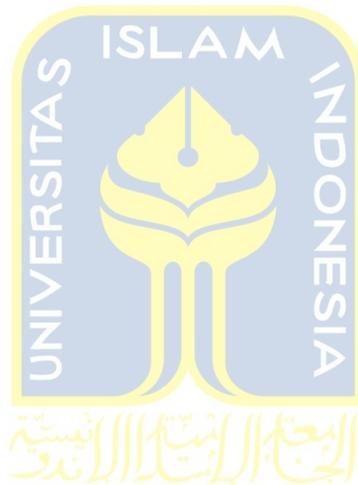
Bab ini berisi tentang penentuan populasi dan sampel, sumber data yang akan digunakan, teknik dalam mengumpulkan data, penjelasan dari variabel yang digunakan dalam penelitian serta metode yang akan digunakan untuk menganalisis data penelitian.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan menguraikan mengenai perhitungan dan analisis dari penelitian yang sudah dilakukan dengan menggunakan sampel yang ada dan alat analisis yang diperlukan. Pada bab ini juga terdapat pembahasan mengenai kesimpulan dari pengujian hipotesis yang telah dibangun dalam penelitian penelitian ini.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini akan menguraikan kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran membangun yang penting untuk disampaikan kepada pihak yang berkepentingan mengenai hasil dari penelitian.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1.Landasan Teori

2.1.1. *Prosocial Organizational Behaviors Theory*

Manusia adalah makhluk sosial yang artinya manusia tidak bisa hidup seorang diri tanpa kehadiran orang lain. Dalam kehidupan bermasyarakat, manusia dituntut untuk saling berinteraksi dengan sesama. Dalam bermasyarakat diperlukan sifat saling menghargai, menghormati dan saling membantu. Baron & Byrne (2005) menjelaskan perilaku prososial sebagai suatu tindakan menolong yang menguntungkan orang lain tanpa harus menyediakan suatu keuntungan langsung pada tindakan tersebut dan bahkan mungkin terdapat resiko bagi orang yang menolongnya. Mereka juga berpendapat bahwa perilaku prososial hanya menguntungkan penerima dan tidak memiliki keuntungan yang jelas bagi pelakunya. Menurut Sears et al. (2001) menyatakan perilaku prososial adalah segala bentuk tindakan yang dilakukan atau direncanakan untuk menolong orang lain, tanpa mepedulikan motif-motif si penolong. Perilaku prososial juga berkisar dari tindakan *altruisme* atau tindakan tanpa pamrih sampai tindakan menolong yang sepenuhnya dikarenakan dorongan dari diri sendiri. Namun Staub (1978) berpendapat prososial adalah perilaku sosial positif yang dimaksudkan untuk memberikan manfaat pada orang lain. Namun pelaku prososial juga dapat memiliki maksud untuk mendapatkan manfaat atau keuntungan untuk

dirinya. Eisenberg & Mussen (1989) juga menyatakan perilaku prososial mencakup tindakan-tindakan sebagai berikut :

- a. Berbagi (*sharing*), yaitu kesediaan untuk membagi sesuatu dengan orang lain.
- b. Kerjasama (*cooperation*), yaitu kesediaan untuk melakukan sesuatu hal atau kegiatan bersama untuk mencapai tujuan bersama.
- c. Menyumbang (*donating*), yaitu kesediaan untuk memberikan sesuatu kepada orang lain yang membutuhkan.
- d. Menolong (*helping*), yaitu kesediaan untuk memberikan pertolongan atau bantuan kepada orang yang sedang mengalami kesulitan
- e. Kejujuran (*honesty*), yaitu kesediaan untuk menyatakan yang sebenarnya, tidak berbohong atau berkata hal yang menyalahi fakta. Dapat juga diartikan tidak melakukan kecurangan.
- f. Kedermawanan (*generosity*), yaitu kesediaan untuk berbaik hati atau bermurah hati kepada sesama manusia.
- g. Memikirkan hak dan kesejahteraan orang lain, yaitu kesediaan untuk memberikan dan menghargai hak dan kesejahteraan untuk orang lain.

Perilaku prososial tidak hanya terjadi dalam kehidupan bermasyarakat saja, namun juga terjadi di dalam sebuah organisasi. Perilaku ini biasanya disebut *prosocial organizational behaviors*. *Prosocial organizational behaviors theory* dikemukakan oleh Brief & Motowildo (1986) sebagai perilaku atau tindakan yang dilakukan oleh

anggota organisasi kepada individu, kelompok, maupun organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan individu, kelompok atau organisasi tersebut. *Prosocial behavior* menjadi teori yang mendukung terjadinya tindakan pengungkapan kecurangan (*whistleblowing*) (Bagustianto, 2015). Brief & Motowildo (1986) menyatakan bahwa salah satu bentuk dari *prosocial organizational behavior* adalah tindakan *whistleblowing*. Tindakan *whistleblowing* termasuk dalam perilaku prososial karena dapat menguntungkan orang lain, organisasi/perusahaan maupun *whistleblower* Near & Miceli (1985).

2.1.2. Theory of Planned Behavior

Theory of Planned Behavior (TPB) adalah pengembangan lebih lanjut dari *Theory of Reasoned Action* (TRA). *Theory of Planned Behavior* dikemukakan oleh Ajzen (1991) yang mengemukakan hubungan antara sikap dan perilaku. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku yang ditunjukkan seseorang timbul karena adanya minat untuk berperilaku. *Theory of Planned Behavior* mengemukakan bahwa minat seseorang untuk melakukan suatu perilaku dibentuk oleh 3 faktor utama, yaitu :

- a. Sikap terhadap perilaku (*attitude towards behavior*), yaitu tindakan ketika seseorang mengevaluasi apakah perilaku tersebut menguntungkan atau tidak. Sikap terhadap perilaku mengacu pada persepsi individu untuk melakukan suatu perilaku tertentu.
- b. Norma subjektif (*subjective norm*), yaitu lebih mengarah pada tekanan sosial yang dirasakan untuk melakukan suatu perilaku atau tidak. Dengan

begitu dapat diketahui apakah pandangan orang lain dalam hidup seseorang dapat memengaruhi perilakunya.

- c. Persepsi kontrol perilaku (*perceived behavioral control*), yaitu mengacu pada kemudahan atau kesulitan yang dihadapi untuk melakukan perilaku.

Tindakan *whistleblowing* merupakan tindakan yang diketahui oleh *whistleblower*. Banyak alasan mengapa orang-orang tidak berniat untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. *Whistleblower* yang akan memutuskan sendiri apakah berniat untuk melaporkan tindakan kecurangan tersebut atau tidak. Salah satu teori yang memiliki keterkaitan dengan tindakan *whistleblowing* adalah *Theory of Planned Behavior*. Teori ini dapat dengan baik mengukur persepsi individu terhadap tindakan *whistleblowing*, yang terbentuk oleh tiga faktor utama yaitu sikap terhadap perilaku, norma subjektif, dan persepsi kontrol perilaku.

2.1.3. *Whistleblowing*

Menurut Ahyaruddin & Asnawi (2017) *whistleblowing* merupakan tindakan seseorang untuk melakukan pengungkapan terhadap hal-hal yang ilegal dan tidak etis terjadi di dalam suatu organisasi kepada pihak-pihak tertentu. Near & Miceli (1985) juga menyatakan *whistleblowing* sebagai pengungkapan yang dilakukan oleh anggota organisasi baik yang berada di dalam organisasi maupun anggota yang telah keluar terkait tindakan tidak bermoral atau praktik yang tidak dapat dilegitimasi secara hukum.

Whistleblowing dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu internal dan eksternal. Pelaporan pelanggaran skala internal yaitu tindakan pelaporan pelanggaran yang melibatkan orang di dalam perusahaan saja. Jenis penyimpangan atau kecurangan ini dapat diselesaikan secara internal dengan jalur damai sehingga tidak mempengaruhi citra perusahaan. Sedangkan pelaporan pelanggaran skala eksternal yaitu tindakan pelaporan pelanggaran yang melibatkan orang di luar perusahaan. Jenis kecurangan ini dapat mempengaruhi citra perusahaan dikalangan perusahaan lain atau khalayak umum.

Adanya sistem *whistleblowing* di dalam organisasi menunjukkan bahwa tata kelola organisasi (*corporate governance*) berjalan dengan baik. Namun dalam menjalankannya tidak mudah. Banyak individu yang tidak mau melakukan tindakan *whistleblowing* jika mengetahui sebuah kecurangan atau hal yang tidak semestinya terjadi. Perlu kesadaran dan keberanian yang tinggi untuk menjadi *whistleblower*, karena terdapat resiko yang besar. Tindakan *whistleblowing* dapat berjalan dengan baik jika mendapat dukungan dari semua pihak di dalam organisasi.

2.1.4. Komitmen Profesional

Profesionalisme berarti tanggung jawab untuk berperilaku sesuai dengan undang-undang yang berlaku dan peraturan yang ada di masyarakat, tidak hanya sekedar memenuhi bertanggung jawab yang dibebankan kepada individu (Arens et al., 2003). Komitmen profesional merupakan tingkat loyalitas seseorang pada profesi yang dijalannya. Inti dari komitmen profesional pada dasarnya berupa loyalitas, tekad, serta harapan yang dituntun oleh sistem, peraturan dan norma yang akan mengarahkan

seseorang tersebut untuk bertindak dan bekerja dengan baik sehingga dapat berhasil dalam mencapai tujuan. Shaub et al., (1993) mengutarakan tentang pentingnya belajar komitmen profesional karena karir seseorang merupakan bagian utama dalam hidup dan mempunyai implikasi yang penting antara individu dengan organisasi.

Komitmen profesional juga dapat dijadikan sebagai motivasi dalam bekerja. Jika seseorang sudah memiliki komitmen profesional dalam bekerja maka ia akan bekerja secara profesional sesuai dengan tujuan organisasi untuk mendapatkan penghargaan dan kepuasan kerja dalam dirinya. Menurut Aranya & Ferris (1984) karakteristik komitmen profesional adalah sebagai berikut :

- a. Identifikasi, merupakan penerimaan tujuan, kesamaan antara nilai-nilai pribadi dengan profesi yang dijalani, serta memiliki kebanggaan menjadi bagian dari profesinya.
- b. Keterlibatan, yaitu kesediaan untuk berusaha dan bekerja sebaik mungkin untuk profesi yang dijalani.
- c. Loyalitas atau kesetiaan, merupakan suatu ikatan secara emosional dan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari profesi yang dijalannya.

Berdasarkan karakteristik tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen profesional merupakan peristiwa dimana seseorang tertarik dengan tujuan organisasi sehingga ia akan menerapkan nilai-nilai dan peraturan yang ada di suatu organisasi. Dengan begitu ia akan bekerja sebaik mungkin terhadap profesi yang dijalannya dan memunculkan loyalitas kepada organisasi.

2.1.5. Budaya Organisasi

Pada dasarnya budaya organisasi adalah suatu karakteristik yang terdapat di dalam organisasi dan dijadikan sebagai tuntunan sehingga mampu membedakannya dengan organisasi lain. Disebut budaya organisasi karena mengacu pada budaya yang berlaku dan dijalankan secara terus menerus di suatu organisasi. Budaya organisasi (*organizational culture*) dapat diartikan sebagai nilai-nilai, simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota dalam organisasi muncul rasa kekeluargaan dan menciptakan suatu kondisi yang berbeda dari organisasi yang lain. Menurut Schein, (2010) budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang diciptakan dan dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah eksternal dan integrasi internal secara formal serta terlaksana dengan baik. Sedangkan menurut Kinicki et al., (2013) budaya organisasi merupakan hal-hal yang dilakukan bersama yang diambil untuk memberikan asumsi implisit bahwa kelompok yang memegang dan menentukan bagaimana cara berpikir, cara pandang, dan bereaksi terhadap berbagai lingkungan.

Terbentuknya budaya organisasi menurut Tika (2010) ada beberapa faktor, yaitu:

- a. Asumsi dasar, berfungsi sebagai pedoman atau aturan untuk anggota organisasi dalam berperilaku.
- b. Keyakinan untuk dianut, yaitu keyakinan yang mengandung nilai-nilai dalam bentuk simbol, slogan, moto, tujuan umum organisasi, filosofi usaha, dan lain-lain.
- c. Kelompok pencipta (pemimpin) dan pengembang budaya organisasi.

- d. Pedoman untuk mengatasi masalah, dalam organisasi pasti ada saja masalah yang muncul. Masalah tersebut dapat diatasi dengan asumsi dasar yang telah dibuat dan keyakinan yang dianut oleh seluruh anggota organisasi.
- e. Berbagi nilai, dalam suatu budaya organisasi perlu saling berbagi nilai misalnya prinsip untuk mengutamakan hal-hal yang lebih baik bukan menuruti keinginan.
- f. Pewarisan, berarti berarti nilai-nilai dasar dan keyakinan yang telah dianut harus diturunkan pada anggota organisasi yang baru, agar mereka dapat mengetahui bagaimana cara berperilaku dalam organisasi
- g. Adaptasi, berarti menyesuaikan diri terhadap peraturan, norma dan kondisi yang berada di lingkungan kerja.

Robbins & Judge (2013) berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan sistem pengertian yang diketahui bersama yang dipegang oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut berbeda dengan yang lainnya. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat karakteristik tertentu yang dimiliki suatu organisasi yang membedakannya dengan yang lain. karakteristik tersebut dibagi menjadi beberapa, yaitu :

- a. Inovasi dan Keberanian Mengambil Resiko (*Innovation and Risk Taking*), merupakan sejauh mana anggota organisasi didorong untuk inovatif dan berani untuk mengambil resiko.

- b. Perhatian Secara Detail (*Attention to Detail*), merupakan sejauh mana anggota organisasi bekerja secara cermat dan memperhatikan hal-hal kecil yang bisa jadi sangat penting bagi organisasi.
- c. Berorientasi Terhadap Hasil (*Outcome Orientation*), merupakan sejauh mana manajer memperhatikan hasil yang didapat daripada proses dan teknik yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
- d. Berorientasi Kepada Individu (*People Orientation*), merupakan sejauh mana manajer mempertimbangkan efek dari hasil tersebut pada orang-orang yang berada di dalam organisasi.
- e. Berorientasi Tim (*Team Orientation*), merupakan sejauh mana pembagian kerja diorganisir pada tim tidak hanya pada individu-individu.
- f. Agresivitas (*Aggressiveness*), merupakan sejauh mana anggota organisasi bekerja secara agresif sehingga muncul jiwa kompetitif dan berlomba untuk bekerja sebaik-baiknya.
- g. Stabilitas (*Stability*), merupakan tingkat penekanan aktivitas organisasi dalam mempertahankan status *quo* dibandingkan dengan pertumbuhan.

2.1.6. Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan dan pemimpin bukan hal yang asing lagi didengar pada dunia kerja, bahkan tidak hanya di dunia kerja istilah tersebut sering juga didengar di kehidupan sehari-hari. Setiap organisasi membutuhkan suatu pemimpin untuk mengatur proses organisasi agar berjalan sebagaimana mestinya. Dalam Bahasa Inggris kepemimpinan disebut *leadership*, sedangkan pemimpin disebut *leader*. Pemimpin

merupakan seseorang yang memiliki keahlian khusus untuk memengaruhi anggota kelompok agar bekerja bersama untuk mencapai sasaran tertentu. Sedangkan kepemimpinan berarti kemampuan untuk menggerakkan, memengaruhi dan memotivasi orang-orang untuk melakukan tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan melalui keberanian dalam pengambilan keputusan dan hal lainnya.

Rivai dan Mulyadi dalam Kumala & Agustina (2018) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi dapat tercapai atau dapat didefinisikan juga gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Menurut Veithzal Rivai dalam Sudaryono (2014) mengemukakan gaya kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, sifat, sikap dan keterampilan yang mendasari perilaku seseorang. Menurut pengertian yang lain mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu cara bagaimana seorang pemimpin dapat memengaruhi bawahannya untuk melakukan tindakan bersama sesuai perintah dari pemimpin tanpa adanya rasa tertekan untuk mencapai tujuan bersama (Busro, 2018).

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan tindakan seorang pemimpin yang memiliki keahlian khusus untuk memengaruhi dan memberi motivasi kepada bawahannya untuk bertindak atau melakukan pekerjaan secara bersama tanpa ada rasa tertekan untuk mencapai tujuan bersama.

Seorang pemimpin harus memiliki keahlian khusus untuk menunjang kinerja. Menurut Rodger dalam Mulyadi (2015) pemimpin harus lancar dalam berbicara, mampu memecahkan masalah, mengerti dan sadar akan kebutuhan bawahannya, mengerti akan tujuan organisasi namun tidak memaksakan dan menekan bawahannya, berani bertanggungjawab dengan apa yang telah dikerjakan dan diputuskan, cerdas dalam bertindak dan mengambil keputusan, tidak egois dan peka terhadap lingkungan serta tidak merendahkan orang lain karena pemimpin harus dapat merangkul semua bawahannya tanpa terkecuali.

Seorang pemimpin memiliki gaya (*style*) dalam memimpin organisasi yang dijalankan. Gaya kepemimpinan disesuaikan dengan lingkungan organisasi, dan strategi yang dijalankan dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Siagian dalam Busro (2018) mengemukakan 5 gaya kepemimpinan, yaitu :

- a. Gaya Kepemimpinan otokratis, yaitu gaya kepemimpinan yang memiliki ciri-ciri pemimpin berkuasa sepenuhnya dalam organisasi tanpa memperhatikan kebutuhan pegawainya. Ia hanya berorientasi pada tujuan pribadi dan tujuan organisasi.
- b. Gaya kepemimpinan militeristik, yaitu gaya kepemimpinan yang mengandalkan jabatannya, menuntut untuk disiplin, dan bersifat kaku kepada bawahannya.
- c. Gaya kepemimpinan paternalistik, yaitu gaya kepemimpinan yang mengayomi bawahannya karena menganggap bawahannya tidak dapat mengambil keputusan sendiri dan selalu bergantung kepada pemimpin.

- d. Gaya kepemimpinan karismatis, yaitu gaya kepemimpinan yang pemimpinnya memiliki daya tarik yang kuat, biasanya memiliki pengikut yang anggotanya berskala besar dan sangat loyal kepada pemimpin.
- e. Gaya kepemimpinan demokratis, yaitu gaya kepemimpinan yang mengutamakan diskusi dan bertukar pikiran dengan bawahan. Pemimpin sangat terbuka dan menerima kritik dan saran dari bawahannya. Mereka bertukar pikiran dan menyusun strategi bersama untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.7. Reward

Reward merupakan suatu hal yang diberikan kepada seseorang karena telah berhasil mendapatkan prestasi sesuai dengan yang dikehendaki atau ditargetkan (Arikunto, 1993). Djamarah (2008) mengemukakan *reward* adalah tindakan memberikan sesuatu kepada orang lain sebagai suatu penghargaan atau kenang-kenangan. Sastrohadiwiryono (2009) juga mendefinisikan *reward* sebagai imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para pekerja karena telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan serta demi kemajuan perusahaan. Menurut definisi lain mengemukakan *reward* merupakan sesuatu yang diberikan kepada perorangan atau kelompok apabila mereka melakukan suatu keunggulan dibidang tertentu (Leman, 2000).

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa *reward* merupakan bentuk penghargaan atau imbalan balas jasa yang diberikan kepada seseorang maupun

kelompok karena sudah bekerja dan berusaha berperilaku baik, melakukan suatu keunggulan/berprestasi, ataupun berhasil dalam melaksanakan tugas sesuai target yang ditetapkan.

Setiap organisasi memberikan *reward* guna untuk mempertahankan karyawan, memotivasi agar bekerja dengan baik sesuai dengan tujuan organisasi serta untuk meningkatkan loyalitas karyawan agar tidak mudah goyah dengan tawaran dari perusahaan kompetitor. Besar kecilnya *reward* ditentukan oleh setiap perusahaan/organisasi tergantung dari pencapaian yang diperoleh.

Reward dibagi dalam dua kelompok, yaitu penghargaan ekstrinsik dan penghargaan intrinsik (Ivancevich et al., 2006)

a. Penghargaan ekstrinsik (*ekstrinsic rewards*)

Penghargaan ekstrinsik merupakan penghargaan atau imbalan yang berasal dari luar diri orang tersebut. Penghargaan ekstrinsik digolongkan menjadi dua jenis, yaitu :

1. Penghargaan finansial

Penghargaan finansial yaitu berupa gaji atau upah, tunjangan karyawan, dan bonus/insentif.

2. Penghargaan non finansial

Penghargaan non finansial dapat berupa penghargaan antar pribadi dan promosi, penghargaan ini dimaksudkan untuk menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat.

b. Penghargaan intrinsik (*intrinsic rewards*)

Penghargaan intrinsik merupakan penghargaan atau imbalan yang dapat diatur oleh diri sendiri. Penghargaan ini dibedakan menjadi beberapa, yaitu :

1. Penyelesaian (*completion*), yaitu kemampuan seseorang untuk menuntaskan suatu pekerjaan yang sangat penting.
2. Pencapaian (*achievement*), yaitu penghargaan yang muncul pada diri sendiri karena dapat mencapai atau meraih tujuan yang telah ditetapkan.
3. Otonomi (*autonomy*), yaitu penghargaan berupa kebebasan dalam melakukan pekerjaan tanpa harus diawasi terlalu ketat oleh atasan, sehingga dapat turut serta dalam mengambil keputusan.
4. Pertumbuhan pribadi (*personal growth*), yaitu penghargaan berupa kebebasan dalam bekerja sehingga dapat mengembangkan keterampilan kemampuan pribadi.

