

**PENGARUH INTENSITAS MORAL, KOMITMEN
PROFESIONAL, KESERiusAN KEcURANGAN, *PERSONAL
COST* DAN *REWARD* TERHADAP NIAT *WHISTLEBLOWING*
DENGAN RELIGIUSITAS SEBAGAI VARIABEL MODERASI
(STUDI KASUS PADA OPD KOTA DAN KABUPATEN
MAGELANG)**

Tesis S-2

Program Magister Akuntansi



Diajukan Oleh:

Ridha Nur Zullaekha

21919025

**PROGRAM STUDI MAGISTER AKUNTANSI
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
2023**

**Pengaruh Intensitas Moral, Komitmen Profesional, Keseriusan Kecurangan,
Personal Cost, dan *Reward* Terhadap Niat *Whistleblowing* dengan Religiusitas
sebagai Variabel Moderasi
(Studi Kasus pada OPD Kota dan Kabupaten Magelang)**

TESIS

Disusun dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai derajat
Magister Strata-2 Program Studi Magister Akuntansi pada Fakultas Bisnis dan
Ekonomika Universitas Islam Indonesia

Diajukan Oleh:

Nama: Ridha Nur Zullaekha

No. Mahasiswa: 21919025

PROGRAM STUDI MAGISTER AKUNTANSI

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

2023

BERITA ACARA UJIAN TESIS

Pada hari Kamis tanggal 21 September 2023 Program Studi Akuntansi Program Magister, Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia telah mengadakan ujian tesis yang disusun oleh :

RIDHA NUR ZULLAEKHA

No. Mhs. : 21919025

Konsentrasi : Audit Forensik

Dengan Judul:

**PENGARUH INTENSITAS MORAL, KOMITMEN PROFESIONAL, KESERiusAN
KECURANGAN, PERSONAL COST, DAN REWARD TERHADAP NIAT
WHISTLEBLOWING DENGAN RELIGIUSITAS SEBAGAI VARIABEL MODERASI
(STUDI KASUS PADA OPD KOTA DAN KABUPATEN MAGELANG)**

Berdasarkan penilaian yang diberikan oleh Tim Penguji,
maka tesis tersebut dinyatakan **LULUS**

Penguji I



Dra. Yuni Nustini, MAFIS., Ak., CA., Ph.D.

Penguji II



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

Mengetahui

Ketua Program Studi,



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

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

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

Yogyakarta, 8 September 2023

Penulis



(Ridha Nur Zullaekha)

—

HALAMAN PENGESAHAN



Yogyakarta, 6 September 2023

Telah diterima dan disetujui dengan baik oleh :

Dosen Pembimbing

Dra. Yuni Nustini, MAFIS., Ak., CA., Ph.D.

HALAMAN MOTTO

“Dan bersabarlah kamu, sesungguhnya janji Allah adalah benar.”

(Qs. Ar-Ruum:60)

“Selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmati saja lelah-lelah itu. Lebarakan lagi rasa sabar itu. Semua yang kau investasikan untuk menjadikan dirimu serupa yang kau impikan, mungkin tidak akan selalu berjalan lancar. Tapi, gelombang-gelombang itu yang nanti bisa kau ceritakan.”

(Boy Chandra)

“Percayalah doa yang kamu langitkan tidak akan kembali dengan keadaan kosong.

Hasbunallah wani'mal wakil.”

(Penulis)

“Jangan khawatir kalau tidak ada bahu untuk bersandar, karena selalu ada lantai untuk bersujud.”

(Penulis)

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya serta segala kemudahan dan kelancaran sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dengan judul **“Pengaruh Intensitas Moral, Komitmen Profesional, Keseriusan Kecurangan, *Personal Cost*, dan *Reward* Terhadap Niat *Whistleblowing* dengan Religiusitas sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus pada OPD Kota dan Kabupaten Magelang)**. Sholawat serta salam semoga selalu tercurah kepada Rasulullah SAW. Penyusunan penelitian ini disusun guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Akuntansi di Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan penelitian ini masih terdapat kekurangan, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi perbaikan oleh penelitian-penelitian berikutnya. Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan penelitian ini tidak terlepas dari bimbingan, arahan, dan dukungan dari berbagai pihak yang telah memberikan bantuan kepada penulis. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT yang telah memberi rahmat dan ridho yang tiada henti sehingga penulis dapat menyelesaikan karya tulis ini dengan baik.
2. Nabi Muhammad SAW, sebagai panutan umat muslim yang penuh dengan kemuliaan dan ketaatan kepada Allah SWT.
3. Kedua orang tua Bapak Joko Supriyanto dan Ibu Dwi Astuti tercinta yang selama ini selalu memberikan doa, semangat, dukungan, serta kasih sayang. Adikku Rayhan Athahir yang selalu menghadirkan keceriaan dan kegembiraan sehingga penulis selalu bersemangat.
4. Bapak Prof. Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.

5. Bapak Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D., CFrA., Cert.IPSAS selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
6. Bapak Arief Rahman, S.E., S.I.P., M.Com., Ph.D selaku Ketua Program Studi Magister Akuntansi Universitas Islam Indonesia.
7. Ibu Yuni Nustini MAFIS, Ak., CA., Ph.D selaku dosen pembimbing tesis yang telah bersedia meluangkan waktu serta memberikan ilmu, masukan, dan motivasi dengan penuh kesabaran kepada penulis selama proses penyusunan penelitian ini.
8. Seluruh dosen Program Magister Akuntansi Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia atas ilmu yang telah diberikan sehingga dapat bermanfaat bagi peneliti dan menjadi bekal dalam pembuatan penelitian ini.
9. Sahabatku Resti Refani, Dinorma Intan, Isna, dan Mega Nurannisa Hippy yang selalu memberikan doa, semangat, dukungan, dan kritikan. Terimakasih telah menjadi sahabat disaat senang maupun susah.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan serta doa bagi penulis hingga terselesaikannya tesis ini.
11. Terakhir, terimakasih untuk diri sendiri, karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini. Mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar keadaan dan tak pernah memutuskan untuk menyerah sesulit apapun prosesnya. *From now, you're on your own kid.*

Yogyakarta, 8 September 2023

Ridha Nur Zullaekha

DAFTAR ISI

LEMBAR COVER.....	ii
BERITA ACARA UJIAN TESIS	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	17
1.3. Tujuan Penelitian.....	18
1.4. Manfaat Penelitian.....	18
1.5. Sistematika Penulisan.....	19
BAB II KAJIAN PUSTAKA	21
2.1. Landasan Teori	21
2.1.1. <i>Theory of Planned Behavior (TPB)</i>	21
2.1.2. Niat <i>Whistleblowing</i>	23
2.1.3. Intensitas Moral	24
2.1.4. Komitmen Profesional	25
2.1.5. Keseriusan Kecurangan	26
2.1.6. <i>Personal Cost</i>	27
2.1.7. <i>Reward</i>	27
2.1.8. Religiusitas.....	28
2.2. Penelitian Terdahulu.....	29
2.3. Pengembangan Hipotesis.....	31
2.3.1. Pengaruh Intensitas Moral terhadap Niat <i>Whistleblowing</i>	31
2.3.2. Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Niat <i>Whistleblowing</i>	32
2.3.3. Pengaruh Tingkat Keseriusan Kecurangan terhadap <i>Whistleblowing</i> .	33
2.3.4. Pengaruh <i>Personal Cost</i> terhadap Niat <i>Whistleblowing</i>	34
2.3.5. Pengaruh <i>Reward</i> terhadap Niat <i>Whistleblowing</i>	36
2.3.6. Religiusitas Memoderasi Hubungan Komitmen Profesional dengan <i>Niat Whistleblowing</i>	37
2.3.7. Religiusitas Memoderasi Hubungan <i>Personal Cost</i> dengan Niat <i>Whistleblowing</i>	39
2.4 Model Penelitian.....	41

BAB III METODE PENELITIAN.....	42
3.1. Populasi dan Sampel.....	42
3.2. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.3. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	43
3.3.1 Variabel Penelitian.....	43
3.3.2. Definisi Operasional Variabel	43
3.4. Pengujian Hipotesis	49
3.4.1. Metode Analisis Data	49
3.5. Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	50
3.5.1. Uji Validitas	50
3.5.2. Uji Validitas Diskriminan.....	50
3.5.3. Uji Reliabilitas	51
3.6. Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	51
3.6.1. Pengujian Hipotesa	52
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	53
4.1. Analisis Deskriptif.....	53
4.2. Karakteristik Responden	54
4.3. Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	56
4.3.1. Validitas Konvergen (<i>Convergent Validity</i>).....	56
4.3.2. Validity Diskriminan (<i>Discriminant Validity</i>)	60
4.3.3. Uji Reliabilitas.....	63
4.4. Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	63
4.4.1. Pengujian Hipotesis Penelitian	64
4.4.2. Analisis Hipotesis.....	68
BAB V PENUTUP.....	81
5.1. Kesimpulan.....	81
5.2. Implikasi Penelitian.....	82
5.3. Keterbatasan Penelitian	82
5.4. Saran.....	83
DAFTAR PUSTAKA	84
LAMPIRAN.....	90

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jumlah Tindak Pidana Korupsi Berdasarkan Instansi.....	6
Tabel 1. 2. Daftar Jumlah Kasus Korupsi di Magelang dan Sekitarnya	7
Tabel 2. 1 Rekapitulasi Penelitian Terdahulu	29
Tabel 3. 1. Item Pertanyaan Variabel Niat Whistleblowing	44
Tabel 3. 2. Item Pertanyaan Variabel Religiusitas	45
Tabel 3. 3. Item Pertanyaan Variabel Intensitas Moral.....	46
Tabel 3. 4. Item Pertanyaan Variabel Komitmen Profesional	47
Tabel 3. 5. Item Pertanyaan Variabel Reward	49
Tabel 4. 1 Hasil Pengumpulan Data.....	53
Tabel 4. 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 4. 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	54
Tabel 4. 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	55
Tabel 4. 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan	55
Tabel 4. 6. Nilai Loading Factor Awal	57
Tabel 4. 7. Nilai Loading Factor Akhir.....	58
Tabel 4. 8. Nilai Average Variance Extracted (AVE)	60
Tabel 4. 9. Nilai Cross Loading	61
Tabel 4. 10. Nilai Korelasi Antar Variabel	62
Tabel 4. 11. Nilai Average Variance Extracted (AVE) dan Akar AVE	62
Tabel 4. 12. Nilai Composite Reliability	63
Tabel 4. 13. Nilai R-Square Adjusted	64
Tabel 4. 14. Nilai Koefisien Jalur pada Pengukuran Struktural.....	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1. Theory of Planned Behavior (Ajzen, 1991)	23
Gambar 2. 2. Kerangka Model Penelitian	41
Gambar 4. 1 Hasil Pengumpulan Data	53
Gambar 4. 2. Hasil Olah PLS Algoritm	56
Gambar 4. 3. Hasil Analisis Bootstrapping.....	68