Berdasarkan teori penguatan (*reinforcement theory*) mengungkapkan bahwa seseorang akan lebih terdorong untuk melakukan perilaku atau tindakan tertentu karena akan mendapatkan suatu imbalan balas jasa atau penghargaan atas apa yang sudah dilakukan. Dengan memberikan imbalan kepada karyawan dapat meningkatkan keberanian untuk mengungkap tindakan tidak wajar atau kecurangan yang terjadi di suatu organisasi sehingga dapat meminimalisir hal tersebut dan tujuan perusahaan tercapai.

2.1.8. Tingkat Retaliasi

Retaliasi adalah bentuk paksaan atau konsekuensi bagi *whistleblower* untuk menutup mulut mereka ketika mengetahui penipuan atau kecurangan dalam suatu organisasi (Magnus & Viswesvaran, 2005). Salah satu konsekuensi dalam melakukan *whistleblowing* adalah retaliasi. Retaliasi merupakan tuntutan yang dilakukan oleh rekan kerja atau manajer terhadap karyawan yang telah melaporkan pelanggaran (Joy, 2014).

Retaliasi terbagi dalam dua kondisi yaitu retaliasi tinggi (*penalty*) dan rendah (*affiliation*). *Penalty* mengacu pada konsekuensi disiplin berupa ancaman kepada orang maupun properti, tuntutan hukum, pemutusan hubungan kerja (PHK) dan kurungan penjara. *Affiliation* mengacu pada bentuk relasi dengan orang lain baik yang berada di luar maupun di dalam organisasi, yaitu individu lainnya tunduk pada retaliasi daripada *whistleblower* (Greenberger et al., 1987).

Retaliasi dapat dilakukan dalam berbagai bentuk seperti pemaksaan terhadap *whistleblower* untuk mencabut tuduhan melakukan kesalahan atau pengecualian langsung dari organisasi. Tindakan retaliasi yang dilakukan organisasi seperti melemahkan proses pengaduan, isolasi *whistleblower*, penghapusan penghasilan tambahan, pengaduan atas dasar pencemaran nama baik ataupun pengecualian dari pertemuan. Tindakan retaliasi dimotivasi oleh keinginan perusahaan untuk menutup mulut *whistleblower*. Hal ini dilakukan untuk menjaga nama baik organisasi. Jika tindak kecurangan di dalam perusahaan diketahui oleh publik maka perusahaan akan berhenti beroperasi dan mengalami kebangkrutan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Hariyani et al., (2019) melakukan penelitian untuk mengetahui apakah komitmen profesional dan reward mempengaruhi intensi internal *whistleblowing*. Penelitian ini menggunakan metode survey menggunakan kuesioner. Responden dari penelitian ini adalah *staff*/pegawai pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kabupaten Siak. Kuesioner yang disebar sebanyak 120 buah di 30 Organisasi Perangkat Daerah. Hasil yang didapat adalah komitmen profesional berpengaruh signifikan terhadap intensi melakukan tindakan *whistleblowing*. Oleh karena itu jika kesadaran seorang individu terhadap pentingnya tindakan *whistleblowing* tinggi berarti komitmen profesional individu tersebut bagus. *Reward* juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengungkapan kecurangan. Semakin besar dan sering imbalan yang diterima atas perbuatan baik mereka maka semakin besar pula kemungkinan untuk mengulang tindakan baik tersebut. Sama juga dengan pemberian imbalan bagi para pengungkap kecurangan. Apabila *rewards* yang diterima semakin tinggi, maka intensi melakukan *whistleblowing* akan tinggi pula.

Aulia et al., (2019) melakukan penelitian tentang faktor apa saja yang mempengaruhi seseorang melakukan *whistleblowing* dengan variable budaya organisasi dan tingkat retaliasi. Penelitian menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu memiliki kriteria tertentu dalam menentukan sampel. Sampel yang digunakan yaitu Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Kantor Pelayanan Pajak Pratama di Purwokerto. Responden yang digunakan untuk mengisi kuesioner sebanyak 78 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*. Jika perusahaan memiliki budaya organisasi anti *fraud* yang kuat maka semakin tinggi pula intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Sedangkan tingkat retaliasi berpengaruh negatif terhadap intensi *whistleblowing*. Saat ini sudah banyak peraturan yang dikeluarkan untuk melindungi para pelaku *whistleblowing* sehingga tingkat retaliasi tidak terlalu berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*.

Soukotta & Utami, (2019) melakukan penelitian tentang apakah gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin desa memiliki keterkaitan dengan potensi pengungkapan kecurangan pada pengelolaan dana desa. Penelitian tersebut menggunakan metode kualitatif deskriptif sehingga dapat mendeskripsikan dan memberi gambaran yang jelas terhadap gaya kepemimpinan yang dipilih kepala desa dalam meningkatkan kepercayaan para warga kepada kepala desa, serta niat melakukan *whistleblowing* pada kantor desa. Data diperoleh dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung kepada orang-orang yang berhubungan secara langsung dengan dana desa yang dikelola. Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan tidak terlalu berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*. Gaya kepemimpinan lebih berpengaruh terhadap motivasi dalam bekerja. Sedangkan tindakan *whistleblowing* dilakukan karena adanya niat yang kuat untuk melaporkan setiap kecurangan yang terjadi.

2.3. Pengembangan Hipotesis

2.3.1. Hubungan Komitmen Profesional Terhadap Intensi Internal *Whistleblowing*

Seorang yang telah berkomitmen terhadap suatu profesi akan memercayai dan menerima tujuan profesi serta memiliki keinginan yang kuat untuk selalu berusaha mencapai tujuan profesi tanpa terpengaruh orang lain. Komitmen profesi merupakan bentuk dedikasi seseorang terhadap suatu profesi yang dijalani dengan menerima seluruh etika dan tujuan organisasi yang akan dicapai (Kaplan & Whitecotton, 2001). Terdapat indikasi bahwa seseorang yang lebih berkomitmen terhadap profesinya cenderung untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

Shaub et al dalam Hariyani et al., (2019) berpendapat bahwa sangat perlu untuk memiliki komitmen profesional karena karier seseorang merupakan bagian utama dari hidupnya dan komitmen profesional mempunyai implikasi penting di tingkat individu dan organisasi. Tingkat komitmen profesional seseorang dapat terefleksikan dari hubungan antara staff atau karyawan lain dan dengan lingkungan kerja. Memiliki komitmen terhadap profesi berarti individu tersebut memiliki keyakinan bahwa profesi yang dilakukan memberikan dampak yang baik. *Whistleblowing* dapat digambarkan sebagai suatu proses yang melibatkan faktor individu. Semakin tinggi tingkat komitmen profesional maka akan semakin tinggi pula untuk menganggap bahwa *whistleblowing* menjadi suatu hal yang penting.

Penelitian yang dilakukan Nugraha (2017) menyebutkan bahwa komitmen profesional menuntut seorang karyawan menjunjung tinggi nilai-nilai dan norma yang berlaku sesuai dengan standar profesional yang ada, sehingga seorang auditor harus bertindak secara profesional. Seorang auditor yang menjunjung tinggi komitmen terhadap profesionalisme akan melakukan pencegahan jika terdapat tindakan yang tidak sesuai dengan standar profesional, sehingga akan berupaya melakukan pencegahan terhadap terjadinya *whistleblowing*, ataupun berupaya bersikap profesional apabila terjadinya pelanggaran yang akan menuntut dirinya mengungkapkan pelanggaran tersebut. Dengan begitu penelitian tersebut sejalan dengan teori perilaku prososial.

Dari hasil penelitian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa seseorang yang menjunjung tinggi komitmen profesional cenderung akan mengungkap tindakan kecurangan baik untuk melindungi profesi yang dijalani maupun demi kepentingan organisasi dan publik. Sehingga hipotesis dari penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H1: Komitmen profesional berpengaruh positif terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.

2.3.2. Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Intensi Internal *Whistleblowing*

Menurut Mas'ud dalam Aulia et al., (2019) budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lain.

Budaya organisasi yang kuat akan menjadi kunci keberhasilan perusahaan. Karena budaya kuat berarti nilai-nilai inti perusahaan betul menjadi ideologi, yang dipatuhi dan dijadikan dalam kehidupan sehari-hari di dalam tempat kerja. Jika dikaitkan dengan *Theory of Planned Behavior* terdapat norma subjektif, yaitu apabila suatu organisasi menerapkan lingkungan *antifraud* maka hal tersebut dapat menghambat kesempatan seorang pegawai untuk melakukan tindakan kecurangan. Norma subjektif sangat dipengaruhi oleh dorongan dari luar seperti kerabat dekat atau sesama anggota organisasi sehingga mempengaruhi seseorang untuk melakukan perilaku tertentu (Abdillah, 2017). Hasil penelitian yang dilakukan Hwang et al., (2008), serta Zhuang & D. L. Miller, (2005) dalam Aulia et al., (2019) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh budaya terhadap intensi *whistleblowing*.

Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku dari anggota organisasi. Jika budaya organisasi yang diterapkan baik dan sehat maka karyawan juga akan berkomitmen untuk melayani organisasi dan tidak melakukan tindakan kecurangan. Sehingga kesadaran dalam melakukan tindakan *whistleblowing* tinggi. Sehingga hipotesis dari penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H2 : Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap intensi internal *whistleblowing*.

2.3.3. Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Intensi Internal

Whistleblowing

Gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai ciri khas yang dimiliki dan digunakan oleh seorang pemimpin untuk membimbing, memberi arahan dan mempengaruhi bawahannya agar dapat mencapai tujuan suatu organisasi. Jika dikaitkan dengan *Prosocial Organizational Behaviors Theory* manusia tidak dapat hidup sendiri dan membutuhkan bantuan orang lain, begitu pula dengan suatu organisasi. Organisasi membutuhkan seorang pemimpin untuk mengatur jalannya sistem agar terstruktur sehingga tujuan organisasi akan tercapai. Seorang pemimpin memiliki gaya tersendiri dalam memimpin suatu organisasi. Seifert et al., (2014) mengemukakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kepercayaan karyawan untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Hasil penelitiannya menunjukkan, karyawan dengan tingkat kepercayaan tinggi terhadap atasan, cenderung berani melakukan *whistleblowing*.

Dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap intensi *internal whistleblowing*. Semakin tinggi tingkat kepercayaan dan kedekatan seorang karyawan terhadap atasan maka semakin tinggi pula keberanian untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Sehingga hipotesis dari penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H3 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap intensi internal *whistleblowing*.

2.3.4. Hubungan *Reward* Terhadap Intensi *Internal Whistleblowing*

Pemberian *reward* merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk mendorong karyawannya agar memiliki niat dan keberanian untuk melakukan *whistleblowing*. Pemberian imbalan akan memberi rasa puas bagi *whistleblower* serta dapat meningkatkan loyalitas. *Reward* akan memotivasi karyawan untuk melaporkan jika terdapat anggota organisasi lain yang melakukan tindakan yang tidak sesuai aturan sehingga dapat meminimalkan kecurangan yang terjadi pada organisasi. Jika dikaitkan dengan *Theory Planned of Behavior*, seseorang akan berperilaku apabila memiliki suatu minat. Oleh karena itu dengan pemberian *reward* maka anggota organisasi akan lebih terdorong untuk melakukan *whistleblowing*.

Penelitian yang dilakukan Givati, (2016) menyatakan pemberian imbalan balas jasa akan meningkatkan intensi untuk melakukan pengungkapan kecurangan namun risiko pemalsuan laporan juga akan meningkat. Menurut Nugrohaningrum (2018) *reward* juga berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

Dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa *rewards* memiliki pengaruh yang positif terhadap intensi internal melakukan pengungkapan kecurangan karena seseorang akan merasa terdorong untuk melakukannya. Sehingga hipotesis dari penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H4 : *Reward* berpengaruh positif terhadap intensi internal *whistleblowing*.

2.3.5. Hubungan Tingkat Retaliasi Terhadap Intensi Internal *Whistleblowing*.

Retaliasi merupakan salah satu risiko yang akan dihadapi oleh para pelapor kecurangan (*whistleblower*). Retaliasi merupakan risiko yang akan dihadapi oleh *whistleblower* berupa paksaan agar tetap diam ketika mengetahui adanya *fraud* di dalam suatu organisasi. Seseorang sebelum memutuskan untuk melakukan tindakan pengungkapan kecurangan akan mempertimbangkan terlebih dahulu apakah tindakannya diterima oleh pihak lain atau tidak. Jika terdapat risiko retaliasi yang akan diterima, maka akan memengaruhi keputusan individu untuk tetap melakukan *whistleblowing* atau memilih untuk diam dan tidak jadi melaporkan adanya *fraud* yang terjadi. Oleh karena itu retaliasi berada di klasifikasi norma subjektif jika dikaitkan dalam *Theory of Planned Behavior*.

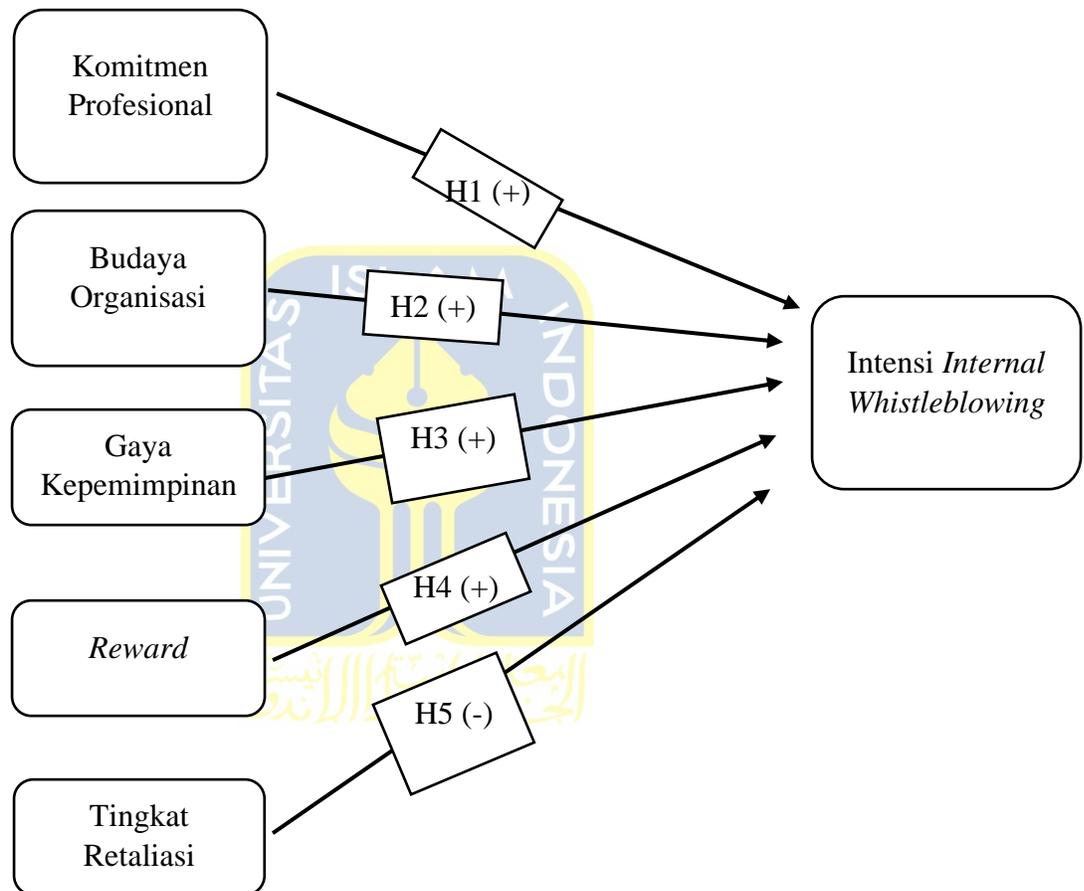
Penelitian yang dilakukan oleh Istyanti (2016) dan Riesta (2018) menunjukkan bahwa retaliasi tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi *whistleblowing*. Sedangkan menurut Saputra & Dwita (2018) individu yang menghadapi potensi retaliasi yang rendah akan lebih cenderung menunjukkan niat melakukan *whistleblowing* dibandingkan individu yang menghadapi potensi retaliasi yang tinggi.

Dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat retaliasi berpengaruh negatif terhadap intensi internal *whistleblowing*. Sehingga hipotesis dari penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H5 : *Tingkat* retaliasi berpengaruh negatif terhadap intensi internal *whistleblowing*.

2.4. Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Populasi dan Sampel

Populasi adalah suatu kumpulan dari objek yang digunakan untuk suatu penelitian yang dapat memberikan sumber informasi (Arikunto, 2011). Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di wilayah Kabupaten Klaten, Jawa Tengah. Sampel merupakan suatu ciri atau karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi tertentu (Nurdin & Hartati, 2019).

Sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di wilayah Kabupaten Klaten yang berada di Kementerian Agama Kabupaten Klaten, Kantor Pelayanan Perbedaharaan Negara (KPPN), Dinas Pendidikan, Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DSP3AKB), Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUPR), Dinas Kesehatan dan Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Klaten.

3.2. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data primer. Data primer yaitu data yang didapatkan secara langsung dari suatu sumber atau objek penelitian. Data dalam penelitian dikumpulkan dengan teknik menyebar kuesioner. Kuesioner merupakan daftar pertanyaan atau pernyataan secara tertutup yang dilengkapi dengan beberapa alternatif jawaban yang dibuat oleh peneliti dan diisi oleh responden secara langsung. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*.

Purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan atau ketentuan tertentu, sehingga data yang didapat lebih representatif dengan melakukan proses penelitian yang kompeten di bidangnya (Sugiyono, 2014). Sampel yang diambil pada penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berada di wilayah Kabupaten Klaten dan sudah berpengalaman bekerja di pemerintahan Kabupaten Klaten minimal selama 1 tahun sehingga diharapkan memiliki pengetahuan serta pemahaman yang cukup memadai terhadap kondisi lingkungan kerja di pemerintahan Kabupaten Klaten.

3.3. Definisi dan Pengukuran Variable Penelitian

Pada penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen merupakan variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel independen atau variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah intensi internal whistleblowing. Sedangkan variabel independen adalah variabel yang dapat mempengaruhi atau menjadi penyebab perubahan atau timbulnya variabel dependen dalam penelitian (Sugiyono, 2014). Variabel independen dalam penelitian ini adalah komitmen profesional, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, *reward* dan tingkat retaliasi.

Teknik pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan *skala likert*. Menurut Noor (2011) *skala likert* merupakan skala penelitian untuk mengukur sikap dan pendapat dari responden dengan cara mengidentifikasi dari tingkat kesetujuannya mengenai pertanyaan-pertanyaan yang terdapat pada kuesioner. Peneliti membuat

pertanyaan yang relevan dengan topik pembahasan pada penelitian, kemudian responden menjawab dengan tingkat kesetujuan dan ketidaksetujuan setiap pertanyaan dalam kuesioner dengan memberi tanda *checklist*. Kategori yang akan digunakan pada *skala likert* adalah skor 1 (STS = Sangat Tidak Setuju), 2 (TS = Tidak Setuju), 3 (RG = Ragu-Ragu), 4 (S = Setuju), dan 5 (SS = Sangat Setuju).

3.3.1. Variabel Dependen

3.3.2.1 Whistleblowing

Whistleblowing merupakan pengungkapan kecurangan, tindakan yang tidak sesuai dengan aturan atau hukum serta praktik ilegal yang dilakukan oleh seseorang baik dari dalam organisasi maupun yang sudah diluar organisasi (Near & Miceli, 1985). Kuesioner yang dibuat dalam penelitian ini diadaptasi dari penelitian yang dilakukan oleh Nugrohaningrum, (2018) yang telah disesuaikan dengan kebutuhan penelitian. Instrumen untuk mengukur variabel *whistleblowing* disajikan pada Tabel 3.1 sebagai berikut:

Tabel 3.1 Butir pertanyaan kuesioner variabel *Whistleblowing*

| No. | Pernyataan |
|-----|--|
| 1. | Menurut saya para pelaku <i>whistleblowing</i> adalah orang yang memiliki jiwa kepahlawanan. |
| 2. | Orang yang berani mengungkap kecurangan adalah orang yang sangat bertanggung jawab. |
| 3. | Saya akan berminat untuk melaporkan tindakan kecurangan jika saya mengetahui adanya <i>fraud</i> di dalam organisasi tempat bekerja. |

| | |
|----|--|
| 4. | Saya akan melakukan tindakan whistleblowing apabila saya berpikir tindakan tersebut perlu dilakukan. |
| 5. | Apabila saya mengetahui adanya kecurangan/ <i>fraud</i> , saya akan berupaya keras untuk melakukan tindakan <i>internal whistleblowing</i> . |
| 6. | Masalah-masalah dalam organisasi dapat diselesaikan dengan baik apabila saya melakukan tindakan <i>whistleblowing</i> . |
| 7. | <i>Whistleblowing</i> merupakan salah satu strategi yang diterapkan untuk menjaga dan meningkatkan kualitas organisasi |

3.3.2. Variabel Independen

3.3.2.1 Komitmen Profesional

Komitmen profesional pada penelitian ini diartikan sebagai tingkat loyalitas seseorang pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut. Pada dasarnya inti dari komitmen profesional berupa loyalitas, tekad, dan harapan yang dituntun peraturan, dan norma yang akan mengarahkan seseorang untuk bertindak atau bekerja dengan baik untuk mencapai keberhasilan dan tujuan. Kuesioner yang dipakai diambil dari penelitian Agustin, (2016) yang telah disesuaikan dengan kebutuhan penelitian. Instrumen untuk mengukur variabel Komitmen Profesional disajikan pada Tabel 3.2 sebagai berikut :

Tabel 3. 2 Butir pertanyaan kuesioner variabel Komitmen Profesional

| No. | Pernyataan |
|-----|--|
| 1. | Saya merasa bangga memberitahu orang lain bahwa saya berprofesi sebagai pegawai di organisasi ini. |

| | |
|----|---|
| 2. | Saya benar-benar merasakan bahwa seakan-akan masalah di organisasi ini adalah masalah saya. |
| 3. | Sekarang ini tetap bertahan menjadi anggota organisasi adalah sebuah hal yang perlu, sesuai dengan keinginan saya. |
| 4. | Saya merasa profesi yang saya jalani ini adalah hal terbaik dalam hidup saya, khususnya dalam hal kinerja. |
| 5. | Saya akan bertahan bekerja di organisasi ini walaupun banyak resiko yang akan saya hadapi. |
| 6. | Saya sangat memperhatikan pengembangan karir profesi saya. |
| 7. | Saya selalu mengerjakan tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab dan antusiasme yang tinggi. |
| 8. | Saya memiliki tanggungjawab membuat organisasi ini agar menjadi lebih baik salah satunya dengan melaporkan jika terjadi kecurangan. |

3.3.2.2 Budaya Organisasi

Budaya organisasi (*organizational culture*) pada penelitian ini dapat diartikan sebagai nilai-nilai, simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota dalam organisasi muncul rasa kekeluargaan dan menciptakan suatu kondisi yang berbeda dari organisasi yang lain. Indikator untuk mengukur variable Budaya Organisasi disajikan pada Tabel 3.3 sebagai berikut :

Tabel 3.3 Butir pertanyaan kuesioner variabel Budaya Organisasi

| No. | Pernyataan |
|-----|---|
| 1. | Saya merasa organisasi di tempat saya bekerja menjunjung tinggi peraturan yang berlaku. |
| 2. | Saya merasa organisasi ini menerapkan budaya organisasi anti <i>fraud</i> . |

| | |
|----|---|
| 3. | Saya merasa aman jika melaporkan tindakan kecurangan yang saya ketahui kepada pihak yang berwajib. |
| 4. | Terdapat konsekuensi negatif apabila saya melakukan kecurangan atau pelanggaran di dalam organisasi. |
| 5. | Saya merasa anggota organisasi di tempat saya bekerja memiliki sifat jujur dan berani menyampaikan jika terjadi kecurangan. |
| 6. | Saya merasa anggota di dalam organisasi tempat saya bekerja sudah sadar akan pentingnya tindakan <i>whistleblowing</i> |

3.3.2.3 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan pada penelitian ini dapat diartikan sebagai tindakan seorang pemimpin yang memiliki keahlian khusus untuk memengaruhi dan memberi motivasi kepada bawahannya untuk bertindak atau melakukan pekerjaan secara bersama tanpa ada rasa tertekan untuk mencapai tujuan bersama. Indikator untuk mengukur variable Gaya Kepemimpinan disajikan pada Tabel 3.4 sebagai berikut:

Tabel 3.4 Butir pertanyaan kuesioner variabel Gaya Kepemimpinan

| No. | Pernyataan |
|-----|---|
| 1. | Saya merasa pemimpin di organisasi tempat saya bekerja memerintahkan untuk mengikuti sistem dan peraturan yang berlaku. |
| 2. | Pimpinan saya selalu memberikan perhatian lebih serta bersifat melindungi kepada semua karyawan. |
| 3. | Pimpinan saya peduli dengan masalah-masalah yang terjadi kepada saya sehingga ia siap untuk memberikan motivasi pada saya agar kembali fokus dalam bekerja. |
| 4. | Pimpinan selalu mengawasi kerja seluruh karyawan. |

| | |
|----|---|
| 5. | Pemimpin saya selalu memberikan contoh yang baik kepada bawahannya sehingga patut dijadikan panutan seluruh anggota organisasi. |
| 6. | Saya percaya bahwa pemimpin saya bekerja sesuai dengan prosedur dan tidak melakukan kecurangan. |

3.3.2.4 *Reward*

Dalam penelitian ini *reward* diartikan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada seseorang karena sudah berperilaku sebagaimana mestinya, mencapai suatu prestasi tertentu, ataupun berhasil dalam melaksanakan tugas sesuai target yang ditetapkan. Pemberian *reward* berguna untuk mempertahankan karyawan, memotivasi agar bekerja dengan baik sesuai dengan tujuan organisasi serta untuk meningkatkan loyalitas karyawan agar tidak mudah goyah dengan tawaran dari perusahaan kompetitor.

Kuesioner yang dipakai dalam penelitian ini diadaptasi dari penelitian yang dilakukan Nugrohaningrum (2018) yang telah disesuaikan dengan kebutuhan penelitian. Instrumen untuk mengukur variabel *reward* disajikan pada Tabel 3.5 sebagai berikut :

Tabel 3.5 Butir pertanyaan kuesioner variabel Reward

| No | Pernyataan |
|----|--|
| 1. | Dengan memberikan <i>reward</i> kepada karyawan yang mencapai suatu prestasi dapat mendorong saya untuk bekerja lebih keras dan bersungguh-sungguh |
| 2. | Prestasi saya akan meningkat jika organisasi memberikan <i>reward</i> bagi karyawan. |
| 3. | Organisasi tempat saya bekerja telah memberikan tunjangan sesuai dengan peraturan yang berlaku. |
| 4. | Imbalan diluar gaji pokok seperti pemberian bonus dan <i>reward</i> lain sudah diberikan kepada para pegawai sesuai dengan hak masing-masing. |
| 5. | Saya tetap akan berniat melakukan tindakan <i>whistleblowing</i> walaupun organisasi tempat saya bekerja tidak memberikan <i>reward</i> apapun. |
| 6. | Saya akan melakukan tindakan <i>whistleblowing</i> apabila organisasi tempat saya bekerja memberikan imbalan yang layak. |
| 7. | Saya akan berniat dan melakukan pengungkapan kecurangan apabila diberikan <i>reward</i> berupa promosi jabatan. |
| 8. | Saya akan mengungkap kecurangan yang ada di dalam organisasi apabila dijanjikan <i>reward</i> berupa kenaikan pangkat. |

3.3.2.5 Tingkat Retaliasi

Menurut Magnus & Viswesvaran (2005) dalam penelitian ini retaliasi dapat diartikan sebagai risiko atau konsekuensi yang akan ditanggung oleh *whistleblower* berupa paksaan untuk menutup mulut mereka ketika mengetahui penipuan atau kecurangan dalam suatu organisasi. Menjadi *whistleblower* bukanlah perkara yang

mudah. Banyak resiko yang harus dihadapi setelah melaporkan suatu tindakan kecurangan. Retaliasi dapat dilakukan oleh seseorang yang melakukan kecurangan ataupun dari organisasi. Organisasi melakukan retaliasi untuk menjaga nama baik organisasi.

Kuesioner yang dibuat untuk penelitian ini diambil dari penelitian yang dilakukan oleh Riesta (2018) yang sudah disesuaikan dengan kebutuhan penelitian. Instrumen untuk mengukur variabel Tingkat Retaliasi disajikan pada Tabel 3.6 sebagai berikut :

Tabel 3.6 Butir pertanyaan kuesioner variabel Tingkat Retaliasi

| No. | Pernyataan |
|-----|---|
| 1. | Saya akan mengabaikan dan diam saja jika mengetahui adanya kecurangan di organisasi tempat saya bekerja karena saya takut terhadap pembalasan yang akan diterima. |
| 2. | Atasan saja mungkin tidak menyukai apabila saya melaporkan tindak kecurangan yang terjadi dalam organisasi |
| 3. | Saya mungkin akan dikeluarkan dari organisasi apabila saya melakukan tindakan <i>whistleblowing</i> . |
| 4. | Atasan dan rekan-rekan saya mungkin akan benci dan mengacuhkan saya apabila saya melaporkan kecurangan yang terjadi di dalam organisasi. |
| 5. | Karir saya akan terancam menurun apabila saya melakukan tindakan <i>whistleblowing</i> . |
| 6. | Saya akan menerima pembalasan dari orang yang saya laporkan yang telah melakukan kecurangan atau hal yang bertentangan dengan aturan dan hukum |

| | |
|----|--|
| 7. | Fasilitas yang diberikan oleh organisasi akan diambil kembali jika saya berani melakukan tindakan <i>whistleblowing</i> . |
| 8. | Apabila saya mengetahui adanya seseorang yang melakukan kecurangan rekan-rekan kerja saya akan sangat mendukung untuk melaporkan kasus tersebut. |

3.4. Metode Pengujian Instrumental

3.4.1. Uji Validitas

Uji validitas diperlukan untuk mengetahui ketepatan dan kecermatan instrumen dalam kuesioner penelitian. Setiap pertanyaan yang ada di dalam kuesioner akan dilaksanakan uji validitas. Cara mengujinya yaitu dengan cara membandingkan hasil dari r yang berada di tabel dengan r yang dihitung. R dilihat dengan rumus $df = n - 2$ dan taraf signifikansi yang digunakan adalah sebesar 5%. Apabila r yang dihitung lebih besar nilainya dari r yang berada di tabel maka dapat dikatakan instrumen dalam kuesioner valid. Uji validitas dihitung dengan pendekatan *Pearson Correlation* pada program SPSS. Semakin tinggi validitas, maka semakin mendekati ketepatan bahwa kuesioner dapat dijadikan alat untuk mengukur (Ghozali, 2018).

3.4.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas diperlukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen dalam kuesioner dapat dijadikan sebagai alat ukur dalam penelitian ini apakah dapat diandalkan dan konsisten walaupun pengukuran diulang. Apabila hasil yang didapatkan tetap sama dalam waktu yang berbeda maka instrumen kuesioner dapat

dikatakan andal/reliabel. Penelitian ini menggunakan kuesioner maka reliabilitas diuji dengan statistik *Alpha Cronbach*. Instrumen dapat dikatakan andal atau reliabel apabila hasil pengujian $\geq 0,6$ (lebih besar atau sama dengan 0,60).

3.5. Metode Analisis

Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan uji asumsi klasik agar dapat diketahui persebaran data dan layak atau tidaknya model regresi. Apabila hasil menunjukkan layak kemudian dilakukan analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis (Uji T).

3.5.1. Statistik Deskriptif

Analisis Statistik Deskriptif digunakan untuk menampilkan dan menganalisis data dan disertai dengan perhitungan untuk memperjelas karakteristik data. Statistik Deskriptif dalam penelitian ini memberikan deskripsi tentang suatu data yang dilihat melalui nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, nilai maksimum, dan nilai minimum (Ghozali, 2018).

3.5.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pelanggaran dari penggunaan model regresi. Hasil pengujian yang baik adalah jika pengujian yang tidak melanggar asumsi klasik. Uji asumsi klasik terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas dan Uji Heteroskedastisitas (Ghozali, 2011).

3.5.2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas diperlukan untuk mengetahui normal atau tidaknya data yang terdistribusi yang dipakai dalam penelitian (Ghozali, 2018). Alat yang digunakan untuk menguji pada penelitian ini adalah dengan *one sample Kolmogorov-Smirnov*. Jika hasil menunjukkan nilai signifikansi > 0.05 atau 5% maka data dianggap berdistribusi normal. Namun, apabila nilai signifikansi $< 0,05$, maka dapat dianggap bahwa data tidak berdistribusi normal (Ghozali, 2018).

3.5.2.2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji ada tidaknya hubungan linier antar variabel independen dalam model regresi dan juga untuk mengetahui apakah terjadi multikolinieritas atau tidak. Hal ini dapat dilihat dari *Tolerance Value* atau *Variance Inflation Factor* (VIF). Menurut Ariawaty & Evita (2018) model regresi dapat dikatakan baik jika tidak terdapat multikolinieritas. Model regresi yang bebas multikolinieritas yaitu *Tolerance Value* $> 0,10$ atau $VIF < 10$.

3.5.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji adanya ketidaksamaan *variance* dari residual untuk semua pengamatan model regresi. Apabila nilai signifikansinya $> 0,05$, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Sugiyono, 2014). Jika terjadi heteroskedastisitas, maka tandanya regresi tidak baik. Model regresi yang baik yaitu homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.5.2.4. Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda merupakan suatu alat analisis yang digunakan untuk menggambarkan pengaruh dan besarnya hasil yang dihasilkan oleh lebih dari satu variabel independen terhadap satu variabel dependen dalam suatu persamaan linier (Purwanto, 2019).

Berikut ini rumus persamaan regresi berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

Keterangan:



| | | |
|------------------------|---|---|
| Y | = | Intensi Internal Whistleblowing |
| a | = | Harga konstanta (harga Y apabila X = 0) |
| b _{1,2,3,4,5} | = | Harga koefisien regresi |
| X ₁ | = | Variabel Komitmen Profesional |
| X ₂ | = | Variabel Budaya Organisasi |
| X ₃ | = | Variabel Gaya Kepemimpinan |
| X ₄ | = | Variabel <i>Reward</i> |
| X ₅ | = | Variabel Tingkat Retaliasi |
| e | = | <i>standard error</i> |

3.5.3. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi berfungsi untuk menguji seberapa berpengaruhnya antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil dari uji koefisien determinasi yaitu dilihat melalui *Adjusted R Square (Adjusted R²)*. Koefisien determinasi berada di antara angka 0 dan 1, apabila R² semakin mendekati angka 1

maka semakin baik kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen, apabila R^2 semakin mendekati angka 0 berarti semakin terbatas kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen (Widarjono, 2010).

3.5.4. Uji F / Uji Overall

Uji F diperlukan untuk mengetahui apakah variabel bebas atau independen secara keseluruhan dan dalam waktu bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat atau dependen (Kuncoro, 2009). Hipotesis ini akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 5% atau 0.05. Apabila nilai probabilitas signifikan $< 0,05$, maka hipotesis diterima yang berarti model regresi dapat mempengaruhi variabel dependen. Apabila nilai probabilitas signifikan $> 0,05$, maka hipotesis ditolak yang berarti model regresi tidak dapat mempengaruhi variabel dependen.

3.5.5. Uji T / Uji Parsial

Uji T digunakan untuk menguji pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini dapat dilihat dari nilai probabilitas. Jika nilai signifikansinya $\leq 0,05$, maka dapat dikatakan signifikan atau hipotesis yang diajukan diterima. Artinya variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Namun, apabila nilai signifikansi $\geq 0,05$, maka dapat dikatakan tidak signifikan atau hipotesis yang diajukan ditolak. Artinya variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Tujuan penelitian ini dilakukan yaitu untuk menguji pengaruh komitmen profesional, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, *reward*, dan tingkat retaliasi terhadap intensi *internal whistleblowing* pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berada di Kabupaten Klaten, Jawa Tengah. Objek pada penelitian ini terdiri dari 7 (tujuh) instansi di Kabupaten Klaten, Jawa Tengah, yaitu Kementerian Agama Kabupaten Klaten, Kantor Pelayanan Perbedaharaan Negara (KPPN), Dinas Pendidikan, Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DSP3AKB), Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUPR), Dinas Kesehatan dan Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Klaten. Penelitian ini menggunakan sample sebanyak 125 karyawan yang berasal dari 7 (tujuh) instansi tersebut.

4.1. Deskripsi Objek dan Hasil Penelitian Data

Pada penelitian ini, data primer diperoleh dari objek yang telah ditentukan, yaitu seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada instansi yang berada di Kabupaten Klaten, Jawa Tengah melalui 150 kuesioner yang disebarakan secara langsung.

Penelitian ini membutuhkan jumlah minimum sampel 10 kali dari jumlah terbanyak indikator pengukuran di salah satu variabel sesuai dengan menggunakan Rumus Hair (Hair et al., 2011). Maka perhitungan yang didapatkan untuk menentukan jumlah minimum sampel yang dibutuhkan adalah sebagai berikut :

$$n = \text{jumlah indikator terbanyak} \times 10$$

$$= 8 \times 10$$

$$= 80 \text{ sampel}$$

Pada penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan yaitu data primer dengan menyebarkan kuesioner. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*. Hasil pengumpulan data diambil dari kuesioner yang dikembalikan kepada peneliti dan lengkap dalam pengisiannya, sehingga dapat dilakukan analisis. Rincian dari hasil pengumpulan data sebagai berikut :

Tabel 4.1 Hasil Pengumpulan Data

| Keterangan | Jumlah | Presentase |
|--|---------------|-------------------|
| Kuesioner yang disebar | 150 | 100% |
| Kuesioner yang kembali | 139 | 92,67% |
| Kuesioner yang tidak kembali | 11 | 7,33% |
| Kuesioner yang tidak memenuhi kriteria | 14 | 10,07% |
| Kuesioner yang dipakai dan memenuhi kriteria | 125 | 89,93% |

Dalam penelitian yang dilakukan, peneliti menyebar 150 kuesioner (100%) kepada responden. Dari 150 kuesioner yang disebar, terdapat 11 kuesioner (7,33%) yang tidak dikembalikan dan 139 kuesioner (92,67%) yang telah diisi oleh responden dan dikembalikan kepada peneliti. Dari 139 kuesioner yang dikembalikan tersebut, terdapat 14 kuesioner (10,07%) yang tidak lengkap dalam pengisian dan tidak memenuhi kriteria. Jadi terdapat 125 kuesioner (89,93%) yang diisi secara lengkap dan

memenuhi kriteria oleh responden. Berdasarkan data responden dari kuesioner yang dikembalikan kepada peneliti, maka diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.2 Hasil Pengumpulan Data Berdasarkan Nama Instansi

| No. | Instansi | Jumlah | Presentase |
|--------------|--|--------|------------|
| 1. | Kementerian Agama Kabupaten Klaten | 54 | 43,20% |
| 2. | Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) | 18 | 14,4% |
| 3. | Dinas Pendidikan | 10 | 8,00% |
| 4. | Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DSP3AKB) | 10 | 8,00% |
| 5. | Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUPR) | 9 | 7,20% |
| 6. | Dinas Kesehatan | 10 | 8,00% |
| 7. | Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Klaten | 14 | 11,20% |
| TOTAL | | 125 | 100,00% |

Berdasarkan data di atas maka dapat dilihat bahwa data kuesioner yang telah lengkap dalam pengisiannya oleh para responden terdiri dari instansi Kementerian Agama Kabupaten Klaten dengan 54 kuesioner atau sekitar 43,20% dari responden yang telah diisi secara lengkap oleh para pegawai. Kemudian pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) terdapat 18 kuesioner yang kembali atau sekitar 14,40% dari responden yang telah diisi secara lengkap. Selanjutnya pada Dinas Pendidikan terdapat 10 kuesioner atau sekitar 8,00% dari responden. Selanjutnya Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DSP3AKB) terdapat 10 kuesioner atau sekitar 8,00% dari responden yang telah terisi

secara lengkap. Selanjutnya Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUPR) terdapat 9 kuesioner atau sekitar 7,20% dari responden yang telah diisi secara lengkap oleh para pegawai. Selanjutnya Dinas Kesehatan terdapat 10 kuesioner atau sekitar 8,00% dari responden yang telah diisi secara lengkap oleh pegawai. Dan yang terakhir pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Klaten terdapat 14 kuesioner atau sekitar 11,20% dari responden yang telah memenuhi kriteria dan terisi secara lengkap para Pegawai Negeri Sipil (PNS).

4.2. Karakteristik dan Klasifikasi Responden

Karakteristik dan klasifikasi responden dalam penelitian ini yaitu jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan terakhir, pengalaman bekerja dan pangkat golongan Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Tabel 4.3 Klasifikasi Berdasarkan Jenis Kelamin

| No. | Jenis Kelamin | Jumlah | Presentase |
|--------------|---------------|--------|------------|
| 1. | Laki-Laki | 70 | 56,00% |
| 2. | Perempuan | 55 | 44,00% |
| TOTAL | | 125 | 100,00% |

Berdasarkan data di atas maka dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini didominasi jenis kelamin laki-laki dengan jumlah 70 orang atau jika dipresentasikan sekitar 56,00% dari total 125 responden. Sedangkan sisanya terdiri

dari 55 responden berjenis kelamin perempuan dengan tingkat presentase sekitar 44,00%.

Tabel 4.4 Klasifikasi Berdasarkan Umur

| No. | Umur | Jumlah | Presentase |
|--------------|--------------|--------|------------|
| 1. | ≤ 30 tahun | 23 | 18,40% |
| 2. | 31- 40 tahun | 30 | 24,00% |
| 3. | 41- 50 tahun | 37 | 29,60% |
| 4. | > 50 tahun | 35 | 28,00% |
| TOTAL | | 125 | 100,00% |

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 29,60% responden didominasi oleh responden yang berusia 41-50 tahun atau setara dengan 37 orang. Kemudian sebanyak 28,00% responden yang berusia > 50 tahun atau setara dengan 35 orang. Selanjutnya responden yang berusia sekitar 31-40 tahun terdapat 24,00% atau setara dengan 30 orang. Responden yang berusia ≤ 30 tahun mempunyai presentase 18,40% atau setara dengan 23 orang.

Tabel 4.5 Klasifikasi Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

| No. | Tingkat Pendidikan | Jumlah | Presentase |
|--------------|--------------------|--------|------------|
| 1. | SLTA | 15 | 12,00% |
| 2. | Diploma | 41 | 32,80% |
| 3. | Sarjana | 52 | 41,60% |
| 4. | Magister | 17 | 13,60% |
| TOTAL | | 125 | 100,00% |

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 41,60% responden didominasi oleh responden dengan tingkat pendidikan terakhir Sarjana (S1) dengan 52 orang. Kemudian sebanyak 32,80% responden yang pendidikan terakhirnya Diploma atau setara dengan 41 orang. Selanjutnya responden yang tingkat pendidikan terakhirnya Magister (S2) terdapat 13,60% atau setara dengan 17 orang. Dan sisanya responden dengan tingkat pendidikan terakhir SLTA mempunyai presentase 12,00% atau setara dengan 15 orang.