ABSTRAK

Studi ini bertujuan untuk menguji pengaruh intensitas moral, komitmen profesional, keseriusan kecurangan, *personal cost*, dan *reward* terhadap niat *whistleblowing* dengan variabel religiusitas sebagai variabel moderasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah para ASN yang bekerja di OPD Kota dan Kabupaten Magelang sebanyak 153 karyawan yang dipilih melalui metode *convenience sampling*. Instrumen pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan secara *offline*. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah intensitas moral, komitmen profesional, keseriusan kecurangan, *personal cost*, dan *reward*. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah niat *whistleblowing*. Variabel moderasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah religiusitas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel keseriusan kecurangan, komitmen profesional, dan *personal cost* berpengaruh positif signifikan terhadap niat *whistleblowing*; variabel intensitas moral dan *reward* tidak berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*; variabel religiusitas tidak mampu memoderasi hubungan antara komitmen profesional dengan niat *whistleblowing*; variabel religiusitas tidak mampu memoderasi hubungan antara *personal cost* dengan niat *whistleblowing*.

Kata Kunci: Niat *Whistleblowing*, Intensitas Moral, Komitmen Profesional, Keseriusan Kecurangan, *Personal Cost*, Religiusitas, dan *Reward*, OPD.

ABSTRACT

The study aims to test effects of moral intensity, professional commitment, seriousness of fraud, personal cost, and reward of the intent of whistleblowing with religiosity as a moderate variable. Samples used in this study are ASN workers in the Municipality and Magelang Regency as many as 153 employees selected via convenience sampling methods. The data-collection tools carried out in the study are using the offline distribution questionnaires. The dependent variables used in this study are moral intensity, professional commitment, seriousness of fraud, personal cost, and reward. The dependant variable used in this study is the whistle's intent. The moderation variable used in this research is religiosity. The results of the study suggest that the variables of the seriousness of fraud, professional commitment, and personal cost significantly positive effects on the whistleblowing intentions; moral intensity and reward variables no effects on whistleblowing intentions; religious variables cannot afford to modify the relationship between professional commitment and whistleblowing; religious variables cannot afford to modify the relationship between the personal cost to the whistleblowing intention..

Keywords: *Moral Intensity, Professional Commitment, Seriousness of Fraud, Personal Cost, Religiosity, Reward, and OPD.*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Beberapa tahun terakhir di Indonesia telah banyak terjadi kasus kecurangan di sektor publik, padahal kenyataannya masyarakat sangat mempercayakan kinerja dari organisasi ini. Kecurangan banyak terjadi pada organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta yang mana kecurangan tersebut kadang tidak gampang untuk terdeteksi. Dari banyaknya kasus kecurangan tersebut, istilah *whistleblowing* menjadi hal yang menarik perhatian. Istilah *whistleblowing* merujuk pada tindakan seseorang yang menyampaikan informasi tentang kecurangan atau pelanggaran hukum dalam organisasi atau perusahaan kepada pihak yang berwenang, seperti lembaga pengawas atau pihak berwenang lainnya (Primasari dan Fidiana, 2020).

Hasil survei yang dilakukan oleh ACFE Indonesia terhadap 239 responden menunjukkan bahwa kecurangan terbesar yang sering terjadi di Indonesia adalah korupsi dengan persentase 64,4% atau terpilih oleh 154 responden. Jenis kecurangan terbanyak kedua adalah penyalahgunaan aset/kekayaan negara dan perusahaan dengan persentase sebanyak 28,9% atau terpilih oleh 69 responden sebagai *fraud* laporan keuangan sebesar 6,7% atau terpilih oleh 16 responden. Jumlah-jumlah tersebut menunjukkan bahwa masih maraknya kecurangan yang terjadi di Indonesia (Indonesia Corruption Watch, 2019).

Dilansir data data ICW (*Indonesia Corruption Watch*) pada tahun 2019, terdapat 271 kasus korupsi yang teridentifikasi yang melibatkan 580 tersangka dan menimbulkan kerugian negara sejumlah 8,4 triliun rupiah. Dari jumlah tersangka

tersebut, dugaan pelaku tindak korupsi dapat dibagi menjadi beberapa kategori berdasarkan pekerjaan dan jabatannya. Terdapat 213 orang yang menjabat sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN). Terdapat 149 orang yang bekerja di perusahaan swasta. Sebanyak 45 orang yang menjabat sebagai kepala desa. Sebanyak 26 orang bekerja pada Dirut/Staf BUMN. Selain itu, 19 orang menjabat sebagai Aparatur Desa. Ada juga 16 orang yang menjabat Ketua/Staf Organisasi/Kelompok. Terdapat 16 orang yang menjabat sebagai Bupati/Wakil Bupati. Ditemukan sebanyak 15 orang yang menjabat sebagai Ketua/Anggota DPRD. Disusul sebanyak 9 orang yang menjabat sebagai Ketua/Anggota DPR. Ada masing-masing 9 orang yang menjabat sebagai Jaksa dan Dirut/Staf BUMD. Ditemukan 7 orang pada Masyarakat. Dan terakhir sebanyak 5 orang yang menjabat Walikota/Wakil Walikota (Indonesia Corruption Watch, 2019).

Berdasarkan hasil pemantauan diketahui terdapat 5 (lima) yang paling dominan ditetapkan sebagai tersangka oleh Kepolisian hal tersebut dilihat berdasarkan kerugian yang ditimbulkan cukup besar, yaitu ASN sebanyak 31 orang, Kepala Desa sebanyak 17 orang, Swasta sebanyak 14 orang dan Dirut/Karyawan BUMD sebanyak 5 orang dan Aparatur Desa sebanyak 5 orang. Sedangkan tidak sama sekali aktor politik yang ditetapkan oleh Kepolisian sebagai tersangka (Indonesia Corruption Watch, 2019).

Pemerintah tidak tinggal diam, sudah banyak usaha yang dilakukan untuk memberantas korupsi, angka kasus korupsi yang masih cukup besar menunjukkan bahwa usaha yang dilakukan oleh pemerintah belum memberikan dampak yang signifikan dan efektif. Oleh karena itu, upaya untuk memerangi korupsi harus tetap

ditingkatkan bagaimanapun caranya. Hal ini sangat penting mengingat jika korupsi yang tidak terdeteksi dibiarkan terus menerus kemungkinan besar akan menjadi perilaku yang buruk dan tetap akan terus berkembang. Oleh karena itu, mendeteksi praktik korupsi dalam sebuah organisasi menjadi langkah krusial yang perlu dilakukan. Salah satu alat yang efektif untuk menanggulangi adalah dengan cara melakukan *whistleblower* (Kurniawati dan Aris, 2022).

Seorang *whistleblower* dihadapkan pada konflik batin yang sangat dalam. Di satu sisi, mereka mungkin dianggap pengkhianat karena mereka mengungkapkan rahasia, sedangkan di sisi lain mereka dianggap sebagai pahlawan karena tindakan tersebut dianggap tindakan yang baik karena mendorong nilai-nilai moral yang kuat. Hal tersebut dapat disimpulkan, jika seseorang mengetahui tindakan kecurangan maka dia akan melaporkannya tanpa memandang apakah pelaku adalah teman dekat atau atasan sekalipun. Konsensuensi yang mungkin didapat oleh seorang *whistleblower* mereka bisa saja mendapatkan pujian atau kritikan tergantung mereka dapat memberikan bukti material yang terverifikasi atau tidak (Utama et al., 2021).

Untuk mengatasi permasalahan ini, pemerintah telah mengembangkan sebuah program reformasi birokrasi dan menyertakannya dalam rencana pembangunan nasional jangka panjang tahun 2005 - 2025 melalui Undang-undang No. 17 Tahun 2007. Tujuannya untuk menciptakan sebuah pemerintahan yang memiliki integritas tinggi serta memiliki birokrasi yang profesional. Proses reformasi ini dimulai pada tahun 2008 dan masih berlanjut hingga saat ini. Presiden juga telah mengatur hal ini dalam Peraturan Presiden No. 81 Tahun 2010, yang mana salah satu fokus

utamanya dari program birokrasi ini adalah menciptakan pemerintahan yang bersih dan bebas dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme. Sebagai bagian dari implementasi reformasi ini adalah Reformasi Birokrasi (KemenPANRB) dan Pendayagunaan Aparatur Negara yang mengharuskan kementerian atau lembaga negara untuk selalu mengedepankan sistem *whistleblowing* (Mulfag dan Serly, 2019).

Kasus yang baru-baru ini muncul selama periode 2018 sampai 2020, di Kabupaten Magelang mengalami beberapa kasus korupsi yang terungkap. Pada tahun 2019, seorang Aparatur Sipil Negara (ASN) terbukti menyalahgunakan wewenangnya dalam proyek pembagunan Jembatan Sibangkong Tahap 1 di Dusun Wonorejo, Desa Banyuwangi, Kecamatan Bandongan, Kabupaten Magelang. Tersangka diminta pemerintah desa untuk mengelola proyek pembangunan Jembatan Sibangkong Tahap 1 dengan anggaran sebesar 90,6 juta rupiah. Kenyataannya dilaksanakannya pembagunan tersebut harus melibatkan pihak ketiga akan tetapi tidak pernah sampai, karena aliran dana digunakan atau malah dicuri guna kepentingan pribadinya. Hal ini berakibat prinsip akuntansi yang berlaku umum di Indonesia tidak disusun dalam laporan keuangan (Susanto, 2019).