Tabel 4.6 Klasifikasi Berdasarkan Pengalaman Bekerja

| No. | Pengalaman Bekerja | Jumlah | Presentase |
|--------------|--------------------|--------|------------|
| 1. | 1 – 2 tahun | 10 | 8,00% |
| 2. | > 2 tahun | 115 | 92,00% |
| TOTAL | | 125 | 100,00% |

Berdasarkan hasil di atas maka dapat diketahui bahwa mayoritas responden memiliki pengalaman bekerja > 2 tahun dengan jumlah responden 115 dari total 125 responden atau setara dengan 92,00%. Kemudian sisanya terdapat 10 orang yang memiliki pengalaman bekerja antara 1-2 tahun dengan tingkat presentase 8,00%.

Tabel 4.7 Klasifikasi Berdasarkan Pangkat Golongan

| No. | Pangkat Golongan | Jumlah | Presentase |
|--------------|------------------|--------|------------|
| 1. | II A | 8 | 6,40% |
| 2. | II B | 8 | 6,40% |
| 3. | II C | 8 | 6,40% |
| 4. | II D | 5 | 4,00% |
| 5. | III A | 23 | 18,40% |
| 6. | III B | 23 | 18,40% |
| 7. | III C | 21 | 16,80% |
| 8. | III D | 15 | 12,00% |
| 9. | IV A | 8 | 6,40% |
| 10. | IV B | 4 | 3,20% |
| 11. | IV C | 2 | 1,60% |
| TOTAL | | 125 | 100,00% |

Dari data di atas dapat diketahui bahwa pangkat golongan terbanyak responden adalah III A dan III B sebanyak 23 orang dengan tingkat presentase 18,40%. Kedua terbanyak adalah golongan III C sebanyak 21 orang dengan tingkat presentase 16,80%. Urutan ketiga terdapat pangkat golongan III D sebanyak 15 orang dengan tingkat presentase 12,00%. Keempat sebanyak 8 orang dengan tingkat presentase 6,40% terdapat pangkat golongan II A, II B, II C dan IV A. Kelima terdapat pangkat golongan II D sebanyak 5 orang dengan tingkat presentase 4,00%. Keenam pangkat golongan IV B sebanyak 4 orang dengan tingkat presentase 3,20%. Selanjutnya urutan ketujuh terdapat pangkat golongan IV C sebanyak 2 orang dengan tingkat presentase 1,60%.

4.3. Uji Kualitas Data

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya instrumen atau pertanyaan dalam kuesioner penelitian. Instrumen dapat dikatakan valid apabila R hitung lebih besar daripada R dalam tabel. Taraf signifikan yang digunakan sebesar 5%. Uji validitas dilakukan dengan pendekatan *Pearson Correlation*. Penelitian ini menggunakan 125 sampel, apabila setelah melakukan uji validitas mendapatkan hasil tingkat signifikasinya kurang dari 0,05 maka item pernyataan yang digunakan pada penelitian ini dapat dikatakan valid. Hasil uji validitas pada penelitian ini disajikan dalam Tabel 4.8 berikut ini :

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas

| Variabel | Item | Sig.(2-tailed) | Keterangan |
|---|------------------|----------------|------------|
| Komitmen Profesional (X ₁) | X _{1.1} | 0,000 | Valid |
| | X _{1.2} | 0,000 | Valid |
| | X _{1.3} | 0,000 | Valid |
| | X _{1.4} | 0,000 | Valid |
| | X _{1.5} | 0,000 | Valid |
| | X _{1.6} | 0,000 | Valid |
| | X _{1.7} | 0,000 | Valid |
| | X _{1.8} | 0,000 | Valid |
| Budaya Organisasi (X ₂) | X _{2.1} | 0,000 | Valid |
| | X _{2.2} | 0,000 | Valid |
| | X _{2.3} | 0,000 | Valid |
| | X _{2.4} | 0,000 | Valid |

| | | | |
|---|------------------|-------|-------|
| | X _{2.5} | 0,000 | Valid |
| | X _{2.6} | 0,000 | Valid |
| Gaya Kepemimpinan (X ₃) | X _{3.1} | 0,000 | Valid |
| | X _{3.2} | 0,000 | Valid |
| | X _{3.3} | 0,000 | Valid |
| | X _{3.4} | 0,000 | Valid |
| | X _{3.5} | 0,000 | Valid |
| | X _{3.6} | 0,000 | Valid |
| <i>Reward</i> (X ₄) | X _{4.1} | 0,000 | Valid |
| | X _{4.2} | 0,000 | Valid |
| | X _{4.3} | 0,000 | Valid |
| | X _{4.4} | 0,000 | Valid |
| | X _{4.5} | 0,000 | Valid |
| | X _{4.6} | 0,000 | Valid |
| | X _{4.7} | 0,000 | Valid |
| | X _{4.8} | 0,000 | Valid |
| Tingkat Retaliasi (X ₅) | X _{5.1} | 0,000 | Valid |
| | X _{5.2} | 0,000 | Valid |
| | X _{5.3} | 0,000 | Valid |
| | X _{5.4} | 0,000 | Valid |
| | X _{5.5} | 0,000 | Valid |
| | X _{5.6} | 0,022 | Valid |
| | X _{5.7} | 0,000 | Valid |
| | X _{5.8} | 0,026 | Valid |
| Intensi <i>Internal Whistleblowing</i> (Y) | Y _{1.1} | 0,000 | Valid |
| | Y _{1.2} | 0,000 | Valid |
| | Y _{1.3} | 0,000 | Valid |

| | | | |
|--|------------------|-------|-------|
| | Y _{1.4} | 0,000 | Valid |
| | Y _{1.5} | 0,000 | Valid |
| | Y _{1.6} | 0,000 | Valid |
| | Y _{1.7} | 0,000 | Valid |

Tabel diatas menunjukkan nilai Sig. (2-tailed) atau *p-value* dari masing-masing pertanyaan pada 6 variabel utama yakni variabel Komitmen Profesional (X1), Budaya Organisasi (X2), Gaya Kepemimpinan (X3), *Reward* (X4), Tingkat Retaliasi (X5), dan Intensi *Internal Whistleblowing* (Y). Data dianggap valid jika $p\text{-value} < \alpha (0,05)$, maka berdasarkan data pada tabel diatas maka setiap pertanyaan pada masing-masing variabel dianggap valid.

4.3.2 Uji Realibilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, yaitu sejauh mana kuesioner sebagai alat ukur dalam penelitian ini dapat diandalkan dan konsisten walaupun diulang pengukurannya. Reliabilitas dihitung menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Apabila hasil pengujian instrumen lebih besar atau sama dengan 0,6 maka dapat dikatakan reliabel atau handal. Hasil dari uji reliabilitas penelitian ini disajikan dalam Tabel 4.9 berikut ini:

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|--|------------------|------------|
| Komitmen Profesional (X ₁) | 0,759 | Reliabel |

| | | |
|--|-------|----------|
| Budaya Organisasi (X_2) | 0,772 | Reliabel |
| Gaya Kepemimpinan (X_3) | 0,793 | Reliabel |
| <i>Reward</i> (X_4) | 0,705 | Reliabel |
| Tingkat Retaliasi (X_5) | 0,765 | Reliabel |
| Intensi <i>Internal Whistleblowing</i> (Y) | 0,763 | Reliabel |

Jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 125 responden ($n=125$) maka didapatkan nilai r tabel sebesar 0,1757. Data dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha > nilai r tabel, maka berdasarkan hasil penelitian data kuesioner dianggap reliabel atau terpercaya sebagai alat pengumpul data dalam penelitian.

4.4. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis Statistik Deskripsi digunakan untuk menampilkan dan menganalisis data dan disertai dengan perhitungan untuk memperjelas karakteristik data. Statistik deskriptif berguna untuk memberikan deskripsi atau gambaran tentang suatu data. Analisis dapat dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, nilai maksimum dan minimum. Analisis statistik deskriptif dihitung menggunakan pendekatan *descriptive statistics*. Hasil uji analisis statistik deskriptif pada penelitian ini disajikan dalam Tabel 4.10 berikut ini :

Tabel 4.10 Hasil Analisis Statistik Deskriptif

| Statistics | | | | | | | | |
|--|-----------------|------------------|-----------------------|-----------------|-----------------|------------|-------------|-------------|
| | Jumlah Data (n) | Rata-rata (mean) | Nilai tengah (median) | Standar Deviasi | Total Jangkauan | Nilai Min. | Nilai Maks. | Total Nilai |
| Intensi <i>Internal Whistleblowing</i> | 125 | 4,1053 | 4,1400 | 0,55964 | 2,00 | 3,00 | 5,00 | 513,16 |
| Komitmen Profesional | 125 | 4,1182 | 4,1300 | 0,55288 | 2,37 | 2,63 | 5,00 | 514,78 |
| Budaya Organisasi | 125 | 4,0894 | 4,0000 | 0,59717 | 2,50 | 2,50 | 5,00 | 511,17 |
| Gaya Kepemimpinan | 125 | 4,2359 | 4,1700 | 0,60803 | 2,17 | 2,83 | 5,00 | 529,49 |
| <i>Reward</i> | 125 | 3,6842 | 3,6300 | 0,49758 | 2,25 | 2,50 | 4,75 | 460,53 |
| Tingkat Retaliasi | 125 | 3,2801 | 3.3800 | 0,82699 | 3,25 | 1,50 | 4,75 | 410,01 |

Dari data mentah yang didapatkan, peneliti membuat nilai rata-rata dari setiap data yang didapat untuk nantinya digunakan sebagai analisis regresi linier berganda. Peneliti menggunakan nilai rata-rata dikarenakan lebih bisa mewakili data kuesioner dari pada menggunakan nilai jumlah.

Dari hasil perhitungan di atas, masing-masing variabel dapat diartikan sebagai berikut :

- a. Variable Intensi *Internal Whistleblowing* (IIW)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang dilakukan diketahui bahwa variabel intensi *internal whistleblowing* terdapat 125 responden yang memiliki nilai minimum 3,00 dan nilai maksimum 5,00, sehingga total jangkauannya (*range*) sebesar 2,00, jumlah nilai keseluruhan sebesar 513,16, nilai rata-ratanya (*mean*) 4,1053, dan nilai standar deviasi sebesar 0,55964.

b. Variabel Komitmen Profesional (KP)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang dilakukan diketahui bahwa variabel komitmen profesional terdapat 125 responden yang memiliki nilai minimum 2,63 dan nilai maksimum 5,00, sehingga total jangkauannya (*range*) sebesar 2,37, jumlah keseluruhan sebesar 514,78, nilai rata-ratanya 4,1182, dan nilai standar deviasi sebesar 0,553288.

c. Variabel Budaya Organisasi (BO)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang dilakukan diketahui bahwa variabel budaya organisasi terdapat 125 responden yang memiliki nilai minimum 2,50 dan nilai maksimum 5,00, sehingga total jangkauannya (*range*) sebesar 2,50, jumlah nilai keseluruhan sebesar 511,17, nilai rata-ratanya 4,0894, dan nilai standar deviasi sebesar 0,59717.

d. Variabel Gaya Kepemimpinan (GK)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang dilakukan diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan terdapat 125 responden yang memiliki nilai minimum 2,83 dan nilai maksimum 5,00, sehingga total jangkauannya (*range*) sebesar

2,17, jumlah nilai keseluruhan sebesar 529,49, nilai rata-ratanya 4,2359, dan nilai standar deviasi sebesar 0,60803.

e. Variabel *Reward* (RWD)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang dilakukan diketahui bahwa variabel *reward* terdapat 125 responden yang memiliki nilai minimum 2,50 dan nilai maksimum 4,75, sehingga total jangkauannya (*range*) sebesar 2,25, jumlah nilai keseluruhan sebesar 460,53, nilai rata-ratanya 3,6842, dan nilai standar deviasi sebesar 0,49758.

f. Variabel Tingkat Retaliasi (TR)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang dilakukan diketahui bahwa variabel tingkat retaliasi terdapat 125 responden yang memiliki nilai minimum 1,50 dan nilai maksimum 4,75, sehingga total jangkauannya (*range*) sebesar 3,25, jumlah nilai keseluruhan sebesar 410,01, nilai rata-ratanya 3,2801, dan nilai standar deviasi sebesar 0,82699.

4.5. Uji Asumsi Klasik

4.5.1. Uji Normalitas

Uji normalitas diperlukan untuk mengetahui dan menilai apakah data terdistribusi secara normal atau tidak dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan alat uji *one sample Kolmogorov-Smirnov*. Apabila memiliki nilai signifikansi lebih dari 0.05 atau 5% maka data dianggap berdistribusi normal. Hasil uji normalitas pada penelitian ini disajikan dalam Tabel 4.11 berikut ini :

Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|---|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 125 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | .39759104 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .119 |
| | Positive | .067 |
| | Negative | -.119 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 1.329 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .059 |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |

Berdasarkan hasil dari uji normalitas pada Tabel 4.11 dapat disimpulkan bahwa dengan tingkat kepercayaan 95% data yang ada diterima H_0 karena $p\text{-value} > \alpha$ yaitu $0,059 > 0,05$. Artinya data yang ada menunjukkan bahwa semua variabel pada penelitian ini terdistribusi normal.

4.5.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji ada tidaknya hubungan linier antar variabel independen dalam model regresi dan juga untuk mengetahui apakah terjadi multikolinieritas atau tidak. Hal ini dapat dilihat dari *Tolerance Value* atau *Variance Inflation Factor (VIF)*. Model regresi dapat dikatakan baik

jika tidak terdapat multikolinieritas. Model regresi yang bebas multikolinieritas yaitu *Tolerance Value* lebih dari 0,10 atau VIF kurang dari 10. Hasil uji multikolinieritas pada penelitian ini disajikan dalam Tabel 4.12 berikut ini:

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas

| Coefficients ^a | | | | | | | | |
|---------------------------|---|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | .570 | .366 | | 1.558 | .122 | | |
| | Komitmen Profesional | .257 | .099 | .254 | 2.585 | .011 | .440 | 2.270 |
| | Budaya Organisasi | .245 | .097 | .262 | 2.533 | .013 | .398 | 2.515 |
| | Gaya Kepemimpinan | .183 | .086 | .198 | 2.127 | .036 | .488 | 2.050 |
| | <i>Reward</i> | .214 | .081 | .190 | 2.646 | .009 | .820 | 1.220 |
| | Tingkat Retaliasi | -.026 | .050 | -.039 | -.529 | .598 | .777 | 1.288 |
| | a. Dependent Variable: Intensi <i>Internal Whistleblowing</i> | | | | | | | |

Berdasarkan hasil dari uji multikolinieritas pada Tabel 4.12 dapat dilihat bahwa pada kolom *Collinearity Statistics* bagian *Tolerance* menunjukkan semuanya lebih dari 0,1. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi asumsi multikolinieritas. Asumsi multikolinieritas juga bisa dilihat dari besarnya VIF

dimana jika nilai VIF kurang dari 10, maka dapat dipastikan data yang ada tidak menunjukkan masalah mutikolinearitas.

4.5.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji adanya ketidaksamaan *variance* dari residual untuk semua pengamatan model regresi. Apabila nilai signifikansinya lebih dari 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika terjadi heteroskedastisitas, maka tandanya regresi tidak baik. Model regresi yang baik yaitu homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini disajikan dalam Tabel 4.13 berikut ini :

Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas

| | | ANOVA ^b | | | | |
|--|------------|--------------------|-----|-------------|------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | .072 | 5 | .014 | .249 | .940 ^a |
| | Residual | 6.922 | 119 | .058 | | |
| | Total | 6.994 | 124 | | | |
| a. Predictors: (Constant), Tingkat_Retaliasi, Reward, Gaya_Kepemimpinan, Komitmen_Profesional, Budaya_Organisasi | | | | | | |
| b. Dependent Variable: Residual Baru | | | | | | |

Berdasarkan dari hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 4.13 dapat disimpulkan bahwa dengan tingkat kepercayaan 95% data yang ada terima H_0 karena $p\text{-value} > \alpha$ yaitu $0,940 > 0,05$. Artinya data terbersifat homogen atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.6. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan suatu alat analisis yang digunakan untuk menggambarkan pengaruh dan besarnya hasil yang dihasilkan oleh lebih dari satu variabel independen terhadap satu variabel dependen dalam suatu persamaan linier. Hasil uji analisis regresi linier berganda pada penelitian ini disajikan dalam Tabel 4.14 berikut ini :

Tabel 4.14 Hasil Analisis Regresi

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | .570 | .366 | | 1.558 | .122 |
| Komitmen_Profesional | .257 | .099 | .254 | 2.585 | .011 |
| Budaya_Organisasi | .245 | .097 | .262 | 2.533 | .013 |
| Gaya_Kepemimpinan | .183 | .086 | .198 | 2.127 | .036 |
| Reward | .214 | .081 | .190 | 2.646 | .009 |
| Tingkat_Retaliasi | -.026 | .050 | -.039 | -.529 | .598 |

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas maka dapat disimpulkan bahwa rumus persamaan regresi dalam penelitian ini, sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

$$Y = 0.570 + 0.257X_1 + 0.245X_2 + 0.183X_3 + 0.214X_4 - 0.026X_5$$

4.7. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi berfungsi untuk menguji seberapa berpengaruhnya antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil dari uji koefisien determinasi yaitu dilihat melalui *Adjusted R Square* (*Adjusted R²*). Koefisien determinasi terletak di antara nilai 0 dan 1. Kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen akan semakin baik apabila R^2 semakin mendekati angka 1, namun apabila R^2 semakin mendekati 0 maka semakin terbatas kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi pada penelitian ini disajikan dalam Tabel 4.15 berikut ini:

Tabel 4.15 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

| Model Summary ^b | | | | | |
|--|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .704 ^a | .495 | .474 | .40586 | 1.910 |
| a. Predictors: (Constant), Tingkat_Retaliasi, Reward, Gaya_Kepemimpinan, Komitmen_Profesional, Budaya_Organisasi | | | | | |
| b. Dependent Variable: Intensi_Internal_Whistleblowing | | | | | |

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 4.15 di atas dapat dilihat bahwa Variabel X (*independent*) yang merupakan Komitmen Profesional (X_1), Budaya Organisasi (X_2), Gaya Kepemimpinan (X_3), *Reward* (X_4) dan Tingkat Retaliasi (X_5) mempengaruhi Variabel Y (*dependent*) yang merupakan data Intensi *Internal Whistleblowing*. Hasil di atas menampilkan nilai R yang merupakan simbol dari nilai

koefisien korelasi yang nilainya adalah 0,704 (70,4%). Nilai *Adjusted R Square* atau koefisien determinasi menunjukkan seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel bebas dan variabel terikat, nilainya adalah 0,474 atau 47,4%. Jadi, 5 variabel independen ada pengaruh sebesar 47,4% terhadap intensi *internal whistleblowing* dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar 5 variabel independent tersebut. Kemudian nilai untuk standar *error* pada penelitian ini adalah 0,40586, semakin kecil *error* berarti semakin kecil kesalahan dan semakin baik.

4.8. Uji F/Uji Overall

Uji F digunakan untuk menguji apabila variabel bebas atau independen secara keseluruhan dan dalam waktu yang bersamaan mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak signifikan dengan variabel terikat atau dependen. Hipotesis dalam penelitian ini akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 5% atau 0.05. Apabila nilai probabilitas signifikan < 0,05, maka hipotesis diterima yang berarti model regresi dapat mempengaruhi variabel dependen. Apabila nilai probabilitas signifikan > 0,05, maka hipotesis ditolak yang berarti model regresi tidak dapat mempengaruhi variabel dependen. Hasil dari Uji F pada penelitian ini akan disajikan pada Tabel 4.16 berikut ini:

Tabel 4.16 Hasil Uji F / Uji Overall

| ANOVA ^b | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 19.234 | 5 | 3.847 | 23.354 | .000 ^a |

| | | | | | | |
|--|----------|--------|-----|------|--|--|
| | Residual | 19.602 | 119 | .165 | | |
| | Total | 38.836 | 124 | | | |
| a. Predictors: (Constant), Tingkat_Retaliasi, Reward, Gaya_Kepemimpinan, Komitmen_Profesional, Budaya_Organisasi | | | | | | |
| b. Dependent Variable: Intensi_Internal_Whistleblowing | | | | | | |

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 4.16 di atas dapat dilihat bahwa dengan tingkat kepercayaan 95% data yang ada menolak H_0 atau gagal tolak H_1 karena $p\text{-value} < \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa komitmen profesional, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, *reward*, dan tingkat retaliasi berpengaruh terhadap intensi *internal whistleblowing*.

4.9. Uji T / Uji Parsial

Uji T digunakan untuk menguji pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini dapat dilihat dari nilai probabilitas. Jika nilai signifikasinya $\leq 0,05$, maka dapat dikatakan signifikan atau hipotesis yang diajukan diterima. Artinya variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Namun, apabila nilai signifikansi $\geq 0,05$, maka dapat dikatakan tidak signifikan atau hipotesis yang diajukan ditolak. Artinya variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hasil Uji T/Uji Parsial pada penelitian ini disajikan dalam Tabel 4.17 berikut ini :

Tabel 4.17 Hasil Uji T / Uji Parsial

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | .570 | .366 | | 1.558 | .122 |
| Komitmen_Profesional | .257 | .099 | .254 | 2.585 | .011 |
| Budaya_Organisasi | .245 | .097 | .262 | 2.533 | .013 |
| Gaya_Kepemimpinan | .183 | .086 | .198 | 2.127 | .036 |
| Reward | .214 | .081 | .190 | 2.646 | .009 |
| Tingkat_Retaliasi | -.026 | .050 | -.039 | -.529 | .598 |

Berdasarkan hasil uji T / uji parsial pada Tabel 4.17 di atas, maka peneliti dapat memberikan analisa mengenai hasil uji hipotesis berikut ini :

- a. Hasil uji regresi linier berganda di atas memiliki konstanta 0,570, artinya jika nilai dari variabel independen (komitmen profesional, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, *reward* dan tingkat retaliasi) sama dengan nol, maka nilai dari intensi *internal whistleblowing* sebagai variabel dependen sebesar 0,570.
- b. Hasil uji regresi linier berganda yang ditunjukkan pada tabel 4.17, dapat diketahui bahwa nilai probabilitas uji-t dari variabel komitmen profesional adalah sebesar 2,585 dengan nilai signifikan sebesar $0.011 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen profesional (X_1) berpengaruh positif terhadap intensi *internal whistleblowing* (Y). Hipotesis pertama diterima.