Permulaan tahun 2020, seorang Aparatur Sipil Negara (ASN) di Pemerintah Kabupaten Magelang diidentifikasi sebagai tersangka dalam kasus penjualan ratusan kendaraan dinas. Kejaksaan Negeri Kabupaten Magelang dapat mengungkapkan kejadian ini. Dalam perkara ini, membuktikan tersangka jual sekitar 100 unit kendaraan, termasuk mobil dan sepeda motor dinas tanpa izin. Kendaraan-kendaraan ini merupakan aset yang diberikan dalam tugas dan juga aset

yang tersimpan di gudang OPD selama periode tahun 2017 hingga 2019. Dalam kasus ini diperkirakan negara mengalami kerugian sebesar Rp 2 Miliar (Susanto, 2020).

Mengamati beberapa kasus yang terjadi, dapat ditarik kesimpulan mengenai pentingnya peran yang dimainkan oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam menjalankan tugasnya secara profesional dan berkomitmen terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Hal ini akan meningkatkan rasa tanggungjawab yang kuat terhadap organisasi dan memotivasi ASN untuk selalu melindungi organisasi dari tindakan kecurangan dengan cara melaporkan pelanggaran atau mengekspos pelanggaran di dalam organisasi tersebut. Partisipasi Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam mengungkapkan kecurangan, sensitivitas etika, atau kesadaran moral yang dimiliki oleh individu ASN menjadi faktor yang penting. Semakin banyak Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memiliki kesadaran etika yang tinggi atau sensitivitas terhadap etika, maka kemungkinan terjadinya kecurangan seperti yang dijelaskan di atas akan semakin berkurang. Hal ini disebabkan karena setiap ASN telah memiliki etika yang tinggi dan pemahaman yang jelas tentang tindakan yang sesuai dan tidak sesuai untuk mereka lakukan (Ketut et al., 2019).

Menurut data yang diperoleh melalui survei Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) dalam 3 tahun terakhir masih banyak ditemukan kasus korupsi di dalam instansi pemerintahan yang dilakukan oleh ASN di Indonesia. Hal ini dapat diperhatikan tingkat korupsi yang cukup signifikan berdasarkan instansi selama periode pada 2020 hingga 2022, sebagaimana tercantum dalam Tabel 1.1 berikut :

Tabel 1.1 Jumlah Tindak Pidana Korupsi Berdasarkan Instansi

No.	Instansi	2020	2021	2022
1.	DPR dan DPRD	0	1	1
2.	Kementerian/Lembaga	12	19	26
3.	BUMN/BUMD	16	8	12
4.	Komisi	2	0	0
5.	Pemerintah Provinsi	11	8	16
6.	Pemkab/Pemkot	50	72	65
	Jumlah	91	108	120

Sumber: www.kpk.go.id

Mengacu pada Tabel 1.1, yang disajikan di sebelumnya, dapat dilihat bahwa periode tahun 2020 kasus tindak pidana korupsi berdasarkan instansi sebanyak 91 kasus. Pada tahun 2021 sebanyak 108 kasus, sedangkan pada 2022 sebanyak 120 kasus. Jumlah ini merupakan jumlah yang fluktuatif dari tahun ke tahun, selain itu jumlah ini juga termasuk jumlah yang masih cukup tinggi. Berdasarkan data KPK korupsi terbanyak adalah pada sektor Pemkab/Pemkot, hal ini harus menjadi perhatian yang harus diselesaikan oleh pemerintah.

Dari data tindak pidana korupsi berdasarkan instansi menunjukkan masih banyaknya kasus korupsi yang terjadi di wilayah Pemkab/Pemkot tak terkecuali di Jawa Tengah. Menurut data yang diberikan oleh Komite Penyelidikan dan Pemberantasan Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KP2KKN) Jawa tengah untuk tahun 2019 menunjukkan bahwa dari total 35 Kabupaten/Kota di Jawa Tengah, hanya ada dua kabupaten yang mendapatkan status tidak terdapat kasus korupsi, yaitu Kabupaten Purbalingga dan Kabupaten Blora (Utama et al., 2021). Dari hal tersebut dapat disimpulkan Kabupaten Magelang merupakan daerah yang belum terbebas dari praktik korupsi. Hal ini dapat dilihat dari jumlah kasus korupsi se-Karisedenan Kedu 2019 – 2021 pada Tabel 1.2 berikut:

Tabel 1. 2. Daftar Jumlah Kasus Korupsi di Magelang dan Sekitarnya

No.	Nama Kota	2018	2019	2020	2021	Jumlah Kasus
1.	Kab. Temanggung	2	2	1	2	7
2.	Kab. Wonosobo	1	2	1	2	6
3.	Kota Magelang	3	2	0	2	7
4.	Kab. Magelang	3	2	1	2	8
5.	Kab. Purworejo	0	2	1	0	3
6.	Kab. Kebumen	2	1	1	3	7

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 1.2 dapat diamati bahwa selama empat tahun terakhir, yaitu dari tahun 2018 hingga 2021, terdapat 8 kasus korupsi yang telah terjadi di Kabupaten Magelang. Sementara itu, Kota Magelang mencatat 7 kasus, Kabupaten Temanggung juga memiliki 7 kasus, Kabupaten Wonosobo memiliki 6 kasus, Kabupaten Purworejo mencatat 3 kasus, dan Kabupaten Kebumen juga memiliki 7 kasus. Dalam kurun waktu 2018-2021 masih banyak kasus korupsi yang terjadi di ex-Karesidenan Kedu termasuk Kabupaten Magelang dan Kota Magelang. Walaupun di Kota Magelang terbilang hanya sedikit kasus akan tetapi masih saja ada kasus korupsi di Kota Magelang dan Kabupaten Magelang.

Salah satu bentuk kecurangan yang paling umum terjadi dalam manajemen keuangan dan aset yaitu korupsi yang dilakukan oleh seorang individu yang merupakan bagian dari organisasi tersebut, khususnya oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja di lembaga tersebut. Korupsi yang lazim dilakukan diantaranya adalah manipulasi pencatatan, penghilangan dokumen dan *mark-up*. Hal tersebut merupakan tindakan yang merugikan keuangan organisasi. Oleh karena itu, diperlukan adanya pengadilan internal untuk mengarahkan, mengawasi, dan

mengukur sumber daya suatu organisasi. Pengendalian sumber daya organisasi, baik yang berwujud maupun tidak (Dewi dan Dewi, 2019).

Untuk menghadapi isu korupsi ini, memerlukan sebuah sistem yang digunakan sebagai acuan atau dikenal sebagai *whistleblowing system*. *Whistleblowing System* (WBS) pertama dikenalkan pada tanggal 10 November 2008 oleh Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG). *Whistleblowing system* ini adalah suatu media untuk mengungkapkan dan melaporkan informasi yang berkaitan dengan tindakan tidak jujur dalam sebuah organisasi (Rachmawati et al., 2022).

Sistem *whistleblowing* terbukti cukup berhasil dalam mendeteksi tindakan kecurangan, sekarang hampir seluruh lembaga pemerintah seperti Kementerian Keuangan, Komisi Pemberantasan Korupsi, Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah, Badan Perencanaan dan Pembangunan Nasional, Ombudsman, Komisi Nasional Hak Asasi Manusia, Komisi Yudisial, Komisi Kepolisian Nasional, Komisi Kejaksaan, dan Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan, Badan Pemeriksa Keuangan, dan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan telah menerapkan sistem *whistleblowing* untuk mengurangi masalah korupsi di sektor publik. Sistem yang efektif, transparan, dan berakuntabilitas akan mendorong dan meningkatkan partisipasi karyawan dalam melaporkan dugaan kecurangan. Meskipun demikian, hingga saat ini masih sedikit yang menyadari bahwa peran sistem *whistleblowing* bagi para pelapor tersebut dapat berperan penting dalam mendorong para pelapor khususnya di sektor pemerintahan (Rustiarini dan Sunarsih, 2019).

Penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kemauan untuk melakukan *whistleblowing* telah banyak dilakukan. Faktor tersebut seperti dampak keseriusan masalah, risiko bagi pelapor, norma subjektif, kontrol perilaku, komitmen organisasi, saluran pelaporan anonim, *personal cost* dan sebagainya. Dalam penelitian ini berfokus pada faktor-faktor intensitas moral, komitmen profesional, tingkat keseriusan kecurangan, *personal cost*, religiusitas, dan *reward*. Meskipun pengujian faktor-faktor niat *whistleblowing* sudah banyak dilakukan, akan tetapi masih banyak terdapat perbedaan dari hasil-hasil pengujian.

Faktor pertama yang memengaruhi niat *whistleblowing* salah satunya adalah intensitas moral. Penelitian Zheng et al. (2015) menemukan bahwa intensitas moral merupakan persepsi dari sebuah isu mempengaruhi *moral judgement* seseorang. Intensitas moral yang mempengaruhi proses pengambilan keputusan seseorang dan tingkat intensitas moral yang bervariasi. Intensitas moral bersifat multidimensi dan komponen-komponen bagiannya merupakan karakteristik dari isu-isu moral. Penelitian Valentine dan Godkin (2019) menunjukkan bahwa ketika individu menganggap kecurangan itu merupakan suatu tindakan yang wajar saja dan tidak merugikan siapapun maka hal tersebut tidak akan mendorongnya untuk melakukan pelaporan. Namun berbeda dengan hasil penelitian lain yang menyatakan hal yang sebaliknya, bahwa intensitas moral justru tidak berpengaruh terhadap keputusan pengungkapan perilaku kecurangan di lingkungan kerja (Ayem dan Yuliana, 2019).

Faktor kedua adalah komitmen profesional yang merupakan elemen krusial dalam lingkup pekerjaan. Tingkat komitmen profesional yang dimiliki oleh karyawan dapat berdampak pada hasil kerja mereka (Darjoko dan Nahartyo, 2017).