- c. Hasil uji regresi linier berganda yang ditunjukkan pada tabel 4.17, dapat diketahui bahwa nilai probabilitas uji-t dari variabel budaya organisasi adalah sebesar 2,533 dengan nilai signifikan sebesar $0,013 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X_2) berpengaruh positif terhadap intensi *internal whistleblowing* (Y). Hipotesis kedua diterima.
- d. Hasil uji regresi linier berganda yang ditunjukkan pada tabel 4.17, dapat diketahui bahwa nilai probabilitas uji-t dari variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar 2,127 dengan nilai signifikan $0,036 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_3) berpengaruh positif terhadap intensi *internal whistleblowing* (Y). Hipotesis ketiga diterima.
- e. Hasil uji regresi linier berganda yang ditunjukkan pada tabel 4.17, dapat diketahui bahwa nilai probabilitas uji-t dari variabel *reward* adalah sebesar 2,646 dengan nilai signifikan $0,009 < 0,005$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *reward* (X_4) berpengaruh positif terhadap intensi *internal whistleblowing* (Y). Hipotesis keempat diterima.
- f. Hasil uji regresi linier berganda yang ditunjukkan pada tabel 4.17, dapat diketahui bahwa nilai probabilitas uji-t dari variabel tingkat retaliasi adalah sebesar -0,529 dengan nilai signifikan $0,598 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel tingkat retaliasi (X_5) tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi *internal whistleblowing* (Y). Hipotesis kelima diterima.

4.10. Pembahasan Hasil Uji Hipotesis

Hasil uji regresi linier berganda pada tabel 4.17 diperoleh kesimpulan bahwa komitmen profesional, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan *reward* berpengaruh positif terhadap *intensi internal whistleblowing*, sedangkan tingkat retaliasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *intensi internal whistleblowing*.

4.10.1. Pengaruh Komitmen Profesional Terhadap Intensi *Internal Whistleblowing* pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kabupaten Klaten, Jawa Tengah

Berdasarkan data yang telah diolah, didapatkan hasil bahwa komitmen profesional memiliki nilai koefisien sebesar 2,585 dengan nilai signifikan sebesar 0.011. Dengan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen profesional berpengaruh positif terhadap intensi *internal whistleblowing*. Hal ini berarti H1 diterima, dengan hasil yang menunjukkan bahwa ternyata pegawai yang lebih berkomitmen terhadap profesinya memiliki kecenderungan untuk melakukan *whistleblowing*. Hal ini dilakukan untuk melindungi organisasi dari tindakan kecurangan yang dapat merugikan organisasi dan untuk melindungi profesi suatu individu. Oleh karena itu komitmen profesional merupakan salah satu hal terpenting yang harus dimiliki oleh seorang pegawai.

Penelitian ini serupa dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Merdikawati (2012), Hariyani et al., (2019), dan Nugraha (2017) yang berpendapat bahwa komitmen profesional berpengaruh terhadap intensi melakukan tindakan *whistleblowing*. Semakin tinggi komitmen profesional

seorang individu maka semakin tinggi pula intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Namun hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jalil (2013) dan Agustin (2016) yang menyatakan bahwa komitmen profesional tidak berpengaruh terhadap intensi *internal whistleblowing*.

Hasil penelitian ini berbeda mungkin karena perbedaan responden yang terlibat dalam penelitian. Jumlah responden dalam penelitian lebih banyak berjenis kelamin laki-laki daripada perempuan. Perempuan cenderung tidak memiliki komitmen profesional yang tinggi dalam bekerja, berbeda dengan seorang laki-laki (Dwi Suryanto, 2005). Di dalam penelitian ini responden terbanyak juga memiliki umur diatas 41 tahun sampai 50 tahun sehingga kedewasaan dan profesionalitas dalam bekerja sudah terbentuk karena sudah memiliki masa kerja yang lama. Sehingga kesadaran dalam melakukan tindakan *whistleblowing* sudah sangat tinggi.

4.10.2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Intensi *Internal Whistleblowing* pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kabupaten Klaten, Jawa Tengah

Berdasarkan data yang telah diolah, didapatkan hasil bahwa budaya organisasi memiliki nilai koefisien sebesar 2,533 dengan nilai signifikan sebesar 0.013. Dengan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap intensi melakukan *internal whistleblowing*. Hal ini berarti H2 diterima, dengan hasil yang menunjukkan

bahwa ternyata organisasi yang memiliki budaya organisasi yang baik memiliki kecenderungan untuk para pegawai melakukan tindakan *internal whistleblowing*.

Hal ini mungkin disebabkan adanya budaya organisasi yang baik di suatu instansi akan membentuk suatu pola pikir tersendiri bagi anggota organisasi. Misalnya jika suatu instansi di Kabupaten Klaten menerapkan budaya organisasi *anti fraud* maka seluruh anggota organisasi akan menjalankan budaya organisasi yang telah terbentuk tersebut. Dengan begitu dengan diterapkan budaya organisasi tersebut membuat Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Klaten akan merasa aman dan tidak takut untuk melaporkan adanya kecurangan karena semua anggota organisasi akan melakukan hal yang sama. Oleh karena itu budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap intensi melakukan *internal whistleblowing*. Penelitian ini serupa dengan yang dilakukan oleh Aulia et al., (2019) yang juga mengungkapkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap intensi *whistleblowing*.

4.10.3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Intensi Internal Whistleblowing pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kabupaten Klaten, Jawa Tengah

Berdasarkan data yang telah diolah, didapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan memiliki nilai koefisien sebesar 2,127 dengan nilai signifikan sebesar 0.036. Dengan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap intensi *internal whistleblowing*. Hal ini berarti H3 diterima, dengan hasil yang menunjukkan

bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap intensi para pegawai melakukan tindakan *whistleblowing*.

Hal ini dikarenakan organisasi di Kabupaten Klaten memiliki pemimpin yang dapat memberikan contoh yang baik kepada bawahannya. Pemimpin selalu mengambil keputusan dengan melibatkan para pegawainya sehingga pegawai akan merasa lebih dihargai. Dengan begitu akan meningkatkan rasa loyal para pegawai terhadap organisasi tempat bekerja. Jika pegawai sudah merasa nyaman, maka mereka akan memiliki tanggungjawab untuk membuat organisasi tempat bekerjanya lebih maju. Salah satunya adalah dengan melaporkan jika terdapat tindakan kecurangan atau hal yang tidak sesuai dengan peraturan organisasi. Para pegawai akan merasa dilindungi jika menjadi *whistleblower* karena para pemimpin sangat mendukung perbuatan tersebut, sehingga kesadaran para pegawai untuk melakukan *whistleblwoing* juga akan meningkat.

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan Seifert et al., (2014) yang mengemukakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kepercayaan karyawan dalam melakukan tindakan *whistleblowing*. Hasil penelitiannya menunjukkan, karyawan dengan tingkat kepercayaan tinggi terhadap atasan, cenderung berani melakukan *whistleblowing*.

4.10.4. Pengaruh *Reward* Terhadap Intensi *Internal Whistleblowing* pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kabupaten Klaten, Jawa Tengah

Berdasarkan data yang telah diolah, didapatkan hasil bahwa *reward* memiliki nilai koefisien sebesar 2,646 dengan nilai signifikan sebesar 0.009.

Dengan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel *reward* berpengaruh positif terhadap intensi *internal whistleblowing*. Hasil ini menunjukkan bahwa H4 yang menjelaskan tentang *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi *internal whistleblowing* diterima atau terbukti. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian *reward* kepada para pegawai memiliki kecenderungan untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Semakin besar *reward* yang diberikan maka semakin besar pula keberanian seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Dengan adanya *reward* maka pegawai di Kabupaten Klaten akan lebih termotivasi dalam melakukan sesuatu misalnya melaporkan suatu kecurangan yang terjadi dalam organisasi. Pegawai akan lebih berani dalam bertindak karena akan diberikan imbalan atas tindakannya.

Penelitian ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Nugrohaningrum (2018) yang menyatakan bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Guthrie & Taylor (2018) dan Wahyuningsih (2016) yang menyebutkan bahwa *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi seseorang melakukan *whistleblowing*. Menurut Wahyuningsih (2016) seseorang akan melakukan tindakan *whistleblowing* tanpa menghiraukan adanya *reward* atau tidak. Mereka akan melaporkan kecurangan karena memiliki kesadaran yang tinggi bahwa tindakan tersebut merupakan tindakan yang salah.

Tidak bisa dipungkiri bahwa *reward* yang diberikan oleh organisasi akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawainya. Pemberian *reward* akan memberikan dorongan yang positif agar pegawai bekerja lebih giat lagi dan meningkatkan kesetiaan para pegawai terhadap organisasi. Hal ini juga yang dirasakan para Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Klaten. Mereka sadar bahwa *whistleblowing* adalah tindakan yang sangat baik namun tidak semua orang berani melakukannya karena takut akan resiko yang akan dihadapi. Oleh karena itu dengan memberikan *reward*, mereka akan lebih berani dan terdorong untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

4.10.5. Pengaruh Tingkat Retaliasi Terhadap Intensi *Internal Whistleblowing* pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kabupaten Klaten, Jawa Tengah

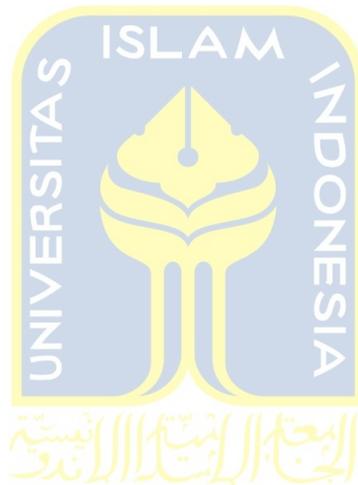
Berdasarkan data yang telah diolah, didapatkan hasil bahwa tingkat retaliasi memiliki nilai koefisien sebesar $-0,529$ dengan nilai signifikan sebesar $0,598$. Dengan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel tingkat retaliasi tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi *internal whistleblowing*. Namun dalam hal ini variabel tingkat retaliasi tidak didukung karena nilai signifikansi lebih dari $0,05$ yaitu sebesar $0,598$.

Tingkat retaliasi tidak berpengaruh signifikan mungkin karena instansi di Kabupaten Klaten telah memiliki kesadaran yang tinggi tentang pentingnya tindakan *whistleblowing*. Mereka tidak merasa takut dengan pembalasan yang akan diterima apabila mereka melaporkan tindakan kecurangan. Di setiap instansi

telah memiliki suatu peraturan dan sistem untuk melaporkan suatu tindakan kecurangan.

Demi mewujudkan Kementerian Agama menjadi Wilayah Bebas Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) maka Kementerian Agama berkomitmen untuk melaksanakan penerapan penanganan tindak pidana korupsi dan penyimpangan lainnya melalui *Portal Whistleblowing System*. Apabila seseorang memiliki informasi adanya penyimpangan di lingkungan Kementerian Agama, maka dapat melaporkan melalui portal simwas.kemenag.go.id. Pada Kantor yang dibawah Kementerian Keuangan seperti KPPN dan KPP, *whistleblowing system* dilakukan dengan cara melaporkan pada portal yang telah disediakan yaitu wise.kemenkeu.go.id. Para *whistleblower* juga tidak perlu khawatir karena Kementerian Keuangan akan merahasiakan identitas pelapor. Sedangkan pada Kantor Dinas dibawah Pemerintah Daerah Klaten *whistleblowing system* dilakukan melalui web yang telah dimiliki setiap dinas. Pada setiap web telah disediakan pesan aduan yang berfungsi untuk melaporkan apabila terjadi suatu kecurangan pada kantor tersebut. Identitas para pelapor juga akan dirahasiakan demi melindungi para pelapor. Dengan adanya sistem *whistleblowing* yang jelas dan jaminan perlindungan bagi para pelapor, maka para pegawai di Kabupaten Klaten merasa aman dan nyaman untuk melakukan tindakan *whistleblowing* dan tidak akan takut dengan ancaman atau pembalasan yang akan diterima.

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan Istyanti (2016) dan Riesta (2018) yang menyatakan bahwa tingkat retaliasi tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi melakukan tindakan *whistleblowing*. Hal ini menunjukkan bahwa konsekuensi yang mungkin akan diterima oleh pelapor kecurangan tidak berdampak pada niatan seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.



BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh komitmen profesional, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, *reward*, dan tingkat retaliasi terhadap intensi *internal whistleblowing* pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berada di Wilayah Kabupaten Klaten, Jawa Tengah. Penelitian ini menggunakan sampel dengan jumlah 125 responden. Berdasarkan pada pengujian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Variabel Komitmen Profesional berpengaruh positif signifikan terhadap intensi internal *whistleblowing* pada PNS di Kabupaten Klaten. Hal ini dikarenakan komitmen profesional pada pegawai di Kabupaten Klaten sudah tinggi sebab masa kerja yang sudah lama sehingga loyalitas terhadap organisasi tempat mereka bekerja sangat tinggi juga. Oleh karena itu kesadaran pegawai dalam melakukan tindakan *whistleblowing* sangat tinggi karena mereka tahu bahwa melaporkan suatu tindakan kecurangan merupakan salah satu cara untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap intensi internal *whistleblowing* pada PNS di Kabupaten Klaten. Hal ini

dikarenakan apabila organisasi telah memiliki budaya yang baik, maka anggota organisasi juga akan menerapkan budaya baik tersebut. Sehingga mereka merasa lebih aman jika melakukan tindakan *whistleblowing* karena semua akan mendukung tindakan tersebut. Dengan begitu ia akan lebih termotivasi untuk melakukan pengungkapan atas kecurangan yang terjadi di organisasi.

3. Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap intensi internal *whistleblowing*. Hal ini dikarenakan para pemimpin dapat memberikan contoh yang baik kepada bawahannya dan memiliki komunikasi yang bagus kepada para pegawainya. Jika para pegawai sudah percaya dengan para pemimpinnya maka pegawai akan merasa nyaman jika harus melakukan tindakan *whistleblowing*. Pegawai tidak akan merasa takut terhadap pembalasan yang mungkin akan mereka terima karena pemimpin sangat mendukung perbuatannya.
4. Variabel *Reward* berpengaruh positif signifikan terhadap intensi internal *whistleblowing*. Hal ini dikarenakan pegawai di Kabupaten Klaten sebenarnya masih merasa takut dan tidak enak hati jika harus melaporkan suatu kecurangan yang terjadi di dalam organisasi tempat bekerja. Namun dengan pemberian *reward*, mereka akan lebih merasa terdorong dan berani untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.
5. Variabel Tingkat Retaliasi tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi internal *whistleblowing*. Hal ini dikarenakan pegawai dan

organisasi sudah memiliki kesadaran yang tinggi terhadap intensi *internal whistleblowing*. Para pegawai sudah memiliki pandangan individu tentang keamanan dan kenyamanan dalam melakukan *whistleblowing*, sedangkan organisasi sudah memiliki komitmen untuk melindungi para *whistleblower*. Oleh karena itu konsekuensi yang mungkin akan diterima oleh pelapor kecurangan tidak berdampak pada niatan seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Dalam penulisan penelitian ini juga memiliki keterbatasan, yaitu :

1. Dalam pengumpulan data, peneliti mendapat sedikit kesulitan dalam mengumpulkan data baik menyebarkan kuesioner maupun mengumpulkan kembali kuesioner. Hal ini dikarenakan pandemi Covid-19 dan pemerintah menerapkan sistem Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) sehingga kantor-kantor tempat penelitian ditutup dan pegawai bekerja dari rumah (*work form home*). Sehingga memerlukan waktu yang cukup lama dalam pengumpulan data.
2. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 125 responden yang mana belum mampu untuk mewakili seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berada di Kabupaten Klaten.

5.3.Saran

Berdasarkan simpulan di atas, peneliti memberikan saran kepada peneliti berikutnya yang diharapkan dapat bermanfaat serta membantu peneliti berikutnya terkait hal yang memengaruhi intensi internal *whistleblowing*, sebagai berikut:

1. Bagi para peneliti yang selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan variabel yang telah ada dan menambah variabel lain yang sesuai dengan intensi internal *whistleblowing*.
2. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan dengan melakukan penelitian ke tempat yang berbeda dan menambah jumlah responden agar hasil yang dihasilkan semakin baik dan memberikan gambaran yang lebih jelas.
3. Peneliti selanjutnya lebih mengembangkan dalam teknik pengumpulan data jadi tidak hanya terpaku pada kuesioner agar data yang didapatkan lebih baik dan menghindari bias karena keterbatasan pilihan pertanyaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Z. F. N. (2017). *The influence of gender, religiosity and retaliation on whistleblowing intention*. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Agustin, C. R. (2016). Analisis Pengaruh Komitmen Profesional, Komitmen Organisasi, dan Demografi Terhadap Intensi Melakukan Tindakan Whistleblowing. *Economy*.
- Ahyaruddin, M., & Asnawi, M. (2017). Pengaruh Moral Reasoning dan Ethical Environment Terhadap Pengaruh Moral Reasoning dan Ethical Environment Terhadap Kecenderungan Untuk Melakukan Whistleblowing The Effect of Moral Reasoning And Ethical Environment On Tendency To Conduct Whistleblowing. *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomi*, Vol. 7(01), 1–20.
- Ajzen, I. (1991). *The theory of planned behavior*. 50(2), 179–211.
- Aranya, N., & Ferris, K. R. (1984). A Reexamination of Accountants' Organization-Professional Conflict. *Accounting*, 59, 1–15.
- Arens, Alvin A., & Loebbacke, J. K. (2003). Auditing (Pendekatan Terpadu). *Audit*.
- Ariawaty, R. N., Evita, S.N. (2018). *Metode Kuantitatif Praktis*. PT Bima Pratama Sejahtera.
- Arikunto. (1993). *Manajemen Pengajaran Secara Manusiawi*. Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2011). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* ((Ed. Rev.). Rineka Cipta.
- Aulia, S., Primasari, D., & Azhar, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Retaliasi Terhadap Intensi Whistleblowing. *Jurnal Profita*, 12(3), 395. <https://doi.org/10.22441/profita.2019.v12.03.003>
- Bagustianto, R. (2015). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing (Studi Kasus pada PNS BPK RI). *Economy*, 19, 2.
- Baron, R. A., & Byrne, D. (2005). Psikologi Sosial. *Psychology*, 2.
- Brief, A. P., & Motowildo, S. J. (1986). Prosocial Organizational Behaviors. *Management*, 11, 710–725.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Djamarah, S. B. (2008). *Psikologi Belajar*. Rineka Cipta.
- Dwi Suryanto. (2005). *Pengaruh Kemiripan Persepsi, Kemiripan Demografis Atasan- Bawahan, Ketertarikan Atasan pada Bawahan, Kualitas Hubungan*

Atasan-Bawahan, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Karyawan terhadap Peringkat Prestasi Kerja. Universitas Padjadjaran Bandung.

- Eisenberg, N., & Mussen, P. H. (1989). The Roots of Prosocial Behavior in Children. *Psychology*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Alfabeta.
- Givati, Y. (2016). A Theory of Whistleblower. *The Journal of Legal Studies, University of Chicago Press*, 45(1), 43–72.
- Greenberger, D. B., Miceli, M. P., & Cohen, D. J. (1987). Oppositions and Group Norms: The Reciprocal Influence of Whistleblowers and Co-workers. *Journal of Business Ethics*, 6, 527–542.
- Guthrie, C. P., & Taylor, E. Z. (2018). Whistleblowing on Fraud for Pay: Can I Trust You? *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2555712>
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a Silver Bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2).
- Hariyani, E., Agri, 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(12), 19–28.
- Hwang, S. D., Y.T.B, C., & Lan, J. S. (2008). Confucian Culture and Whistleblowing by Professional Accountants: An Exploratory Study. *Managerial Auditing Journal*, 23(25), 504–526.
- Istyanti, K. (2016). *Pengaruh Penalaran Moral, Retaliasi Dan Kolektivisme Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing*. Universitas Gadjah Mada.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2006). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Erlangga.
- Jalil. (2013). Pengaruh Komitmen Profesional Auditor terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing: Locus of Control sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Dan Prosiding SNA - Simposium Nasional Akuntansi*, 16.
- Joy, A. B. (2014). *Retaliation: Case study on prevention strategies*.
- Kaplan, S., & Whitecotton, S. (2001). An examination of anonymous and non-anonymous fraud reporting channels. *Advances in Accounting*, 28(1), 88–95.
- Kinicki, Angelo, & Fugate. (2013). *Organizational Behavior: Key Concepts, Skills and Best Practices*. 5.

- Kumala, H. R., & Agustina, T. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor*.
<https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta/article/download/2657/2030>
- Kuncoro, M. (2009). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi* (3rd ed.). Erlangga.
- Leman, M. (2000). *Membangun Rasa Percaya Diri Anak* (4th ed.). Majalah Anakku.
- Magnus, M., & Viswesvaran, C. (2005). Whistleblowing in Organizations: An Examination of Correlates of Whistleblowing Intentions, Actions, and Retaliation. *Business Ethics*, 62, 277–297.
- Mashabi, S. (2020). *ICW: Tren Penindakan Kasus Korupsi Semester I-2020 Naik Dibanding 2019*. <https://nasional.kompas.com/read/2020/09/29/16374631/icw-tren-penindakan-kasus-korupsi-semester-i-2020-naik-dibanding-2019>
- Merdikawati, R. (2012). Hubungan Komitmen Profesi dan Sosialisasi Antisipatif Mahasiswa Akuntansi dengan Niat Whistleblowing. <Http://Eprints.Undip.Ac.Id/>.
- Mulyadi, D. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*.
- Near, J. P., & Miceli, M. P. (1985). Organizational Dissidence : The Case of Whistleblowing. *Business Ethics*, 4, 1–16.
- Noor, J. (2011). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Diseratsi dan Karya Ilmiah*. Kencana.
- Nugraha, T. (2017). Pengaruh Komitmen Profesional, Lingkungan Etika, Sifat Machiavellian dan Profesional Cost Terhadap Intensi Whistleblowing Dengan Retaliasi Sebagai Variabel Moderating. *Economy*, 4(1), 3.
- Nugrohaningrum, D. (2018). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Niat Pegawai Pemda Untuk Melakukan Whistleblowing. *Economy*.
- Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial*. Media Sahabat.
- Purwanto, P. (2019). *Analisis Korelasi dan Regresi Linier Berganda (Panduan Praktis untuk Penelitian Ekonomi Syariah)*. Staiapress.
- Riesta, F. (2018). Pengaruh Penalaran Moral Dan Retaliasi Terhadap Niat Mahasiswa Melakukan Wistleblowing (Studi Empiris PadaMahasiswa Akuntansi Universitas Sanata Dharma). In *economy*. Universitas Sanata Dharma.
- Robbins, S. P., & Judge, A. T. (2013). *Organizational Behavior*. 15.
- Sakdiyah, J. (2019, May 21). Kasus WorldCom (Kebangkrutan Besar yang Penuh Skandal). *Kompasiana*.

<https://www.kompasiana.com/jamiatussakdiyah/5ce36d2f6b07c529d134c102/worldcom>

- Saputra, B., & Dwita, S. (2018a). Pengaruh Retaliation dan Gender Terhadap Niat Melakukan Whistle Blowing. *Economy*, 6.
- Saputra, B., & Dwita, S. (2018b). Pengaruh Retaliation dan Gender Terhadap Niat Melakukan Whistle Blowing. *Wahana Riset Akuntansi*, 6(2), 1233.
<https://doi.org/10.24036/wra.v6i2.102509>
- Sastrohadiwiryo, S. (2009). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bumi Aksara.
- Schein, E. E. (2010). *Organizational Culture and Leadership*.
- Sears, D. ., Freedman, J. L., & Peplau, L. A. (2001). Psikologi Sosial. *Psychology*, 2.
- Seifert, D. I., Stammerjohan, W., & Martin, R. B. (2014). Trust, Organizational Justice, and Whistleblowing: A Research Note. *Behavioral Research in Accounting*, 1(26), 157–168.
- Shaub, M. K., Find, D. W., & Munter, P. (1993). The Effects of Auditors' Ethical Orientation on Commitment and Ethical Sensitivity. *Accounting*, 5, 145–169.
- Soukotta, V., & Utami, I. (2019). Apakah Gaya Kepemimpinan Mendukung Potensi Pengungkapan Kecurangan Pengelolaan Dana Desa ? *Jurnal Online Insan Akuntan*, 4(2), 223–238.
- Staub, E. (1978). The Prosocial Theorist's Approach to Moral Education. *Educational Research*.
- Sudaryono. (2014). *Budaya dan Perilaku Organisasi*.
- Sugiyono. (2014). *Statistika untuk Penelitian*. Alfabeta.
- Tika. (2010). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* (3rd ed.). PT. Bumi Aksara.
- Wahyuningsih, W. (2016). Pengaruh Pemberian Reward, Komitmen Organisasi, Gender dan Masa Kerja Terhadap Whistleblowing (Studi Empiris pada Kantor PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat). *Economy*.
- Widarjono, A. (2010). *Analisis Statistika Multivariat Terapan* (1st ed.). UPP STIM YKPN.
- Zhuang, J. T., & D. L. Miller. (2005). Examining Culture's Effect on Whistleblowing and Peer Reporting. *Business & Society*, 4(44), 462–486.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Komitmen Profesional, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, *Reward*
dan Tingkat Retaliasi Terhadap Intensi Internal *Whistleblowing*

(Studi Kasus pada Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Klaten)



FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2021

PENDAHULUAN

Bapak/Ibu yang terhormat,

Saya merupakan mahasiswa Jurusan Akuntansi Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia. Saat ini, saya sedang melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Komitmen Profesional, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Reward dan Tingkat Retaliasi Terhadap Intensi Internal Whistleblowing (Studi Kasus pada Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Klaten)”**. Sebagai bagian dari penelitian ini, saya mengirimkan kuesioner kepada Bapak/Ibu ditempat.

Oleh karena itu, demi kelancaran dan kesuksesan penelitian ini, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menjadi Responden dan mengisi kuesioner dengan *checklist* (√) pada kolom yang disediakan. Kuesioner ini kurang lebih memerlukan waktu sekitar 20 menit untuk menyelesaikannya. Sesuai dengan kode etik dalam penelitian ini, semua informasi yang Bapak/Ibu berikan akan saya jamin kerahasiaannya dan digunakan semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian.

Saya akan sangat mengapresiasi sekali jika Bapak/Ibu mengisi dengan lengkap dan mengembalikan kuesioner ini. Semoga Tuhan yang Maha Kuasa memberkati dan memberikan rahmat serta membalas segala kebaikan yang kita lakukan. Terimakasih atas kerja sama dan kesediaan yang Bapak/Ibu berikan.

Hormat Saya,

Nisrina Nur Aini

DATA RESPONDEN

Silahkan isi atau beri tanda *check* (“√”) pada kotak yang telah tersedia sesuai dengan data diri Bapak/Ibu.

- Nama :
- Nama Instansi :
- Jabatan/Golongan :
- Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

- Umur : ≤ 30 31-40
 41-50 > 50

- Tingkat Pendidikan Terakhir : SLTA
 Diploma/Sarjana/Magister

- Pengalaman Bekerja di Instansi : Antara 1 bulan sampai 1 tahun
 Antara 1 tahun sampai 2 tahun
 Lebih dari 2 tahun

PERHATIAN

Bapak/Ibu diharapkan hanya mengisi Ragu-Ragu (3) jika memahami betul-betul/tidak mengetahui/tidak mengerti/belum pernah mengalami situasi dari pernyataan yang ada dalam kuesioner.

A. Kuesioner Intensi Internal *Whistleblowing*

Petunjuk: Silahkan berikan tanda “√” pada salah satu kolom pilihan respon untuk jawaban yang paling sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.

Mohon dibaca terlebih dahulu :

Whistleblowing merupakan pengungkapan yang dilakukan anggota organisasi baik anggota yang masih berada di dalam organisasi maupun anggota yang sudah keluar dari organisasi terkait tindakan tidak bermoral, praktik ilegal, atau praktik yang tidak dapat dilegitimasi secara hukum. Pengungkapan kecurangan (*fraud*)

yang dilakukan oleh anggota di dalam organisasi biasa disebut dengan *Internal Whistleblowing*. Seseorang yang melakukan *whistleblowing* disebut *whistleblower*.

Komitmen profesional merupakan tingkat loyalitas seseorang pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh setiap individu. Komitmen profesional pada dasarnya berintikan loyalitas, tekad, dan harapan yang dituntun oleh sistem, peraturan, dan norma yang akan mengarahkan orang tersebut untuk bertindak atau bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan dan keberhasilan.

Budaya organisasi (*organizational culture*) dapat diartikan sebagai nilai-nilai, simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota dalam organisasi muncul rasa kekeluargaan dan menciptakan suatu kondisi yang berbeda dari organisasi yang lain.

Gaya kepemimpinan merupakan tindakan seorang pemimpin yang memiliki keahlian khusus untuk memengaruhi dan memberi motivasi kepada bawahannya untuk bertindak atau melakukan pekerjaan secara bersama tanpa ada rasa tertekan untuk mencapai tujuan bersama.

Reward merupakan bentuk penghargaan atau imbalan jasa yang diberikan kepada seseorang atau kelompok karena sudah berperilaku baik, melakukan suatu keunggulan atau prestasi, ataupun berhasil dalam melaksanakan tugas sesuai target yang ditetapkan.

Retaliasi adalah bentuk paksaan atau konsekuensi bagi *whistleblower* untuk menutup mulut mereka ketika mengetahui penipuan atau kecurangan dalam suatu organisasi.

| No. | Pernyataan | Kategori Respon | | | | |
|-----|--|--------------------------------|----------------------|--------------------|-------------|-----------------------|
| | | 1 Sangat Tidak Setuju | 2 Tidak Setuju | 3 Ragu- Ragu | 4 Setuju | 5 Sangat Setuju |
| 1. | Menurut saya para pelaku <i>whistleblowing</i> adalah orang yang memiliki jiwa kepahlawanan | | | | | |
| 2. | Orang yang berani mengungkap kecurangan adalah orang yang sangat bertanggung jawab | | | | | |
| 3. | Saya akan berminat untuk melaporkan tindakan kecurangan jika saya mengetahui adanya fraud di dalam organisasi tempat bekerja. | | | | | |
| 4. | Saya akan melakukan tindakan <i>whistleblowing</i> apabila saya berpikir tindakan tersebut perlu dilakukan. | | | | | |
| 5. | Apabila saya mengetahui adanya kecurangan/ <i>fraud</i> , saya akan berupaya keras untuk melakukan tindakan <i>internal whistleblowing</i> . | | | | | |
| 6. | Masalah-masalah dalam organisasi dapat diselesaikan dengan baik apabila saya melakukan tindakan <i>whistleblowing</i> . | | | | | |
| 7. | <i>Whistleblowing</i> merupakan salah satu strategi yang diterapkan untuk menjaga dan meningkatkan kualitas organisasi | | | | | |

B. Kuesioner Komitmen Profesional

| No. | Pernyataan | Kategori Respon | | | | |
|-----|--|--------------------------------|----------------------|--------------------|-------------|-----------------------|
| | | 1 Sangat Tidak Setuju | 2 Tidak Setuju | 3 Ragu- Ragu | 4 Setuju | 5 Sangat Setuju |
| 1. | Saya merasa bangga memberitahu orang lain bahwa saya berprofesi sebagai pegawai di organisasi ini. | | | | | |
| 2. | Saya benar-benar merasakan bahwa seakan-akan masalah di organisasi ini adalah masalah saya. | | | | | |
| 3. | Sekarang ini tetap bertahan menjadi anggota organisasi adalah sebuah hal yang perlu, sesuai dengan keinginan saya. | | | | | |
| 4. | Saya merasa profesi yang saya jalani ini adalah hal terbaik dalam hidup saya, khususnya dalam hal kinerja. | | | | | |
| 5. | Saya akan bertahan bekerja di organisasi ini walaupun banyak risiko yang akan saya hadapi. | | | | | |
| 6. | Saya sangat memperhatikan pengembangan karir profesi saya. | | | | | |
| 7. | Saya selalu berusaha mengerjakan tugas yang diberi dengan semangat dan tanggung jawab yang tinggi. | | | | | |
| 8. | Saya memiliki tanggung jawab membuat organisasi ini agar menjadi lebih baik salah satunya dengan melaporkan jika terjadi kecurangan. | | | | | |

C. Kuesioner Budaya Organisasi

| No. | Pernyataan | Kategori Respon | | | | |
|-----|---|--------------------------------|----------------------|--------------------|-------------|-----------------------|
| | | 1 Sangat Tidak Setuju | 2 Tidak Setuju | 3 Ragu- Ragu | 4 Setuju | 5 Sangat Setuju |
| 1. | Saya merasa organisasi di tempat saya bekerja menjunjung tinggi peraturan yang berlaku. | | | | | |
| 2. | Saya merasa organisasi ini menerapkan budaya organisasi anti <i>fraud</i> . | | | | | |
| 3. | Saya merasa aman jika melaporkan tindakan kecurangan yang saya ketahui kepada pihak yang berwajib. | | | | | |
| 4. | Terdapat konsekuensi negatif apabila saya melakukan kecurangan atau pelanggaran di dalam organisasi. | | | | | |
| 5. | Saya merasa anggota organisasi di tempat saya bekerja memiliki sifat jujur dan berani menyampaikan jika terjadi kecurangan. | | | | | |
| 6. | Saya merasa anggota di dalam organisasi tempat saya bekerja sudah sadar akan pentingnya tindakan <i>whistleblowing</i> . | | | | | |

D. Kuesioner Gaya Kepemimpinan

| No. | Pernyataan | Kategori Respon | | | | |
|-----|---|--------------------------------|----------------------|--------------------|-------------|-----------------------|
| | | 1 Sangat Tidak Setuju | 2 Tidak Setuju | 3 Ragu- Ragu | 4 Setuju | 5 Sangat Setuju |
| 1. | Saya merasa pemimpin di organisasi tempat saya bekerja memerintahkan untuk mengikuti sistem dan peraturan yang berlaku. | | | | | |
| 2. | Pimpinan saya selalu memberikan perhatian lebih serta bersifat melindungi kepada semua karyawan. | | | | | |
| 3. | Pimpinan saya peduli dengan masalah-masalah yang terjadi kepada saya sehingga ia siap untuk memberikan motivasi pada saya agar kembali fokus dalam bekerja. | | | | | |
| 4. | Pimpinan selalu mengawasi kerja seluruh karyawan. | | | | | |
| 5. | Pemimpin saya selalu memberikan contoh yang baik kepada bawahannya sehingga patut dijadikan panutan seluruh anggota organisasi. | | | | | |
| 6. | Saya percaya bahwa pemimpin saya bekerja sesuai dengan prosedur dan tidak melakukan kecurangan. | | | | | |

E. Kuesioner *Reward*

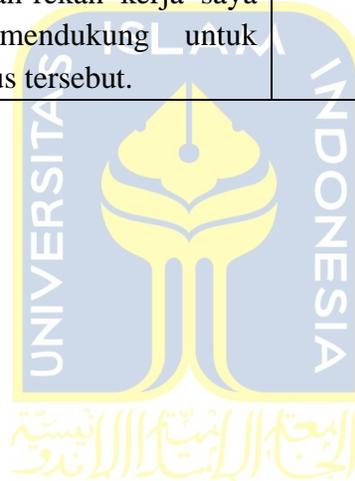
| No. | Pernyataan | Kategori Respon | | | | |
|-----|---|--------------------------------|----------------------|--------------------|-------------|-----------------------|
| | | 1 Sangat Tidak Setuju | 2 Tidak Setuju | 3 Ragu- Ragu | 4 Setuju | 5 Sangat Setuju |
| 1. | Dengan memberikan <i>reward</i> kepada karyawan yang mencapai suatu prestasi dapat mendorong saya untuk bekerja lebih keras dan bersungguh-sungguh. | | | | | |
| 2. | Prestasi saya akan meningkat jika organisasi memberikan <i>reward</i> bagi karyawan. | | | | | |
| 3. | Organisasi tempat saya bekerja telah memberikan tunjangan sesuai dengan peraturan yang berlaku. | | | | | |
| 4. | Imbalan diluar gaji pokok seperti pemberian bonus dan <i>reward</i> lain sudah diberikan kepada para pegawai sesuai dengan hak masing-masing. | | | | | |
| 5. | Saya tetap akan berniat melakukan tindakan <i>whistleblowing</i> walaupun organisasi tempat saya bekerja tidak memberikan <i>reward</i> apapun. | | | | | |
| 6. | Saya akan melakukan tindakan <i>whistleblowing</i> apabila organisasi tempat saya bekerja memberikan imbalan yang layak. | | | | | |
| 7. | Saya akan berniat dan melakukan pengungkapan kecurangan apabila diberikan <i>reward</i> berupa promosi jabatan. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 8. | Saya akan mengungkap kecurangan yang ada di dalam organisasi apabila dijanjikan <i>reward</i> berupa kenaikan pangkat. | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|

F. Kuesioner Tingkat Retaliasi

| No. | Pernyataan | Kategori Respon | | | | |
|-----|---|--------------------------------|----------------------|--------------------|-------------|-----------------------|
| | | 1 Sangat Tidak Setuju | 2 Tidak Setuju | 3 Ragu- Ragu | 4 Setuju | 5 Sangat Setuju |
| 1. | Saya akan mengabaikan dan diam saja jika mengetahui adanya kecurangan di organisasi tempat saya bekerja karena saya takut terhadap pembalasan yang akan diterima. | | | | | |
| 2. | Atasan saya mungkin tidak menyukai apabila saya melaporkan tindak kecurangan yang terjadi dalam organisasi | | | | | |
| 3. | Saya mungkin akan dikeluarkan dari organisasi apabila saya melakukan tindakan <i>whistleblowing</i> . | | | | | |
| 4. | Atasan dan rekan-rekan saya mungkin akan benci dan mengacuhkan saya apabila saya melaporkan kecurangan yang terjadi di dalam organisasi. | | | | | |
| 5. | Karir saya akan terancam menurun apabila saya melakukan tindakan <i>whistleblowing</i> . | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 6. | Saya akan menerima pembalasan dari orang yang saya laporkan yang telah melakukan kecurangan atau hal yang bertentangan dengan aturan dan hukum | | | | | |
| 7. | Fasilitas yang diberikan oleh organisasi akan diambil kembali jika saya berani melakukan tindakan <i>whistleblowing</i> . | | | | | |
| 8. | Apabila saya mengetahui adanya seseorang yang melakukan kecurangan rekan-rekan kerja saya akan sangat mendukung untuk melaporkan kasus tersebut. | | | | | |



LAMPIRAN 2

TABULASI DATA SAMPEL VARIABEL INTENSI *INTERNAL*

WHISTLEBLOWING

| NO. | Intensi <i>Internal Whistleblowing</i> | | | | | | | Jumlah | Rata-Rata |
|-----|--|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|-----------|
| | IIW 1 | IIW 2 | IIW 3 | IIW 4 | IIW 5 | IIW 6 | IIW 7 | | |
| 1 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 | 4.14 |
| 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 31 | 4.43 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 | 3.86 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 | 3.86 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 32 | 4.57 |
| 6 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 32 | 4.57 |
| 7 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 | 3.86 |
| 8 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 21 | 3.00 |
| 9 | 2 | 1 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 21 | 3.00 |
| 10 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 | 3.86 |
| 11 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 23 | 3.29 |
| 12 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 21 | 3.00 |
| 13 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 3 | 21 | 3.00 |
| 14 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 27 | 3.86 |
| 15 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 29 | 4.14 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 4.00 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 4.00 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 4.00 |
| 19 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 33 | 4.71 |
| 20 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 32 | 4.57 |
| 21 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 31 | 4.43 |
| 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 | 5.00 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 | 5.00 |
| 24 | 1 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 28 | 4.00 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 31 | 4.43 |
| 26 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 3.00 |
| 27 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 28 | 4.00 |
| 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 | 5.00 |

| | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|----|------|
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 29 | 4.14 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 | 5.00 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 30 | 4.29 |
| 32 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 33 | 4.71 |
| 33 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 | 5.00 |
| 34 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 | 5.00 |
| 35 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 26 | 3.71 |
| 36 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 26 | 3.71 |
| 37 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 | 5.00 |
| 38 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 | 5.00 |
| 39 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 | 5.00 |
| 40 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 | 5.00 |
| 41 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 | 5.00 |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 29 | 4.14 |
| 43 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 29 | 4.14 |
| 44 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 31 | 4.43 |
| 45 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 29 | 4.14 |
| 46 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 | 3.71 |
| 47 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 22 | 3.14 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 29 | 4.14 |
| 49 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 2 | 2 | 21 | 3.00 |
| 50 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 21 | 3.00 |
| 51 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 29 | 4.14 |
| 52 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 4.00 |
| 53 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 24 | 3.43 |
| 54 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 | 3.86 |
| 55 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 22 | 3.14 |
| 56 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 29 | 4.14 |
| 57 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 33 | 4.71 |
| 58 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 5 | 24 | 3.43 |
| 59 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 26 | 3.71 |
| 60 | 3 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 28 | 4.00 |
| 61 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 23 | 3.29 |
| 62 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 31 | 4.43 |
| 63 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 31 | 4.43 |
| 64 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 30 | 4.29 |
| 65 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 | 5.00 |

| | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|----|------|
| 66 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 4.00 |
| 67 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 23 | 3.29 |
| 68 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 | 3.86 |
| 69 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 31 | 4.43 |
| 70 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 5 | 4 | 25 | 3.57 |
| 71 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 28 | 4.00 |
| 72 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 30 | 4.29 |
| 73 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 | 5.00 |
| 74 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 4.00 |
| 75 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 31 | 4.43 |
| 76 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 29 | 4.14 |
| 77 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 | 5.00 |
| 78 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 | 3.86 |
| 79 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 27 | 3.86 |
| 80 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 33 | 4.71 |
| 81 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 | 5.00 |
| 82 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 30 | 4.29 |
| 83 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 23 | 3.29 |
| 84 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 29 | 4.14 |
| 85 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 29 | 4.14 |
| 86 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 25 | 3.57 |
| 87 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 4.00 |
| 88 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 32 | 4.57 |
| 89 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 24 | 3.43 |
| 90 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 25 | 3.57 |
| 91 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 30 | 4.29 |
| 92 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 | 4.43 |
| 93 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 31 | 4.43 |
| 94 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 25 | 3.57 |
| 95 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 29 | 4.14 |
| 96 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 30 | 4.29 |
| 97 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 21 | 3.00 |
| 98 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 31 | 4.43 |
| 99 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 33 | 4.71 |
| 100 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 27 | 3.86 |
| 101 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 5 | 21 | 3.00 |
| 102 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 28 | 4.00 |

| | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|----|------|
| 103 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 33 | 4.71 |
| 104 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 31 | 4.43 |
| 105 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 22 | 3.14 |
| 106 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 31 | 4.43 |
| 107 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 30 | 4.29 |
| 108 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 28 | 4.00 |
| 109 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 30 | 4.29 |
| 110 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 31 | 4.43 |
| 111 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 32 | 4.57 |
| 112 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 31 | 4.43 |
| 113 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 27 | 3.86 |
| 114 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 26 | 3.71 |
| 115 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 28 | 4.00 |
| 116 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 28 | 4.00 |
| 117 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 27 | 3.86 |
| 118 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 23 | 3.29 |
| 119 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 31 | 4.43 |
| 120 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 31 | 4.43 |
| 121 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 30 | 4.29 |
| 122 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 29 | 4.14 |
| 123 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 29 | 4.14 |
| 124 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 30 | 4.29 |
| 125 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 31 | 4.43 |