Komitmen dapat menjadi dasar yang kukuh dan stabil karena individu yang memiliki komitmen profesional yang tinggi terhadap pekerjaan telah menetapkan arah dan tujuan yang jelas. Orang dengan tingkat komitmen profesional yang tinggi cenderung menjalankan tugas-tugas mereka dengan tekad yang kuat. Komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut. Ajzen (1991) menekankan perlunya untuk belajar komitmen profesional karena karier seseorang merupakan bagian utama dari hidupnya dan komitmen profesional mempunyai implikasi penting di tingkat individu dan organisasi. Tingkat komitmen profesional mungkin merupakan refleksi hubungan auditor dengan lingkungan industri profesional. Banyak penelitian yang meneliti tentang pengaruh komitmen profesional terhadap intensitas melakukan *whistleblowing*. Semakin tinggi komitmen profesional dan tingkat antisipatif maka semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk menganggap *whistleblowing* menjadi suatu hal yang penting serta semakin tinggi pula kemungkinan mereka melakukan *whistleblowing*. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Prayogi dan Suprajitno (2020) dan Saputra et al. (2021). Berbeda lagi dengan temuan riset Gandamihardja (2016) yang menyimpulkan hasil komitmen profesional tidak berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*.

Faktor ketiga adalah keseriusan kecurangan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Abdullah dan Hasma (2018), tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh terhadap keinginan seseorang untuk melaporkan pelanggaran tersebut. Ketika keseriusan kecurangan pelanggaran dalam suatu organisasi atau lembaga itu tinggi, biasanya kemungkinan niat pegawai untuk melakukan *whistleblowing* juga

semakin tinggi. Hal ini sesuai dengan penelitiannya Aliyah dan Marisan (2017). Namun, penelitian yang dilakukan oleh Hanif dan Odiatma (2017) menunjukkan hasil yang berbeda, yakni bahwa keseriusan kecurangan tidak memiliki dampak signifikan terhadap kecenderungan pegawai untuk melaporkan kecurangan.

Faktor keempat adalah *personal cost*. *Personal cost* juga dapat memengaruhi keputusan seseorang untuk terlibat dalam tindakan *whistleblowing*. Namun, jika *personal cost* yang dilakukan semakin berkurang, maka akan meningkatkan kemungkinan seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Oleh karena itu, seorang karyawan yang melihat adanya tindakan curang yang dilakukan oleh rekan kerja akan cenderung untuk melaporkannya jika pelanggaran tersebut serius. Mereka tidak perlu khawatir tentang pengungkapan tindakan tersebut karena mereka akan mendapatkan perlindungan dari lembaga seperti Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) dan Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan (PPATK). Perlindungan ini telah diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban serta Surat Edaran Mahkamah No. 4 Tahun 2011 tentang Perlakuan Terhadap Pelapor dan Pelaku yang bekerja sama jika mereka memiliki bukti yang valid dan dapat dipercaya. Penelitian ini konsisten dengan hasil studi yang dilakukan oleh Arwata et al. (2021), Rahmawati (2022) dan Rachmawati et al. (2022) menunjukkan bahwa *personal cost* tidak berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*. Berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Hariyani dan Putra (2019) yang menunjukkan bahwa *personal cost* berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*.

Faktor kelima yang dapat mempengaruhi niat *whistleblowing* adalah *reward*. *Reward* adalah umpan balik positif yang diberikan kepada karyawan bahwa perusahaan telah melaporkan pelanggaran dalam bentuk uang. *Reward* merupakan salah satu upaya organisasi untuk mendorong karyawan melaporkan kecurangan secara internal daripada eksternal (Guthrie dan Taylor, 2017). *Reward* adalah tentang bagaimana seseorang dihargai sesuai dengan prinsip-prinsip dan norma nilai yang mereka miliki dalam lingkungan organisasi. *Reward* bisa berupa imbalan finansial maupun non-finansial. Sistem *reward* yang diberikan organisasi kepada pegawainya merupakan kebijakan dari organisasi itu sendiri tergantung kontribusi yang dilakukan pegawai kepada organisasi. *Reward* adalah salah satu elemen yang berkaitan dengan tindakan *whistleblowing*. Umumnya kecenderungan seseorang untuk melakukan *whistleblowing* dipengaruhi oleh *reward* yang diberikan atas tindakan baik yang telah ia dilakukan. Demikian juga hal ini akan memengaruhi pelapor, apabila *reward* yang diberikan ketika melakukan *whistleblowing* memiliki daya tarik yang bagus, maka tingkat keaktifan seseorang dalam melaporkan pelanggaran juga akan meningkat (Usman dan Rura, 2021). Sehingga Usman dan Rura (2021) menuliskan dalam penelitiannya bahwa *reward* berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Arwata et al. (2021) yang menyarakan bahwa *reward* tidak mempunyai pengaruh dengan niat *whistleblowing*.

Faktor keenam yang akan menjadi variabel moderasi adalah religiusitas. Menurut Ghufron dan Risnawita (2010) istilah religiusitas berasal dari bahasa Latin “*religio*” yang memiliki akar yang berkaitan dengan agama yang mana agama

tersebut mengikat individu. Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum memiliki peraturan dan tanggungjawab yang harus diikuti dan dipraktikkan oleh para mengikutnya. Semua ini berfungsi untuk menghubungkan sekelompok orang dengan Tuhan, dengan sesama manusia, dan dengan dunia di sekitar mereka. Sedangkan Ancok dan Suroso (2000) mendefinisikan sifat religius adalah berbagai sarana yang melibatkan berbagai aspek atau dimensi yang tidak hanya terbatas pada saat seseorang melakukan ritual ibadah, tetapi juga mencakup partisipasi dalam kegiatan lain yang dipengaruhi oleh kekuatan supranatural. Sumber dari sifat religius ini adalah perasaan ketergantungan yang mendalam, kekhawatiran terhadap ancaman dari lingkungan alam sekitar, dan keyakinan manusia akan segala keterbatasan dan kekurangannya. Rasa ketergantungan yang mendalam ini mendorong manusia untuk mencari kekuatan dari entitas supranatural di sekitarnya sebagai sumber perlindungan dalam kehidupan mereka, melebihi kapasitas diri mereka sendiri, yaitu Tuhan. Hal ini dikarenakan religiusitas dianggap memiliki hubungan dengan perbaikan moral etis seseorang. Nilai religius akan membantu seseorang untuk bersikap sesuai etika, dimana ajaran agama telah menjelaskan bagaimana cara beretika yang baik Satrya, Helmy, dan Taqwa (2019) hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayem dan Rumdoni (2021). Namun, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh sedangkan penelitian yang dilakukan Kurniawati (2021) menunjukkan bahwa tingkat religiusitas tidak berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian sebelumnya yaitu riset yang dilakukan oleh Rachmawati et al. (2022) yang berjudul “Peran Intensitas

Moral, Komitmen Profesional, Keseriusan Kecurangan, dan *Personal Cost* pada Peningkatan Niat *Whistleblowing*". Dalam penelitian ini menyatakan bahwa variabel intensitas moral, komitmen profesional, dan tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap niat whistleblowing, sedangkan variabel *personal cost* berpengaruh negatif terhadap niat *whistleblowing*.

Kelemahan dari penelitian yang dilakukan oleh (Rachmawati et al., 2022) yaitu variabel yang digunakan hanya 4 (empat) variabel saja, sedangkan faktor-faktor yang memengaruhi niat *whistleblowing* terdapat banyak hal. Maka dari itu, penulis ingin menambahkan variabel-variabel lain untuk memperkuat kevalidan data. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *adjusted R square* yang masih kecil dari penelitian sebelumnya yaitu sebesar 22% artinya masih ada 78% yang masih dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel dalam penelitian sebelumnya. Selain itu, riset yang dilakukan Rachmawati et al. (2022) hanya mengacu sampel pegawai di Kementerian X Se-Daerah Istimewa Yogyakarta sehingga hal tersebut masih sangat terbatas. Selain itu, peneliti juga memperluas penelitian dengan studi empiris pada organisasi perangkat daerah di Kota dan Kabupaten Magelang, berbeda dengan penelitian yang dilakukan Rachmawati et al. (2022) hanya pada pegawai 1 (satu) instansi yaitu Kementerian X Se-Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal ini dilakukan peneliti mengingat masih banyaknya kasus *fraud* di Instansi Pemerintahan di Indonesia. Tujuan peneliti memperluas penelitiannya tidak hanya 1 (satu) instansi karena untuk mendapatkan hasil yang lebih valid.

Terdapat beberapa perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Rachmawati et al. (2022). **Pertama**, pada penelitian ini menambah

dua variabel yaitu *reward* dan religiusitas. Penelitian dari Rachmawati et al. (2022) hanya menggunakan 4 (empat) variabel yaitu intensitas moral, komitmen profesional, tingkat keseriusan kecurangan, dan *personal cost*. Alasan menambah variabel *reward* karena variabel ini penting untuk dilakukan penelitian lebih lanjut. *Reward* adalah penghargaan dengan memberikan insentif. Prinsip pemberian hadiah atau dikenal dengan teori skinner yang mana teori ini menjelaskan bahwa jika ingin membentuk suatu perilaku yang diharapkan maka perlu adanya penguatan berupa pemberian hadiah, dengan hal ini maka akan meningkatkan kemungkinan perilaku tersebut akan dihargai (Dewi et al., 2020). Rustiarini dan Sunarsih (2019) mengelompokkan *reward* menjadi dua jenis, yaitu: (1) insentif keuangan, yang melibatkan komponen pendapatan seperti gaji, bonus, gaji pokok, imbalan atas prestasi, kepemilikan saham, tunjangan, serta program insentif lainnya yang bersifat finansial. (2) insentif non-keuangan, yang mencakup bentuk penghargaan yang bersifat non-keuangan, seperti kesejahteraan, peluang pengembangan karir, penghargaan psikologis, dan dukungan sosial (Haliah et al., 2021). Dalam hal ini maka peneliti mengambil kedua variabel tersebut karena dirasa kedua variabel tersebut penting dan hasil yang masih inkonsisten dalam penelitian-penelitian sebelumnya.