LAMPIRAN 3

TABULASI DATA SAMPEL VARIABEL KOMITMEN PROFESIONAL

| NO. | Komitmen Profesional | | | | | | | | Jumlah | Rata-Rata |
|-----|----------------------|------|------|------|------|------|------|------|--------|-----------|
| | KP 1 | KP 2 | KP 3 | KP 4 | KP 5 | KP 6 | KP 7 | KP 8 | | |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4.00 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 37 | 4.63 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 37 | 4.63 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 25 | 3.13 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 36 | 4.50 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 36 | 4.50 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4.00 |
| 8 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 27 | 3.38 |
| 9 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 28 | 3.50 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4.00 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 | 4.13 |
| 12 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 5 | 26 | 3.25 |
| 13 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 22 | 2.75 |
| 14 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 | 3.75 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 | 4.13 |
| 16 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 | 3.38 |
| 17 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 3.50 |
| 18 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 | 3.88 |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 | 5.00 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 | 5.00 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 | 5.00 |
| 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 | 5.00 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 | 5.00 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 37 | 4.63 |
| 25 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 38 | 4.75 |
| 26 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 3.00 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 35 | 4.38 |
| 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 | 5.00 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 35 | 4.38 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 | 5.00 |

| | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|------|
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4.00 |
| 32 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 | 5.00 |
| 33 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 39 | 4.88 |
| 34 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 39 | 4.88 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 37 | 4.63 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 37 | 4.63 |
| 37 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 39 | 4.88 |
| 38 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 | 5.00 |
| 39 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 | 5.00 |
| 40 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 | 5.00 |
| 41 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 | 5.00 |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 33 | 4.13 |
| 43 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 39 | 4.88 |
| 44 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 35 | 4.38 |
| 45 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 33 | 4.13 |
| 46 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 | 3.75 |
| 47 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 25 | 3.13 |
| 48 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 32 | 4.00 |
| 49 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 33 | 4.13 |
| 50 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 23 | 2.88 |
| 51 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 32 | 4.00 |
| 52 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4.00 |
| 53 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 | 3.63 |
| 54 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 | 3.88 |
| 55 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4.00 |
| 56 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 34 | 4.25 |
| 57 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 35 | 4.38 |
| 58 | 3 | 1 | 2 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 26 | 3.25 |
| 59 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 21 | 2.63 |
| 60 | 5 | 1 | 4 | 5 | 1 | 5 | 5 | 3 | 29 | 3.63 |
| 61 | 5 | 1 | 3 | 1 | 3 | 5 | 5 | 5 | 28 | 3.50 |
| 62 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 36 | 4.50 |
| 63 | 5 | 4 | 3 | 4 | 1 | 5 | 5 | 5 | 32 | 4.00 |
| 64 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 34 | 4.25 |
| 65 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 34 | 4.25 |
| 66 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 36 | 4.50 |
| 67 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 32 | 4.00 |

| | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|------|
| 68 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 26 | 3.25 |
| 69 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 31 | 3.88 |
| 70 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 37 | 4.63 |
| 71 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 | 3.75 |
| 72 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 | 5.00 |
| 73 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 36 | 4.50 |
| 74 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 36 | 4.50 |
| 75 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 36 | 4.50 |
| 76 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 28 | 3.50 |
| 77 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 | 5.00 |
| 78 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 27 | 3.38 |
| 79 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 35 | 4.38 |
| 80 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 32 | 4.00 |
| 81 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 | 5.00 |
| 82 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 | 4.38 |
| 83 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 37 | 4.63 |
| 84 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 35 | 4.38 |
| 85 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 | 3.75 |
| 86 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 27 | 3.38 |
| 87 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 30 | 3.75 |
| 88 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 28 | 3.50 |
| 89 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 31 | 3.88 |
| 90 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 27 | 3.38 |
| 91 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 33 | 4.13 |
| 92 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 30 | 3.75 |
| 93 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 32 | 4.00 |
| 94 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 33 | 4.13 |
| 95 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 31 | 3.88 |
| 96 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 32 | 4.00 |
| 97 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 34 | 4.25 |
| 98 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 33 | 4.13 |
| 99 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 31 | 3.88 |
| 100 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 33 | 4.13 |
| 101 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 31 | 3.88 |
| 102 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 28 | 3.50 |
| 103 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 32 | 4.00 |
| 104 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 32 | 4.00 |

| | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|------|
| 105 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 33 | 4.13 |
| 106 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 29 | 3.63 |
| 107 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 33 | 4.13 |
| 108 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 26 | 3.25 |
| 109 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 33 | 4.13 |
| 110 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 32 | 4.00 |
| 111 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 36 | 4.50 |
| 112 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 33 | 4.13 |
| 113 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 31 | 3.88 |
| 114 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 36 | 4.50 |
| 115 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 29 | 3.63 |
| 116 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 31 | 3.88 |
| 117 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 34 | 4.25 |
| 118 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 35 | 4.38 |
| 119 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 34 | 4.25 |
| 120 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 30 | 3.75 |
| 121 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 34 | 4.25 |
| 122 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 34 | 4.25 |
| 123 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 31 | 3.88 |
| 124 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 30 | 3.75 |
| 125 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 33 | 4.13 |

الجامعة الإسلامية
INDONESIA

LAMPIRAN 4

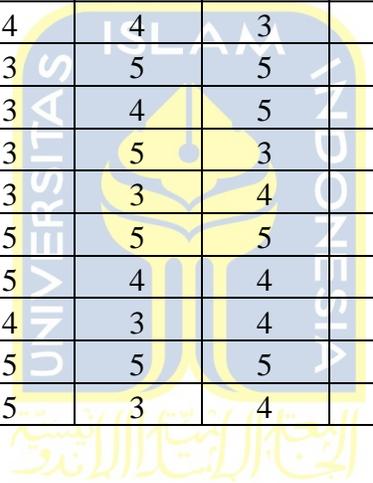
TABULASI DATA SAMPEL VARIABEL BUDAYA ORGANISASI

| NO. | Budaya Organisasi | | | | | | Jumlah | Rata-Rata |
|-----|-------------------|------|------|------|------|------|--------|-----------|
| | BO 1 | BO 2 | BO 3 | BO 4 | BO 5 | BO 6 | | |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4.00 |
| 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 27 | 4.50 |
| 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 27 | 4.50 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3.00 |
| 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 24 | 4.00 |
| 6 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 24 | 4.00 |
| 7 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3.00 |
| 8 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3.00 |
| 9 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 23 | 3.83 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4.00 |
| 11 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 21 | 3.50 |
| 12 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 16 | 2.67 |
| 13 | 1 | 2 | 1 | 3 | 4 | 4 | 15 | 2.50 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4.00 |
| 15 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 3 | 21 | 3.50 |
| 16 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 21 | 3.50 |
| 17 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 21 | 3.50 |
| 18 | 4 | 2 | 3 | 1 | 4 | 4 | 18 | 3.00 |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5.00 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5.00 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5.00 |
| 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5.00 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5.00 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5.00 |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5.00 |
| 26 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3.00 |
| 27 | 5 | 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | 25 | 4.17 |
| 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5.00 |
| 29 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 29 | 4.83 |

| | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|----|------|
| 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5.00 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 25 | 4.17 |
| 32 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5.00 |
| 33 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 27 | 4.50 |
| 34 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 27 | 4.50 |
| 35 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 27 | 4.50 |
| 36 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 27 | 4.50 |
| 37 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 27 | 4.50 |
| 38 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5.00 |
| 39 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5.00 |
| 40 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5.00 |
| 41 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5.00 |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 25 | 4.17 |
| 43 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 22 | 3.67 |
| 44 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 20 | 3.33 |
| 45 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 22 | 3.67 |
| 46 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4.00 |
| 47 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 22 | 3.67 |
| 48 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 23 | 3.83 |
| 49 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 22 | 3.67 |
| 50 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 15 | 2.50 |
| 51 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 23 | 3.83 |
| 52 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 23 | 3.83 |
| 53 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 21 | 3.50 |
| 54 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 21 | 3.50 |
| 55 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4.00 |
| 56 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 23 | 3.83 |
| 57 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5.00 |
| 58 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 25 | 4.17 |
| 59 | 4 | 5 | 4 | 3 | 1 | 2 | 19 | 3.17 |
| 60 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 26 | 4.33 |
| 61 | 5 | 5 | 2 | 5 | 2 | 4 | 23 | 3.83 |
| 62 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 26 | 4.33 |
| 63 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 26 | 4.33 |
| 64 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 22 | 3.67 |
| 65 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5.00 |
| 66 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 27 | 4.50 |

| | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|----|------|
| 67 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 28 | 4.67 |
| 68 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4.00 |
| 69 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4.00 |
| 70 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 26 | 4.33 |
| 71 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 20 | 3.33 |
| 72 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 27 | 4.50 |
| 73 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5.00 |
| 74 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4.00 |
| 75 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 | 4.17 |
| 76 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 3 | 22 | 3.67 |
| 77 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 29 | 4.83 |
| 78 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 20 | 3.33 |
| 79 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 22 | 3.67 |
| 80 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 27 | 4.50 |
| 81 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 29 | 4.83 |
| 82 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 27 | 4.50 |
| 83 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 26 | 4.33 |
| 84 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 24 | 4.00 |
| 85 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 26 | 4.33 |
| 86 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 21 | 3.50 |
| 87 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 24 | 4.00 |
| 88 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 | 4.17 |
| 89 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 20 | 3.33 |
| 90 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 20 | 3.33 |
| 91 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 26 | 4.33 |
| 92 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 22 | 3.67 |
| 93 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 27 | 4.50 |
| 94 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 22 | 3.67 |
| 95 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 27 | 4.50 |
| 96 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 27 | 4.50 |
| 97 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 19 | 3.17 |
| 98 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 25 | 4.17 |
| 99 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 23 | 3.83 |
| 100 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 25 | 4.17 |
| 101 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 26 | 4.33 |
| 102 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 26 | 4.33 |
| 103 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 24 | 4.00 |

| | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|----|------|
| 104 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 26 | 4.33 |
| 105 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 26 | 4.33 |
| 106 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 24 | 4.00 |
| 107 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 23 | 3.83 |
| 108 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 24 | 4.00 |
| 109 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 22 | 3.67 |
| 110 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 24 | 4.00 |
| 111 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 27 | 4.50 |
| 112 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 27 | 4.50 |
| 113 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 21 | 3.50 |
| 114 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 19 | 3.17 |
| 115 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 25 | 4.17 |
| 116 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 24 | 4.00 |
| 117 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 28 | 4.67 |
| 118 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 25 | 4.17 |
| 119 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 22 | 3.67 |
| 120 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 23 | 3.83 |
| 121 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 28 | 4.67 |
| 122 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 25 | 4.17 |
| 123 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 24 | 4.00 |
| 124 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 27 | 4.50 |
| 125 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 24 | 4.00 |



LAMPIRAN 5

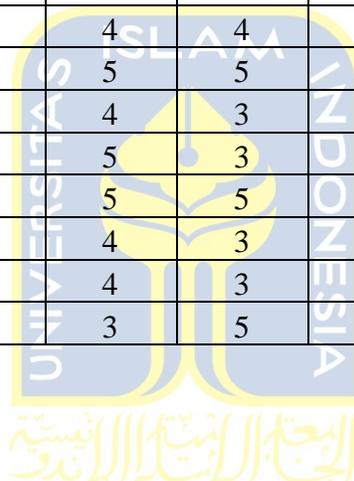
TABULASI DATA SAMPEL VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN

| NO. | Gaya Kepemimpinan | | | | | | Jumlah | Rata-Rata |
|-----|-------------------|------|------|------|------|------|--------|-----------|
| | GK 1 | GK 2 | GK 3 | GK 4 | GK 5 | GK 6 | | |
| 1 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 24 | 4.00 |
| 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 | 4.17 |
| 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 | 4.17 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3.00 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 28 | 4.67 |
| 6 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 28 | 4.67 |
| 7 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 20 | 3.33 |
| 8 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3.00 |
| 9 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 | 4.83 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4.00 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4.00 |
| 12 | 2 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 17 | 2.83 |
| 13 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 21 | 3.50 |
| 14 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 | 3.83 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4.00 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5.00 |
| 17 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5.00 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4.00 |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5.00 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5.00 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5.00 |
| 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5.00 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5.00 |
| 24 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 27 | 4.50 |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5.00 |
| 26 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3.00 |
| 27 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 27 | 4.50 |
| 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5.00 |
| 29 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 28 | 4.67 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5.00 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4.00 |

| | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|----|------|
| 32 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5.00 |
| 33 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5.00 |
| 34 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5.00 |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5.00 |
| 36 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5.00 |
| 37 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5.00 |
| 38 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5.00 |
| 39 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5.00 |
| 40 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5.00 |
| 41 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5.00 |
| 42 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 | 4.17 |
| 43 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 26 | 4.33 |
| 44 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 26 | 4.33 |
| 45 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 | 4.17 |
| 46 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4.00 |
| 47 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4.00 |
| 48 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 28 | 4.67 |
| 49 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 17 | 2.83 |
| 50 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 17 | 2.83 |
| 51 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 26 | 4.33 |
| 52 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4.00 |
| 53 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4.00 |
| 54 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4.00 |
| 55 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4.00 |
| 56 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4.00 |
| 57 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5.00 |
| 58 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 25 | 4.17 |
| 59 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 21 | 3.50 |
| 60 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5.00 |
| 61 | 5 | 1 | 2 | 5 | 3 | 3 | 19 | 3.17 |
| 62 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 | 4.83 |
| 63 | 5 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 20 | 3.33 |
| 64 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 | 4.17 |
| 65 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 21 | 3.50 |
| 66 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 27 | 4.50 |
| 67 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5.00 |
| 68 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 25 | 4.17 |

| | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|----|------|
| 69 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 28 | 4.67 |
| 70 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5.00 |
| 71 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 19 | 3.17 |
| 72 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5.00 |
| 73 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5.00 |
| 74 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25 | 4.17 |
| 75 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 29 | 4.83 |
| 76 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 23 | 3.83 |
| 77 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 29 | 4.83 |
| 78 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 22 | 3.67 |
| 79 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 | 4.17 |
| 80 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 27 | 4.50 |
| 81 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5.00 |
| 82 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 | 4.17 |
| 83 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 | 4.17 |
| 84 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 26 | 4.33 |
| 85 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 28 | 4.67 |
| 86 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 23 | 3.83 |
| 87 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 26 | 4.33 |
| 88 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 25 | 4.17 |
| 89 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 28 | 4.67 |
| 90 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 26 | 4.33 |
| 91 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 27 | 4.50 |
| 92 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4.00 |
| 93 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 | 4.33 |
| 94 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 26 | 4.33 |
| 95 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 26 | 4.33 |
| 96 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 24 | 4.00 |
| 97 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 17 | 2.83 |
| 98 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 27 | 4.50 |
| 99 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27 | 4.50 |
| 100 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4.00 |
| 101 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 26 | 4.33 |
| 102 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 26 | 4.33 |
| 103 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 28 | 4.67 |
| 104 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 23 | 3.83 |
| 105 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 24 | 4.00 |

| | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|----|------|
| 106 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 28 | 4.67 |
| 107 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 22 | 3.67 |
| 108 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 20 | 3.33 |
| 109 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 25 | 4.17 |
| 110 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 21 | 3.50 |
| 111 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 28 | 4.67 |
| 112 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 27 | 4.50 |
| 113 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 23 | 3.83 |
| 114 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 19 | 3.17 |
| 115 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 22 | 3.67 |
| 116 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 20 | 3.33 |
| 117 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 23 | 3.83 |
| 118 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 25 | 4.17 |
| 119 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 27 | 4.50 |
| 120 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 23 | 3.83 |
| 121 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 24 | 4.00 |
| 122 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 26 | 4.33 |
| 123 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 20 | 3.33 |
| 124 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 21 | 3.50 |
| 125 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 23 | 3.83 |



LAMPIRAN 6

TABULASI DATA SAMPEL VARIABEL *REWARD*

| NO. | <i>Reward</i> | | | | | | | | Jumlah | Rata-Rata |
|-----|---------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|--------|-----------|
| | RWD 1 | RWD 2 | RWD 3 | RWD 4 | RWD 5 | RWD 6 | RWD 7 | RWD 8 | | |
| 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 30 | 3.75 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4.00 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4.00 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 23 | 2.88 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 32 | 4.00 |
| 6 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 32 | 4.00 |
| 7 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 25 | 3.13 |
| 8 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 3.00 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 32 | 4.00 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4.00 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4.00 |
| 12 | 3 | 2 | 4 | 1 | 3 | 1 | 2 | 4 | 20 | 2.50 |
| 13 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 28 | 3.50 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 25 | 3.13 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 30 | 3.75 |
| 16 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 24 | 3.00 |
| 17 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 24 | 3.00 |
| 18 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 26 | 3.25 |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 28 | 3.50 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 28 | 3.50 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 28 | 3.50 |
| 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 28 | 3.50 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 28 | 3.50 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 28 | 3.50 |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 28 | 3.50 |
| 26 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 3.00 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 23 | 2.88 |
| 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 28 | 3.50 |
| 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 33 | 4.13 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 28 | 3.50 |

| | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|------|
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 23 | 2.88 |
| 32 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 34 | 4.25 |
| 33 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 38 | 4.75 |
| 34 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 38 | 4.75 |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 1 | 1 | 27 | 3.38 |
| 36 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 1 | 1 | 27 | 3.38 |
| 37 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 38 | 4.75 |
| 38 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 28 | 3.50 |
| 39 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 28 | 3.50 |
| 40 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 28 | 3.50 |
| 41 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 38 | 4.75 |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 23 | 2.88 |
| 43 | 3 | 3 | 5 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 21 | 2.63 |
| 44 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 29 | 3.63 |
| 45 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 28 | 3.50 |
| 46 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4.00 |
| 47 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 28 | 3.50 |
| 48 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 25 | 3.13 |
| 49 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 1 | 1 | 25 | 3.13 |
| 50 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 1 | 1 | 27 | 3.38 |
| 51 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 27 | 3.38 |
| 52 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 28 | 3.50 |
| 53 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 26 | 3.25 |
| 54 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 29 | 3.63 |
| 55 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 28 | 3.50 |
| 56 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 26 | 3.25 |
| 57 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 1 | 1 | 26 | 3.25 |
| 58 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 27 | 3.38 |
| 59 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 25 | 3.13 |
| 60 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 29 | 3.63 |
| 61 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 31 | 3.88 |
| 62 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 38 | 4.75 |
| 63 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 32 | 4.00 |
| 64 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 30 | 3.75 |
| 65 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 38 | 4.75 |
| 66 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 33 | 4.13 |
| 67 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 33 | 4.13 |

| | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|------|
| 68 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 22 | 2.75 |
| 69 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 27 | 3.38 |
| 70 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 | 3.38 |
| 71 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 26 | 3.25 |
| 72 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 28 | 3.50 |
| 73 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 1 | 1 | 27 | 3.38 |
| 74 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 2 | 29 | 3.63 |
| 75 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 2 | 27 | 3.38 |
| 76 | 5 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 26 | 3.25 |
| 77 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 3 | 33 | 4.13 |
| 78 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 | 3.38 |
| 79 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 32 | 4.00 |
| 80 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 2 | 2 | 30 | 3.75 |
| 81 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 34 | 4.25 |
| 82 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 | 4.25 |
| 83 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 28 | 3.50 |
| 84 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 1 | 2 | 2 | 27 | 3.38 |
| 85 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4.00 |
| 86 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 28 | 3.50 |
| 87 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 22 | 2.75 |
| 88 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 31 | 3.88 |
| 89 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 31 | 3.88 |
| 90 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 | 3.38 |
| 91 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 | 4.13 |
| 92 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4.00 |
| 93 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 32 | 4.00 |
| 94 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 29 | 3.63 |
| 95 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 29 | 3.63 |
| 96 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 31 | 3.88 |
| 97 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 24 | 3.00 |
| 98 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 33 | 4.13 |
| 99 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 33 | 4.13 |
| 100 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 27 | 3.38 |
| 101 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 25 | 3.13 |
| 102 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 32 | 4.00 |
| 103 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 35 | 4.38 |
| 104 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 33 | 4.13 |

| | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|------|
| 105 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 21 | 2.63 |
| 106 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 31 | 3.88 |
| 107 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 30 | 3.75 |
| 108 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4.00 |
| 109 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 33 | 4.13 |
| 110 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 31 | 3.88 |
| 111 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 33 | 4.13 |
| 112 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 32 | 4.00 |
| 113 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 32 | 4.00 |
| 114 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 34 | 4.25 |
| 115 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 35 | 4.38 |
| 116 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 29 | 3.63 |
| 117 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 35 | 4.38 |
| 118 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 36 | 4.50 |
| 119 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 33 | 4.13 |
| 120 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 34 | 4.25 |
| 121 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 35 | 4.38 |
| 122 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 33 | 4.13 |
| 123 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 31 | 3.88 |
| 124 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 31 | 3.88 |
| 125 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 32 | 4.00 |