Alasan menambah variabel kedua yaitu variabel religiusitas sebagai variabel moderasi karena masih minimnya studi yang meneliti menggunakan variabel religiusitas sebagai variabel moderasi, yang mana religiusitas merupakan sesuatu penting yang harus dimiliki seseorang dalam menjalankan hidupnya karena berkaitan antara manusia dengan Tuhan. Selain itu, sifat religiusitas seseorang tidak

hanya tercermin melalui pelaksanaan upacara keagamaan saja, tetapi juga termanifestasi dalam segala aspek kehidupan dan aktivitas yang dipengaruhi oleh kekuatan supranatural. Hal ini dapat dinyatakan melalui berbagai dimensi seperti keyakinan, ibadah, refleksi spiritual, pengetahuan, dan praktik keagamaan yang tersebut menurut pendapat yang diutarakan Ancok dan Suroso (2000), sehingga dalam hal ini peneliti ingin menambah variabel religiusitas sebagai variabel moderasi.

Kedua, studi empiris pada riset ini yaitu Aparatur Sipil Negara (ASN) di organisasi perangkat daerah di Kota dan Kabupaten Magelang. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Rachmawati et al. (2022) studi kasus hanya pada pegawai Kementrian X se-Daerah Istimewa Yogyakarta saja. Dalam hal ini terdapat perbedaan tempat studi kasus yang dilakukan. Peneliti memilih studi kasus pada organisasi perangkat daerah di Kota dan Kabupaten Magelang yang mana nantinya studi kasus terdiri dari beberapa instansi tujuannya peneliti ingin memperluas studi kasus sehingga diharapkan mendapatkan hasil yang lebih valid. Peneliti memilih objek pada sektor instansi pemerintah dikarenakan instansi pemerintah paling rentan terjadi kecurangan (*fraud*) dalam hal ini korupsi. Selain itu, pada instansi pemerintah menurut data dari Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) masih banyak terdapat kasus yang tinggi.

Ketiga, jurnal-jurnal yang digunakan dalam penelitian ini adalah jurnal-jurnal yang masih baru. Kebanyakan jurnal yang digunakan jurnal lima tahun ke belakang sampai dengan jurnal sekarang, yaitu menggunakan tahun antara 2017

sampai dengan yang terbaru yaitu tahun 2022, sehingga penelitian ini sangat sesuai dengan perkembangan niat *whistleblowing* pada saat ini.

Riset tentang niat *whistleblowing* dalam instansi pemerintah telah banyak dilakukan, akan tetapi untuk studi kasus Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia masih jarang dilakukan, karena kebanyakan penelitian hanya menggunakan studi kasus pada 1 (satu) instansi saja. Peneliti memilih objek perbankan karena sektor instansi pemerintahan karena sangat rentan terjadi kecurangan (*fraud*) dalam hal ini adalah tindak pidana korupsi. Selain itu, penting untuk memahami dan memiliki pengetahuan yang mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi minat Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam melakukan niat *whistleblowing*. Hal ini bertujuan agar insiden kecurangan dalam instansi dapat berkurang. Selain itu, instansi juga dapat merancang sistem dan kebijakan *whistleblowing* yang sesuai dan efektif sebagai respons terhadap masalah tersebut. Berdasarkan hal tersebut di atas, maka peneliti ingin mengembangkan penelitian dengan judul “Pengaruh Intensitas Moral, Komitmen Organisasi, Tingkat Keseriusan Kecurangan, *Personal Cost*, dan Reward terhadap Niat Whistleblowing dengan Religiusitas sebagai Moderasi (Studi Kasus pada OPD Kota dan Kabupaten Magelang)”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dijelaskan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah intensitas moral berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*?
2. Apakah komitmen profesional berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*?
3. Apakah keseriusan kecurangan berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*?

4. Apakah *personal cost* berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*?
5. Apakah *reward* berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*?
6. Apakah religiusitas mampu memoderasi hubungan komitmen profesional terhadap niat *whistleblowing*?
7. Apakah religiusitas mampu memoderasi hubungan *personal cost* terhadap niat *whistleblowing*?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui pengaruh intensitas moral terhadap niat *whistleblowing*.
2. Mengetahui pengaruh komitmen profesional terhadap niat *whistleblowing*.
3. Mengetahui pengaruh keseriusan kecurangan terhadap niat *whistleblowing*.
4. Mengetahui pengaruh *personal cost* terhadap niat *whistleblowing*.
5. Mengetahui pengaruh *reward* terhadap niat *whistleblowing*.
6. Mengetahui religiusitas mampu memoderasi hubungan komitmen profesional terhadap niat *whistleblowing*.
7. Mengetahui religiusitas mampu memoderasi hubungan *personal cost* terhadap niat *whistleblowing*

1.4. Manfaat Penelitian

Harapannya, banyak manfaat yang signifikan didapat dari penelitian ini, baik dalam konteks teoritis maupun praktis, kepada berbagai pihak yang terkait

dengan penelitian ini. Beberapa manfaat yang bisa diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Dalam hal manfaat teoritis, penelitian ini akan menjadi tambahan berharga bagi literatur tentang niat *whistleblowing*. Bagi pengembangan dalam bidang literatur akuntansi, penelitian ini akan memberikan kontribusi dengan memberikan wawasan mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kecenderungan pegawai untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

2. Manfaat Praktis

Harapannya penelitian ini menghasilkan temuan yang bermanfaat untuk para pengambil keputusan yang berencana mengimplikasi sistem *whistleblowing* di instansinya. Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi anggota organisasi dalam keputusan mereka untuk melaporkan kecurangan, pengambil kebijakan akan lebih mudah untuk merancang regulasi yang sesuai dan efektif.

1.5. Sistematika Penulisan

BAB I: Pendahuluan

Bab ini meliputi sub-bab latar belakang masalah, merinci aspek seperti latar belakang permasalahan, perumusan permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II: Kajian Pustaka

Bab ini mengulas dan menjelaskan teori-teori yang relevan yang menjadi dasar dalam penelitian ini, temuan-temuan dari penelitian sebelumnya, serta penelitian-penelitian terkait dengan topik penelitian yang bersangkutan.

BAB III: Metode Penelitian

Bab ini menerangkan metode yang digunakan dalam penelitian, diuraikan juga tentang kelompok populasi dan sampel yang diambil, selain itu, mengulas sumber data serta teknik pengumpulan data, juga variabel penelitian dan definisi operasionalnya, pendekatan analisis data yang digunakan, dan juga evaluasi terkait dengan kualitas data.

BAB IV: Pembahasan

Bab ini mengulas tentang proses perhitungan dalam penelitian, yang mencakup hasil analisis data yang telah diperoleh dari sampel yang digunakan dan alat analisis yang relevan. Selain itu, bab ini juga membahas hasil kesimpulan penelitian yang dapat membuktikan atau tidak membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian.

BAB V: Penutup

Bab ini akan menjelaskan ringkasan hasil penelitian berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan, implikasi dari temuan penelitian, keterbatasan yang ada dalam penelitian, dan saran untuk penelitian yang dilakukan di masa mendatang.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. *Theory of Planned Behavior* (TPB)

Theory of Planned Behavior (TPB) ditemukan oleh Icek Ajzen pada tahun 1985 melalui artikelnya yang berjudul "*From intentions to actions: A Theory Of Planned Behavior*", ini merupakan sebuah teori perkembangan dari *Theory of Reasoned Action* (TRA) yang pertama kali dirumuskan oleh Martin Fishbein dan Icek Ajzen pada tahun 1975. Tujuan dari *Theory of Planned Behavior* (TPB) adalah untuk meramalkan serta memahami konsekuensi dari niat berperilaku, mengenali pendekatan untuk mengubah perilaku seseorang, dan menggambarkan tindakan manusia dalam situasi tertentu (Ajzen, 1991). Dalam *Theory of Planned Behavior*, perilaku yang ditunjukkan oleh individu timbul sebagai hasil dari referensi mereka terhadap gabungan sikap terhadap perilaku tersebut dan norma-norma subjektif. Hal ini menunjukkan bahwa individu akan cenderung melaksanakan perilaku tertentu jika mereka memiliki sikap yang mendukung perilaku itu dan merasa bahwa norma-norma sosial subjektif mengarahkan mereka untuk melakukannya. Sebagai contoh, seseorang mungkin akan bersedia melaporkan tindakan kecurangan jika mereka memiliki sikap yang mendukung seperti perilaku yang jujur dan merasa bahwa norma sosial mengharuskan untuk mereka melaporkannya (Ajzen, 1991). *Theory of Planned Behavior* menerangkan bahwa minat adalah hasil dari dua faktor utama yang berkaitan dengan aspek pribadi dari dalam dirinya dan pengaruh sosial dari luar (Ajzen, 1991).

Teori ini berupaya menguji konsep bahwa intensi atau minat individu dapat berfungsi sebagai penghubung antara sikap dan tindakan. Selain itu, teori ini juga menegaskan bahwa intensi atau minat lebih efektif dalam memprediksi perilaku yang dipengaruhi oleh niat dan kemudahan (Sani et al., 2022). Ajzen (1991) mengemukakan bahwa penggunaan minat bertujuan untuk mengidentifikasi motivasi yang memengaruhi tindakan seorang individu.

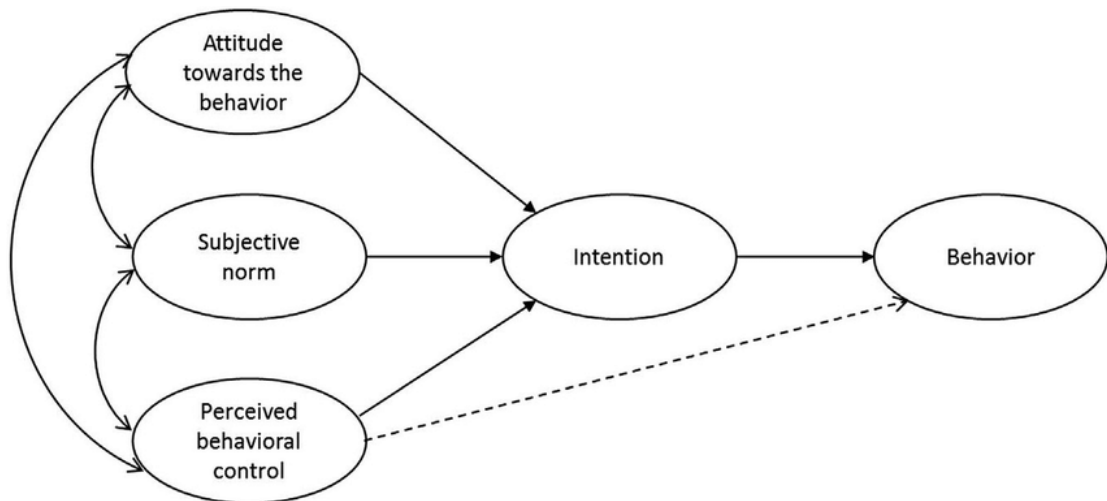
Theory of Planned Behaviour (TPB) merupakan salah satu kerangka kerja yang mendukung praktik *whistleblowing*. *Whistleblowing* adalah tindakan yang direncanakan oleh seorang *whistleblower*, dan tindakan ini sangat bergantung pada niat *whistleblower* tersebut dalam memutuskan apakah akan melaporkan praktik kecurangan tersebut atau tidak. Dengan demikian, *Theory of Planned Behaviour* adalah salah satu teori yang efektif untuk mengukur persepsi sikap individu terhadap tindakan *whistleblowing* (Desi, 2018).

Menurut Ajzen (1991) dalam *theory of planned behaviour* mengidentifikasi faktor yang memengaruhi niat individu untuk melakukan suatu perilaku, yaitu:

1. Sikap terhadap perilaku (*attitude toward behavior*), merujuk sejauh mana seseorang memiliki pandangan positif dan negatif terhadap perilaku yang ia inginkan.
2. Norma subyektif (*subjective norm*), merujuk pada tekanan sosial yang dirasa oleh individu untuk melaksanakan atau menghindari perilaku tertentu.
3. Persepsi kontrol perilaku (*perceived behavioral control*), mengacu pada penilaian individu terhadap tingkat kemudahan atau kesulitan yang mereka rasakan dalam melaksanakan perilaku yang dimaksudkan, hal ini didasarkan

pada pengalaman sebelumnya serta perkiraan mengenai halangan dan kendala yang mungkin akan muncul.

Menurut Ajzen (1991), dalam *Theory of Planned Behavior* komponen-komponen seperti sikap terhadap perilaku (*attitude toward behavior*), norma subyektif (*subjective norm*), dan persepsi kontrol perilaku (*perceived behavioral control*) dapat dilihat pada ilustrasi yang ditampilkan pada Gambar 2.1 berikut:



Gambar 2. 1. *Theory of Planned Behavior* (Ajzen, 1991)

2.1.2. Niat *Whistleblowing*

Whistleblowing adalah tindakan memberikan informasi kepada pihak yang memiliki wewenang, baik internal maupun eksternal, mengenai perilaku yang dianggap tidak etis, perilaku tidak bermoral, dan melanggar hukum, yang bisa berpotensi merugikan pihak terkait atau organisasi. Menurut KNKG, *whistleblowing* merujuk pada pengungkapan pelanggaran atau tindakan yang dilakukan oleh anggota atau pimpinan organisasi yang memiliki potensi merugikan organisasi atau pihak yang berkepentingan kepada pimpinan organisasi atau entitas

lain yang memiliki kewenangan untuk mengambil langkah terhadap pelanggaran tersebut (Dianingsih & Pratolo, 2018).

Ada dua jenis *whistleblower*, yaitu: (1) *whistleblowing* internal yang terjadi seseorang atau sekelompok karyawan mengetahui tindakan curang yang dilakukan oleh rekan kerja atau atasannya, lalu mereka melaporkan tindakan tersebut kepada manajernya. (2) *whistleblowing* eksternal terkait dengan situasi dimana seorang pekerja atau karyawan mengetahui tindakan curang yang dilakukan oleh perusahaan atau instansi tempat bekerja dan kemudian mengungkapkannya kepada masyarakat karena menyadari bahwa tindakan tersebut akan merugikan masyarakat sekitarnya (Haliah et al., 2021).

2.1.3. Intensitas Moral

Intensitas moral merupakan cara untuk menggambarkan sikap (*attitude toward behavior*) terhadap perilaku dalam *Theory of Planned Behavior*. Dalam variabel ini, individu mempertimbangkan persepsi mereka terhadap cara pandang mereka sejauh mana mereka mampu melaksanakan perilaku tertentu dengan tetap mempertimbangkan moral. Seseorang akan mengambil tindakan atau berperilaku sesuai dengan sikap yang dimilikinya terhadap suatu perilaku. Mereka akan menentukan sejauh mana perilaku tersebut dianggap baik atau buruk (Valentine & Godkin, 2019). Kendali ini juga akan dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari individu itu sendiri, sedangkan faktor eksternal berasal dari lingkungan di sekitar individu. Intensitas moral adalah aspek moral yang memengaruhi penilaian etika seseorang dan niat seseorang untuk melakukan sesuatu (Suh & Shim, 2020).

Intensitas moral adalah hal yang berkaitan dengan isu moral yang memiliki dampak soal menilai etika seseorang serta niat individu untuk menjalankan suatu tindakan. Dalam pengertian secara bahasa, intensitas merujuk pada tingkat atau derajat, sementara moral dapat digambarkan sebagai apa yang diungkapkan oleh individu tentang tindakan positif yang ia lakukan (Hariyani dan Putra, 2019). Maka, intensitas moral merupakan suatu konsep yang mencakup beragam aspek yang terkait dengan isu-isu moral utama dalam kondisi tertentu yang dapat memengaruhi cara pandang individu melihat masalah etika dan niat perilaku yang mereka miliki (Husniati et al., 2017).

2.1.4. Komitmen Profesional

Komitmen profesional merupakan faktor penting dalam bidang pekerjaan. Komitmen profesional seorang karyawan berdampak terhadap pekerjaan yang mereka lakukan secara signifikan. Komitmen dapat berfungsi sebagai landasan yang kuat yang menuntun seseorang untuk lebih baik kedepannya. Rasa komitmen profesional yang kuat terhadap pekerjaannya, memacu orang tersebut untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dengan penuh pengabdian dan rasa semangat yang tinggi (Darjoko dan Nahartyo, 2017).

Komitmen profesional merujuk pada tingkat loyalitas seseorang pada profesi atau pekerjaan mereka (Hariyani dan Putra, 2019). Komitmen profesional berkorelasi dengan bagaimana seseorang meningkatkan kinerja serta mengurangi niat untuk mencari pekerjaan alternatif lain. Komitmen profesional juga dapat memiliki hubungan dengan pertimbangan etis dan potensi untuk seseorang melakukan niat *whistleblowing*. Seorang individu dengan rasa komitmen

profesional yang kuat akan cenderung memiliki iman dan menyelaraskan dengan tujuan profesi mereka, mereka biasanya berusaha untuk mencapai profesionalisme mereka ketika bekerja (Bline et al., 1992).

2.1.5. Keseriusan Kecurangan

Menurut Miceli dan Near (2017), individu dalam sebuah organisasi lebih cenderung untuk melakukan *whistleblowing* atas dugaan pelanggaran jika pelanggaran tersebut dirasa cukup berat dan serius. Marliza (2018), mengatakan pertimbangan apapun tentang seriusnya penipuan dapat disesuaikan dengan dampak keuangan yang ditimbulkan dari penipuan tersebut. Tingkat seriusnya tindak kecurangan juga dapat disimpulkan sebagai pandangan seseorang tentang bagaimana mereka melihat dampak dari tindakan kecurangan tersebut. Menurut Aida et al. (2019), persepsi mengenai tingkat seriusnya tindak kecurangan dapat berbeda penilaiannya setiap individu. Pembentukan pandangan mengenai tingkat seriusnya tindak kecurangan tidak terpacu dengan besarnya nilai kecurangan yang terjadi, tetapi juga erat kaitannya dengan jenis kecurangan yang telah terjadi.

Setiap orang dalam sebuah organisasi mungkin memiliki perspektif yang berbeda dalam menilai sebuah tindakan kecurangan. Bagustianto (2017), berpendapat tentang tingkat keseriusan kecurangan ditentukan dari seberapa sering mereka melakukan tindakan kecurangan. Miceli & Near (2017) mengusulkan bahwa anggota organisasi dapat bereaksi secara berbeda untuk menanggapi berbagai bentuk kecurangan. Meskipun jenis kecurangan memainkan peran dalam bentuk persepsi, hal ini menjadi penting untuk dicatat bahwa keseriusan kecurangan tidak dapat diukur dan disimpulkan sendiri.

2.1.6. *Personal Cost*

Personal cost merujuk pada bagaimana seorang karyawan memahami konsekuensi terhadap apa yang dia lakukan, seperti pembalasan dendam dari sesama karyawan dalam organisasi, termasuk atasannya sekalipun seperti manajer, penyelia, dan kolega yang dapat memengaruhi niat mereka untuk melaporkan tindakan kecurangan tersebut. Pembalasan dendam dapat terwujud dengan berbagai macam cara seperti evaluasi yang tidak rata, penundaan untuk kenaikan gaji, mutasi ke posisi yang tidak diinginkan, bahkan bisa sampai pemecatan kerja (Rachmawati et al., 2022).

Personal cost menurut (Hartono, 2021) tidak hanya mendapatkan risiko balas dendam dari pelaku kecurangan, melainkan juga tindakan pelapor untuk melaporkan kecurangan akan dianggap sebagai tindakan tidak etis. Semakin besar persepsi *personal cost* seseorang maka akan semakin berkurang minat orang tersebut untuk melakukan kecurangan atau melakukan *whistleblowing* (Usman dan Rura, 2021). Prayogi dan Suprajitno (2020) mengatakan persepsi *personal cost* dipengaruhi oleh karakteristik dari pelapor kecurangan tersebut. Seorang individu yang mempunyai posisi yang kuat dan mudah mendapatkan pekerjaan akan menganggap *personal cost* itu bukan menjadi masalah apabila ia ingin melaporkan kecurangan yang terjadi.