الجامعة الإسلامية
INDONESIA

LAMPIRAN 7

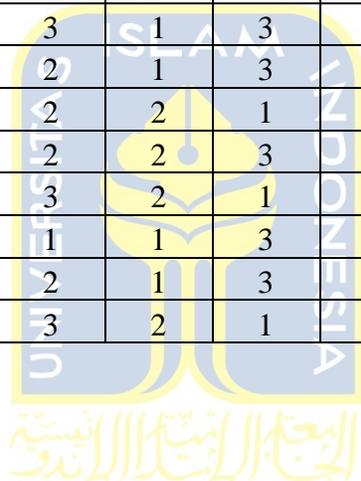
TABULASI DATA SAMPEL VARIABEL TINGKAT RETALIASI

| NO. | Tingkat Retaliasi | | | | | | | | Jumlah | Rata-Rata |
|-----|-------------------|------|------|------|------|------|------|------|--------|-----------|
| | TR 1 | TR 2 | TR 3 | TR 4 | TR 5 | TR 6 | TR 7 | TR 8 | | |
| 1 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 32 | 4.00 |
| 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 31 | 3.88 |
| 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 31 | 3.88 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 3.00 |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 25 | 3.13 |
| 6 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 25 | 3.13 |
| 7 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 3.00 |
| 8 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 3.00 |
| 9 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 3.00 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 28 | 3.50 |
| 11 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 2 | 4 | 26 | 3.25 |
| 12 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 27 | 3.38 |
| 13 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | 2 | 5 | 3 | 30 | 3.75 |
| 14 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 3.00 |
| 15 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 27 | 3.38 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 28 | 3.50 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 27 | 3.38 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 | 3.38 |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 1 | 32 | 4.00 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 1 | 32 | 4.00 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 1 | 32 | 4.00 |
| 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 1 | 32 | 4.00 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 1 | 32 | 4.00 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 | 35 | 4.38 |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 | 35 | 4.38 |
| 26 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 3.00 |
| 27 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 28 | 3.50 |
| 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 1 | 32 | 4.00 |
| 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 1 | 32 | 4.00 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 1 | 32 | 4.00 |
| 31 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 29 | 3.63 |

| | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|------|
| 32 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 26 | 3.25 |
| 33 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 1 | 32 | 4.00 |
| 34 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 1 | 32 | 4.00 |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 38 | 4.75 |
| 36 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 38 | 4.75 |
| 37 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 1 | 32 | 4.00 |
| 38 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 3.00 |
| 39 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 1 | 32 | 4.00 |
| 40 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 1 | 32 | 4.00 |
| 41 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 36 | 4.50 |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 29 | 3.63 |
| 43 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 27 | 3.38 |
| 44 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 33 | 4.13 |
| 45 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 29 | 3.63 |
| 46 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 28 | 3.50 |
| 47 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 3.00 |
| 48 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 25 | 3.13 |
| 49 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 35 | 4.38 |
| 50 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 38 | 4.75 |
| 51 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 26 | 3.25 |
| 52 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 20 | 2.50 |
| 53 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 25 | 3.13 |
| 54 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 25 | 3.13 |
| 55 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 22 | 2.75 |
| 56 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 26 | 3.25 |
| 57 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 36 | 4.50 |
| 58 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 28 | 3.50 |
| 59 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 22 | 2.75 |
| 60 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 25 | 3.13 |
| 61 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | 1 | 26 | 3.25 |
| 62 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 2 | 3 | 19 | 2.38 |
| 63 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 2 | 24 | 3.00 |
| 64 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 29 | 3.63 |
| 65 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 36 | 4.50 |
| 66 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 2 | 30 | 3.75 |
| 67 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 36 | 4.50 |
| 68 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 23 | 2.88 |

| | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|------|
| 69 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 29 | 3.63 |
| 70 | 5 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 24 | 3.00 |
| 71 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 25 | 3.13 |
| 72 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 36 | 4.50 |
| 73 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 36 | 4.50 |
| 74 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 4 | 34 | 4.25 |
| 75 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 35 | 4.38 |
| 76 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 5 | 3 | 5 | 25 | 3.13 |
| 77 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 34 | 4.25 |
| 78 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 22 | 2.75 |
| 79 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 31 | 3.88 |
| 80 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 29 | 3.63 |
| 81 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 31 | 3.88 |
| 82 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 5 | 25 | 3.13 |
| 83 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 5 | 25 | 3.13 |
| 84 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 34 | 4.25 |
| 85 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 30 | 3.75 |
| 86 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 27 | 3.38 |
| 87 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 33 | 4.13 |
| 88 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 33 | 4.13 |
| 89 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 32 | 4.00 |
| 90 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 28 | 3.50 |
| 91 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 33 | 4.13 |
| 92 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 32 | 4.00 |
| 93 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 35 | 4.38 |
| 94 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 31 | 3.88 |
| 95 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 16 | 2.00 |
| 96 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 19 | 2.38 |
| 97 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 19 | 2.38 |
| 98 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 18 | 2.25 |
| 99 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 15 | 1.88 |
| 100 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 4 | 16 | 2.00 |
| 101 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 5 | 21 | 2.63 |
| 102 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 14 | 1.75 |
| 103 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 17 | 2.13 |
| 104 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 12 | 1.50 |
| 105 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 16 | 2.00 |

| | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|------|
| 106 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 19 | 2.38 |
| 107 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | 17 | 2.13 |
| 108 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 16 | 2.00 |
| 109 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 4 | 19 | 2.38 |
| 110 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 18 | 2.25 |
| 111 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 5 | 19 | 2.38 |
| 112 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 13 | 1.63 |
| 113 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 18 | 2.25 |
| 114 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 18 | 2.25 |
| 115 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 16 | 2.00 |
| 116 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 17 | 2.13 |
| 117 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 18 | 2.25 |
| 118 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 20 | 2.50 |
| 119 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 17 | 2.13 |
| 120 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 14 | 1.75 |
| 121 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 18 | 2.25 |
| 122 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 18 | 2.25 |
| 123 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 15 | 1.88 |
| 124 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 4 | 18 | 2.25 |
| 125 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 19 | 2.38 |



LAMPIRAN 8

HASIL UJI VALIDITAS & UJI RELIABILITAS

A. Uji Validitas

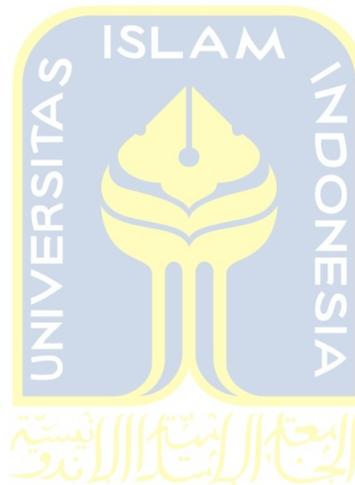
| Variabel | Item | Sig.(2-tailed) | Keterangan |
|---|------------------|----------------|------------|
| Komitmen Profesional (X ₁) | X _{1.1} | 0,000 | Valid |
| | X _{1.2} | 0,000 | Valid |
| | X _{1.3} | 0,000 | Valid |
| | X _{1.4} | 0,000 | Valid |
| | X _{1.5} | 0,000 | Valid |
| | X _{1.6} | 0,000 | Valid |
| | X _{1.7} | 0,000 | Valid |
| | X _{1.8} | 0,000 | Valid |
| Budaya Organisasi (X ₂) | X _{2.1} | 0,000 | Valid |
| | X _{2.2} | 0,000 | Valid |
| | X _{2.3} | 0,000 | Valid |
| | X _{2.4} | 0,000 | Valid |
| | X _{2.5} | 0,000 | Valid |
| | X _{2.6} | 0,000 | Valid |
| Gaya Kepemimpinan (X ₃) | X _{3.1} | 0,000 | Valid |
| | X _{3.2} | 0,000 | Valid |
| | X _{3.3} | 0,000 | Valid |
| | X _{3.4} | 0,000 | Valid |
| | X _{3.5} | 0,000 | Valid |
| | X _{3.6} | 0,000 | Valid |
| Reward (X ₄) | X _{4.1} | 0,000 | Valid |
| | X _{4.2} | 0,000 | Valid |
| | X _{4.3} | 0,000 | Valid |

| | | | |
|---|------------------|-------|-------|
| | X _{4.4} | 0,000 | Valid |
| | X _{4.5} | 0,000 | Valid |
| | X _{4.6} | 0,000 | Valid |
| | X _{4.7} | 0,000 | Valid |
| | X _{4.8} | 0,000 | Valid |
| Tingkat Retaliasi (X ₅) | X _{5.1} | 0,000 | Valid |
| | X _{5.2} | 0,000 | Valid |
| | X _{5.3} | 0,000 | Valid |
| | X _{5.4} | 0,000 | Valid |
| | X _{5.5} | 0,000 | Valid |
| | X _{5.6} | 0,022 | Valid |
| | X _{5.7} | 0,000 | Valid |
| | X _{5.8} | 0,026 | Valid |
| Intensi <i>Internal Whistleblowing</i> (Y) | Y _{1.1} | 0,000 | Valid |
| | Y _{1.2} | 0,000 | Valid |
| | Y _{1.3} | 0,000 | Valid |
| | Y _{1.4} | 0,000 | Valid |
| | Y _{1.5} | 0,000 | Valid |
| | Y _{1.6} | 0,000 | Valid |
| | Y _{1.7} | 0,000 | Valid |

B. Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|--|------------------|------------|
| Komitmen Profesional (X ₁) | 0,759 | Reliabel |
| Budaya Organisasi (X ₂) | 0,772 | Reliabel |
| Gaya Kepemimpinan (X ₃) | 0,793 | Reliabel |

| | | |
|-------------------------------------|-------|----------|
| Reward (X_4) | 0,705 | Reliabel |
| Tingkat Retaliasi (X_5) | 0,765 | Reliabel |
| Intensi Internal Whistleblowing (Y) | 0,763 | Reliabel |



LAMPIRAN 9

HASIL ANALISIS STATISTIK DESKRIPTIF

| <i>Statistics</i> | | | | | | | | |
|--|-----------------------|----------------------------------|--------------------------------------|--------------------|--------------------|---------------|----------------|----------------|
| | Jumlah Data (n) | Rata- rata (<i>mean</i>) | Nilai tengah (<i>median</i>) | Standar Deviasi | Total Jangkauan | Nilai Min. | Nilai Maks. | Total Nilai |
| <i>Intensi Internal Whistleblowing</i> | 125 | 4,1053 | 4,1400 | 0,55964 | 2,00 | 3,00 | 5,00 | 513,16 |
| Komitmen Profesional | 125 | 4,1182 | 4,1300 | 0,55288 | 2,37 | 2,63 | 5,00 | 514,78 |
| Budaya Organisasi | 125 | 4,0894 | 4,0000 | 0,59717 | 2,50 | 2,50 | 5,00 | 511,17 |
| Gaya Kepemimpinan | 125 | 4,2359 | 4,1700 | 0,60803 | 2,17 | 2,83 | 5,00 | 529,49 |
| <i>Reward</i> | 125 | 3,6842 | 3,6300 | 0,49758 | 2,25 | 2,50 | 4,75 | 460,53 |
| Tingkat Retaliasi | 125 | 3,2801 | 3,3800 | 0,82699 | 3,25 | 1,50 | 4,75 | 410,01 |

LAMPIRAN 10

HASIL UJI ASUMSI KLASIK

A. Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 125 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | .39759104 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .119 |
| | Positive | .067 |
| | Negative | -.119 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 1.329 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .059 |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |

B. Uji Multikolinieritas

| Coefficients ^a | | | | | | | | |
|---------------------------|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | .570 | .366 | | 1.558 | .122 | | |
| | Komitmen Profesional | .257 | .099 | .254 | 2.585 | .011 | .440 | 2.270 |
| | Budaya Organisasi | .245 | .097 | .262 | 2.533 | .013 | .398 | 2.515 |
| | Gaya Kepemimpinan | .183 | .086 | .198 | 2.127 | .036 | .488 | 2.050 |

| | | | | | | | | |
|---|-------------------|-------|------|-------|-------|------|------|-------|
| | <i>Reward</i> | .214 | .081 | .190 | 2.646 | .009 | .820 | 1.220 |
| | Tingkat Retaliasi | -.026 | .050 | -.039 | -.529 | .598 | .777 | 1.288 |
| a. Dependent Variable: Intensi <i>Internal Whistleblowing</i> | | | | | | | | |

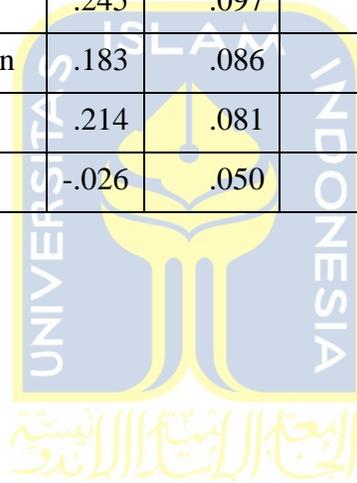
C. Uji Heterokedastisitas

| ANOVA ^b | | | | | | |
|--|------------|----------------|-----|-------------|------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | .072 | 5 | .014 | .249 | .940 ^a |
| | Residual | 6.922 | 119 | .058 | | |
| | Total | 6.994 | 124 | | | |
| a. Predictors: (Constant), Tingkat_Retaliasi, Reward, Gaya_Kepemimpinan, Komitmen_Profesional, Budaya_Organisasi | | | | | | |
| b. Dependent Variable: Residual_Baru | | | | | | |

LAMPIRAN 11

HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

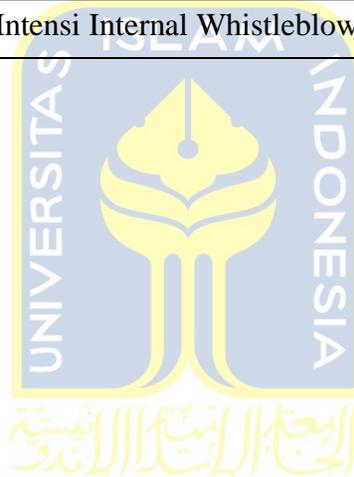
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | .570 | .366 | | 1.558 | .122 |
| Komitmen_Profesional | .257 | .099 | .254 | 2.585 | .011 |
| Budaya_Organisasi | .245 | .097 | .262 | 2.533 | .013 |
| Gaya_Kepemimpinan | .183 | .086 | .198 | 2.127 | .036 |
| Reward | .214 | .081 | .190 | 2.646 | .009 |
| Tingkat_Retaliasi | -.026 | .050 | -.039 | -.529 | .598 |



LAMPIRAN 12

HASIL ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

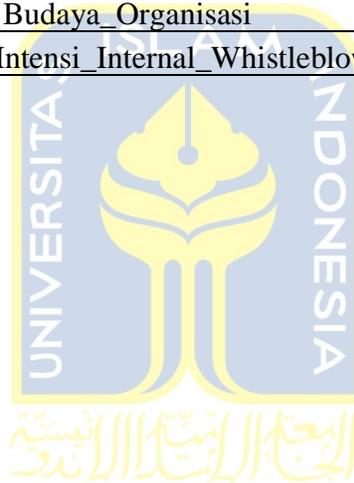
| Model Summary ^b | | | | | |
|--|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .704 ^a | .495 | .474 | .40586 | 1.910 |
| a. Predictors: (Constant), Tingkat Retaliasi, Reward, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Profesional, Budaya Organisasi | | | | | |
| b. Dependent Variable: Intensi Internal Whistleblowing | | | | | |



LAMPIRAN 13

UJI OVERALL/UJI ANOVA/UJI F

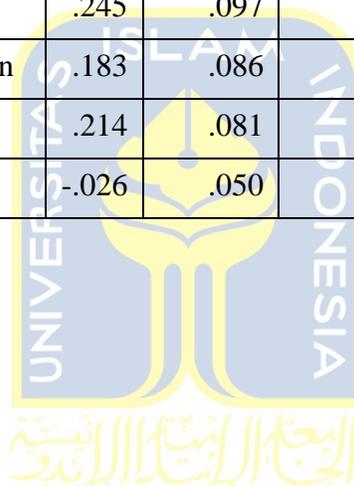
| ANOVA ^b | | | | | | |
|--|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 19.234 | 5 | 3.847 | 23.354 | .000 ^a |
| | Residual | 19.602 | 119 | .165 | | |
| | Total | 38.836 | 124 | | | |
| a. Predictors: (Constant), Tingkat_Retaliasi, Reward, Gaya_Kepemimpinan, Komitmen_Profesional, Budaya_Organisasi | | | | | | |
| b. Dependent Variable: Intensi_Internal_Whistleblowing | | | | | | |



LAMPIRAN 14

UJI PARSIAL/UJI T

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | .570 | .366 | | 1.558 | .122 |
| Komitmen_Profesional | .257 | .099 | .254 | 2.585 | .011 |
| Budaya_Organisasi | .245 | .097 | .262 | 2.533 | .013 |
| Gaya_Kepemimpinan | .183 | .086 | .198 | 2.127 | .036 |
| Reward | .214 | .081 | .190 | 2.646 | .009 |
| Tingkat_Retaliasi | -.026 | .050 | -.039 | -.529 | .598 |



LAMPIRAN 15

SURAT PERMOHONAN PENELITIAN



FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA

Gedung Prof. Dr. Ace Partadiredja
Ringroad Utara, Condong Catur, Depok
Sleman, Yogyakarta 55283
T. (0274) 881546, 883087, 885376;
F. (0274) 882589
E. fe@uii.ac.id
W. fecon.uii.ac.id

Nomor : 1323/DEK/10/Div.URT/VI/2021
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada Yth.
Kepala
Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA)
Kabupaten Klaten

Assalamu'alaikum warohmatullahi wabarokatuh

Diberitahukan dengan hormat, bahwa mahasiswa sebelum mengakhiri pendidikan di Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII Yogyakarta diwajibkan membuat karya ilmiah berupa riset/penelitian. Sehubungan dengan hal itu mahasiswa kami di bawah ini:

Nama : Nisrina Nur Aini
No. Mahasiswa : 17312236
Program Studi : Akuntansi
Jenjang : Sarjana
Alamat : Trunuh RT 01/07 Trunuh Klaten Selatan Klaten

Bermaksud mohon keterangan/data pada **Dinas Pendidikan, Dinas Kesehatan, Dinas Pekerjaan Umum, Dinas Sosial dan Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Klaten** untuk keperluan menyusun skripsi dengan judul:

“Pengaruh Komitmen Profesional, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Reward dan Tingkat Retaliasi Terhadap Intensi Internal Whistleblowing (Studi Kasus pada Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Klaten)”

Dosen Pembimbing : Mahmudi, Dr., S.E., M.Si., Ak.

Hasil karya ilmiah tersebut semata-mata bersifat dan bertujuan keilmuan dan tidak disajikan kepada pihak luar. Oleh karena itu kami mohon perkenan Saudara untuk dapat memberikan data /keterangan yang diperlukan oleh mahasiswa tersebut.

Atas perkenan dan bantuan Bapak/Ibu, kami ucapkan terima kasih.
Wassalamu'alaikum warohmatullahi wabarokatuh

Yogyakarta, 29 Juni 2021

Dekan



Jaka Sriyana, S.E., M.Si., Ph.D.
NIK. : 93 313 0101



FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA

Gedung Prof. Dr. Ace Partadiredja
Ringroad Utara, Condong Catur, Depok
Sleman, Yogyakarta 55283
T. (0274) 881546, 883087, 885376;
F. (0274) 882589
E. fe@uii.ac.id
W. fecon.uui.ac.id

Nomor : 1249/DEK/10/Div.URT/VI/2021
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada Yth
Pimpinan
Kementerian Agama Kabupaten Klaten

Assalamu alaikum wr. wb.

Diberitahukan dengan hormat, bahwa mahasiswa sebelum mengakhiri pendidikan di Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII Yogyakarta diwajibkan membuat karya ilmiah berupa riset/penelitian. Sehubungan dengan hal itu mahasiswa kami di bawah ini :

Nama : Nisrina Nur Aini
No. Mahasiswa : 17312236
Tempat/Tanggal Lahir : Klaten / 20 Agustus 1998
Program Studi : Akuntansi
Jenjang : Strata 1 (S1)
Alamat : Trunuh Rt 01/07 Trunuh Klaten Selatan Klaten

Bermaksud mohon keterangan/data pada Instansi/Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin untuk keperluan menyusun skripsi dengan judul :

"Pengaruh Komitmen Profesional, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Reward dan Tingkat Retaliasi Terhadap Intensi Internal Whistleblowing (Studi Kasus pada Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Klaten)"

Dosen Pembimbing : Mahmudi, Dr., S.E., M.Si., Ak.

Hasil karya ilmiah tersebut semata-mata bersifat dan bertujuan keilmuan dan tidak disajikan kepada pihak luar. Oleh karena itu kami mohon perkenan Saudara untuk dapat memberikan data /keterangan yang diperlukan oleh mahasiswa tersebut.

Atas perhatian Bapak/Ibu, kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 21 Juni 2021

Dekan,



Prof. Jaka Sriyana, S.E., M.Si., Ph.D.
NIK: 933130101