2.1.7. *Reward*

Memberikan *reward* kepada karyawan yang melaporkan tindakan atau karyawan sebagai seorang *whistleblower* bertujuan untuk mendorong mereka untuk melaporkan kasus kecurangan atas perilaku yang tidak etis, dengan harapan dapat

mengurangi kejadian kecurangan atas perilaku yang tidak etis. *Reward* ini berkaitan dengan cara individu dihargai dan diberi imbalan berdasarkan kontribusi yang telah ia berikan kepada organisasi. Penghargaan ini dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu: (1) penghargaan keuangan yang mencakup berbagai bentuk kompensasi moneter seperti kenaikan gaji, bonus, opsi saham, tunjangan, dan insentif berdasarkan apa yang telah ia lakukan. (2) penghargaan non-keuangan, yang melibatkan manfaat selain uang, seperti program kesejahteraan, peluang pengembangan karir, dukungan kesejahteraan psikologis, dan pengakuan sosial (Dewi et al., 2020).

2.1.8. Religiusitas

Menurut Glock & Stark (1970), sifat religius didefinisikan sebagai pengabdian dan komitmen religius seseorang yang dapat diimplementasikan melalui sebuah tindakan dan perilaku mereka dalam kaitannya dengan kepercayaan mereka. Sifat religius dianggap sebagai karakteristik manusia yang sangat penting, dan jika seseorang memiliki sifat religiusitas dalam kehidupannya maka seseorang tersebut dapat menegakkan standar moral dan membuat keputusan beretika (Winchester, 2008). Pada dasarnya, faktor-faktor internal dan eksternal dapat memengaruhi kemampuan seseorang untuk mengatur perilaku mereka. Faktor internal melibatkan aspek seperti keterampilan, tekad, dan pengetahuan. Sementara, faktor eksternal mencakup elemen-elemen seperti politik, budaya, dan agama. Oleh karenanya seseorang individu tidak dapat sepenuhnya mengendalikan perilaku mereka (Kurniawati, 2021).

Berdasarkan hal diatas, dapat disimpulkan bahwa sifat religius berperan dalam memengaruhi perilaku individu, sebagaimana diperlihatkan *Theory of*

Planned Behavioral. Ini diperkuat oleh temuan Khanifah et al. (2017) yang menyatakan bahwa persepsi kontrol atas perilaku dalam individu yaitu kemampuan mereka untuk mengendalikan dan terlibat dalam perilaku tertentu. Kepercayaan mengenai faktor-faktor yang menghambat keterlibatan seseorang dalam melakukan tindakan tertentu tercermin dalam persepsi kontrol atas perilaku (Ajzen, 1991).

Sebagaimana dinyatakan oleh Ajzen (1991), ketika individu memahami banyak peluang dan mengantisipasi hambatan, mereka akan memahami kendali yang lebih besar atas tindakan yang mereka lakukan. Hal tersebut sesuai dengan temuan riset Jogiyanto (2007) yang menekankan bahwa sikap dan norma pribadi yang dimiliki seseorang lebih menarik dan berpengaruh terhadap perilaku tertentu, dan semakin substansial perilaku itu sendiri, semakin tinggi kemungkinan bahwa seseorang akan terlibat dalam perilaku yang akan dia pertimbangkan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya yang mengulas faktor-faktor yang memengaruhi niat *whistleblowing* dapat disajikan secara ringkas pada Tabel 2.1

Tabel 2. 1 Rekapitulasi Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti Sebelumnya	Variabel Penelitian	Kesimpulan/Hasil
1.	(Rachmawati et al., 2022)	Dependen: Peningkatan niat whistleblowing Independen: 1. Intensitas Moral 2. Komitmen Profesional 3. Tingkat Keseriusan Kecurangan 4. <i>Personal Cost</i>	Komitmen profesional dan tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap peningkatan niat <i>whistleblowing</i> . <i>Personal cost</i> berpengaruh negatif terhadap peningkatan niat <i>whistleblowing</i> . Sedangkan, intensitas moral tidak berpengaruh terhadap peningkatan niat <i>whistleblowing</i> .
2.	(F. Kurniawati & Aris, 2022)	Dependen: Niat melakukan whistleblowing Independen:	Sikap, kontrol perilaku, dan komitmen profesional berpengaruh positif terhadap niat melakukan whistleblowing.

No.	Peneliti Sebelumnya	Variabel Penelitian	Kesimpulan/Hasil
		<ol style="list-style-type: none"> 1. Sikap 2. Kontrol Perilaku 3. Komitmen Profesional 	
3.	(Saputra et al., 2021)	Dependen: Intensi untuk melakukan tindakan whistleblowing Independen: <ol style="list-style-type: none"> 1. Komitmen Profesional 2. Tingkat Keseriusan Kecurangan 3. Intensitas Moral 4. Persepsi Akuntansi Islam 	Komitmen profesional, tingkat keseriusan kecurangan, intensitas moral, dan persepsi akuntansi islam berpengaruh positif terhadap intensi untuk melakukan tindakan <i>whistleblowing</i> .
4.	(Ayem & Rumdoni, 2021)	Dependen: Niat mahasiswa untuk melakukan tindakan <i>whistleblowing</i> Independen: <ol style="list-style-type: none"> 1. Penalaran Moral 2. Retaliasi 3. Religiusitas 4. Gender 	Religiusitas berpengaruh positif terhadap niat mahasiswa untuk melakukan tindakan <i>whistleblowing</i> . Sedangkan, penalaran moral, retaliasi, dan gender tidak berpengaruh terhadap niat mahasiswa untuk melakukan tindakan <i>whistleblowing</i> .
5.	(Arwata et al., 2021)	Dependen: Niat melakukan <i>whistleblowing</i> Independen: <ol style="list-style-type: none"> 1. Komitmen organisasi 2. Saluran Pelaporan Anonim 3. <i>Personal Cost</i> 4. <i>Reward</i> 5. Tingkat Keseriusan Pelanggaran 	Komitmen organisasi, saluran pelaporan anonym, dan tingkat keseriusan pelanggaran berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan <i>whistleblowing</i> . Sedangkan, <i>personal cost</i> dan <i>reward</i> tidak berpengaruh terhadap niat untuk melakukan <i>whistleblowing</i>
6.	(Kurniawati, 2021)	Dependen: Niat <i>whistleblowing</i> Independen: <ol style="list-style-type: none"> 1. Tanggapan terhadap Pelanggaran 2. Pengaruh dari Luar 3. Religiusitas 4. Komitmen Organisasi 5. Tingkat Keseriusan Kecurangan 	Tanggapan terhadap pelanggaran, pengaruh dari luar, komitmen organisasi, dan tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap niat <i>whistleblowing</i> . Sedangkan religiusitas tidak berpengaruh terhadap niat <i>whistleblowing</i> .
7.	(Sutedjo & Purnamasari, 2020)	Dependen: Niat <i>whistleblowing</i> Independen: <ol style="list-style-type: none"> 1. Keseriusan Masalah 2. Risiko yang Ditanggung 	Keseriusan masalah berpengaruh positif terhadap niat <i>whistleblowing</i> . Sedangkan risiko yang ditanggung berpengaruh negatif terhadap niat <i>whistleblowing</i>

No.	Peneliti Sebelumnya	Variabel Penelitian	Kesimpulan/Hasil
8.	(Mulfag & Serly, 2019)	Dependen: Niat <i>whistleblowing</i> Independen: 1. Sikap Perilaku 2. Norma Subjektif 3. Kontrol Perilaku 4. Keseriusan Masalah 5. Status Pelaku Kesalahan 6. Biaya Pribadi Pelaporan	Sikap perilaku, norma subjektif, kontrol perilaku, keseriusan masalah, status pelaku kesalahan, dan biaya pribadi pelaporan berpengaruh positif terhadap niat <i>whistleblowing</i> .

2.3. Pengembangan Hipotesis

2.3.1. Pengaruh Intensitas Moral terhadap Niat *Whistleblowing*

Intensitas moral berkaitan dengan isu moral terhadap penilaian etika seseorang dan niat mereka ketika mengambil keputusan untuk melakukan tindakan tertentu. Tindakan seseorang biasanya sesuai dengan bagaimana sikap yang melekat dalam dirinya. Ketika intensitas moral yang kuat dimiliki oleh seseorang, hal tersebut dapat memengaruhi niat mereka untuk melakukan niat *whistleblowing*, sebagaimana hal tersebut dinyatakan oleh (Sari, 2018).

Hasil riset yang dilakukan oleh Primasari dan Fidiana (2020) menunjukkan bahwa intensitas moral memiliki dampak positif terhadap kecenderungan seseorang untuk melakukan niat *whistleblowing*. Dalam beberapa penelitian juga telah mengindikasikan bahwa intensitas moral memiliki dampak positif terhadap kecenderungan seseorang untuk melakukan *whistleblowing* seperti penelitian yang dilakukan Nalita dan Adnan (2022), Syadiah et al. (2020), dan Saputra et al. (2021). Sedangkan penelitian yang dilakukan Rachmawati et al. (2022) dan Indriani (2020) menunjukkan bahwa intensitas moral tidak memiliki dampak signifikan terhadap

niat untuk melakukan *whistleblowing*. Dari beberapa pertanyaan di atas, maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1. Intensitas Moral berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*

2.3.2. Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Niat *Whistleblowing*

Komitmen profesional berhubungan dengan etika dan niat untuk melakukan pelaporan pelanggaran. Seseorang yang memiliki komitmen profesional yang kuat kemungkinan besar mendukung dan menerima tujuan dari profesinya, serta secara aktif mereka bekerja untuk mencapai tujuan profesional mereka. Ketika seseorang memiliki niat pelaporan kecurangan yang tinggi, berarti orang tersebut memiliki tingkat komitmen profesional yang tinggi pula. Kecenderungan ini muncul karena orang-orang dengan komitmen profesional yang kuat cenderung akan menyalurkan tindakan dan perilaku mereka dengan memperhatikan kode etik dan peraturan profesi mereka

Dalam Teori Perilaku Terencana (*Theory of Planned Behavior*) ditegaskan bahwa dilakukan suatu tindakan oleh individu bertujuan untuk kesejahteraan individu, anggota, dan kelompok organisasinya. Komitmen terhadap organisasi adalah bagian yang melekat pada Teori Perilaku Terencana (*Theory of Planned Behavior*) ketika tingkat komitmen profesional tinggi, hal tersebut mendorong karyawan untuk mengambil tindakan yang dapat melindungi perusahaan serta meningkatkan kesejahteraan anggota instansi maupun instansinya itu sendiri. Dalam konteks *whistleblowing*, individu yang sangat berkomitmen pada organisasi maka mereka berkemungkinan besar akan melakukan pelaporan pelanggaran apabila mengetahui adanya perbuatan yang melanggar, dengan

demikian hal ini dilakukan untuk melindungi organisasi dari potensi bahaya yang timbul akibat kegiatan pelanggaran seperti kecurangan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Primasari dan Fidiana (2020) mengenai hubungan antara komitmen profesional menghasilkan temuan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara komitmen profesional dengan niat *whistleblowing*. Semakin tinggi komitmen profesional, maka semakin tinggi pula niat seseorang tersebut untuk melakukan niat *whistleblowing*. Di sisi lain, jika seorang karyawan memiliki tingkat komitmen profesional yang rendah, ia cenderung mengabaikan niatnya untuk melaporkan dugaan kecurangan yang dicugai. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Hariyani dan Putra (2019) dan Prayogi dan Suprajitno (2020). Sedangkan, dalam penelitian Rosalia (2020) menunjukkan bahwa komitmen profesional tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat *whistleblowing*. Dari beberapa hasil penelitian tersebut hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini sebagai berikut:

H2. Komitmen profesional berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*.

2.3.3. Pengaruh Tingkat Keseriusan Kecurangan terhadap *Whistleblowing*

Seriusnya atau tidak tindakan kecurangan dapat diartikan sebagai persepsi seseorang terhadap dampak dari tindakan kecurangan yang terjadi tersebut. Menurut Aida et al. (2019) persepsi terhadap kecurangan dapat berbeda antara satu dengan lainnya. Melaporkan tindakan kecurangan oleh seorang karyawan lebih mudah jika kecurangan tersebut dianggap serius (Miceli & Near, 1984).

Teori Perilaku Terencana (*theory of planned behavior*), mengatakan perilaku prososial adalah perilaku yang dilakukan oleh anggota organisasi dan

ditujukan kepada individu, organisasi, kelompok yang berinteraksi dengannya, dengan menjalankan peran organisasional yang tujuannya agar kesejahteraannya meningkat. Sesuai *theory of planned behavior* yang telah dijelaskan sebelumnya, keseriusan kecurangan menjadi sebuah ukuran bagi individu untuk mengambil tindakan yang terkait dengan kesejahteraan anggota organisasi. Individu cenderung akan melaporkan kecurangan yang terjadi apabila tingkat kecurangan itu dianggap tinggi, karena dampak yang besar mungkin akan terjadi jika tingkat kecurangan itu tinggi. Di sisi lain, jika kecurangan dianggap tidak begitu serius, maka organisasi tersebut tidak sebegitu besar dalam hal penanganannya sehingga anggotanya tidak khawatir akan kesejahteraannya.

Riset yang dilakukan oleh Rachmawati et al. (2022), Primasari dan Fidiana (2020), dan Alleyne et al. (2019) menunjukkan bahwa keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*. Sedangkan, berbeda halnya dengan hasil temuan yang dilakukan oleh Aliyah dan Marisan (2017) yang menemukan keseriusan kecurangan tidak berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Dari beberapa riset tersebut dapat diambil kesimpulan hipotesis yang akan diuji sebagai berikut:

H3. Tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*.

2.3.4. Pengaruh *Personal Cost* terhadap Niat *Whistleblowing*

Rasa takut akan konsekuensi pribadi yang nantinya akan didapat jika melaporkan tindakan kecurangan adalah alasan utama mengapa seseorang mungkin ragu-ragu mengungkap dugaan penyalahgunaan wewenang atau tindakan

kecurangan, khususnya mereka akan menduga bahwa laporan mereka tidak akan ditindaklanjuti, sementara mereka mungkin akan menghadapi pembalasan atau mungkin dari pihak manajemen tidak akan memberikan perlindungan yang memadai terhadap potensi pembalasan dendam, khususnya dalam kasus-kasus yang menyangkut manajer itu sendiri (Zarefar et al., 2018).

Semakin besar risiko pribadi yang dihadapi oleh seseorang, maka semakin kecil kemungkinan mereka untuk memiliki niat untuk mengungkap tindak kecurangan yang terjadi, karena adanya ketakutan perihal konsekuensi yang mungkin mereka alami nantinya. Seorang individu yang mempunyai posisi yang kuat dan mudah mendapatkan pekerjaan akan menganggap *personal cost* itu bukan menjadi masalah apabila ia ingin melaporkan kecurangan yang terjadi. Dengan mempertimbangkan risiko-risiko buruk yang akan terjadi maka *whistleblower* semakin ragu dan cenderung akan mengurungkan niatnya untuk melaporkan kecurangan yang terjadi.

Dalam *theory of planned behavior* dijelaskan bahwa menurut norma subjektif persepsi seseorang terhadap tekanan sosial yang dirasakan saat melaporkan atau tidak melaporkan tindakan kecurangan. Seseorang yang ingin melaporkan pelanggaran tidak menjamin dia bisa terbebas dari risiko balasan atau sanksi yang mungkin akan dia terima. Tekanan sosial yang mungkin didapatkan akan lebih besar ketika seseorang melakukan suatu perilaku, sedangkan tekanan sosial menjadi minimal atau bahkan sedikit ketika individu tersebut tidak melakukan perilaku tersebut.

Berdasarkan hasil temuan dari riset yang dilakukan oleh Arwata et al. (2021), Rahmawati (2022) dan Rachmawati et al. (2022) menunjukkan bahwa *personal cost* berpengaruh negatif terhadap niat *whistleblowing*. Berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Hariyani et al. (2019) yang menunjukkan bahwa *personal cost* berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*. Dari beberapa hasil temuan riset tersebut hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini sebagai berikut:

H4. *Personal cost* berpengaruh negatif terhadap niat *whistleblowing*.

2.3.5. Pengaruh *Reward* terhadap Niat *Whistleblowing*

Menurut Sofiati (2021) *reward* adalah suatu metode yang dapat digunakan guna memotivasi seseorang agar dapat berbuat baik dan dapat meningkatkan kinerja serta dapat meningkatkan kinerja pekerjaannya. Dampak dari pemberian *reward* sangat besar bagi yang menerima atau memberi, dikarenakan penerima akan merasa dihargai dan dihormati atas kinerja atau jasa yang telah diberikan, sehingga penerima *reward* akan melakukan kembali pekerjaan ataupun kontribusi yang baik.

Dalam hal *whistleblowing*, sistem *reward* dianggap bermanfaat bagi yang melaporkan maupun organisasi yang dilaporkan. Bagi *whistleblower*, penghargaan yang diterima memberikan rasa puas ketika melakukan laporan kecurangan. Pada saat yang sama, bagi organisasi, penghargaan yang diberikan dapat meningkatkan semangat dan konsistensi pelaporan oleh anggotanya, serta anggota dalam organisasi dapat meningkatkan loyalitasnya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model *reward* berpengaruh terhadap niat melakukan tindakan *whistleblowing*.

Penelitian yang dilakukan oleh Usman dan Rura (2021), Dewi et al. (2020) dan Haliah et al. (2021) menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Bayu (2021) menyatakan bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap niat *whistleblowing*. Berbeda lagi dengan penelitian yang dilakukan oleh Arwata et al. (2021) menyatakan bahwa *reward* tidak berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*. Dari beberapa hasil temuan beberapa riset tersebut hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini sebagai berikut:

H5. *Reward* berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*.

2.3.6. Religiusitas Memoderasi Hubungan Komitmen Profesional dengan Niat *Whistleblowing*

Komitmen profesional berkaitan dengan sejauh mana tingkat loyalitas seseorang terhadap profesinya sesuai dengan persepsinya. Komitmen profesional dapat digambarkan sebagai: (1) keyakinan dan penerimaan terhadap tujuan serta nilai-nilai dari profesinya, (2) kesiapan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh demi kepentingan profesinya, dan (3) keinginan untuk menjadi anggota dalam profesinya (Haliah et al., 2021).

Komitmen profesional adalah hal yang penting dan menjadi dasar langsung bagi individu dan organisasi. Komitmen profesional adalah situasi di mana individu sangat tertarik pada nilai, aturan, dan tujuan dari profesinya. Seorang individu yang profesional dalam menjalankan pekerjaannya yang didasarkan pada perilaku, sikap, dan orientasi terhadap profesinya yang akan memperlihatkan kesetiannya terhadap profesinya (Haliah et al., 2021).

Religiusitas merupakan tingkat pemahaman agama yang mendasari dalam pembuatan keputusan seseorang dalam melakukan tindakan. Religiusitas adalah tingkat kepercayaan yang mutlak dalam nilai-nilai agama dan cita-cita yang dijalankan dan dilaksanakan oleh seseorang (Satrya et al., 2019). *Theory of Planned Behavioral* (TPB), religiusitas adalah bagian dari persepsi kontrol perilaku (*perceived behavior control*). Yang mana sesuai riset yang dilakukan oleh Khanifah et al. (2017) yang menyatakan bahwa persepsi kontrol terhadap perilaku adalah persepsi yang dimiliki oleh individu yang menyangkut bagaimana dia dapat menjalankan perilaku kontrol yang dimilikinya. Terkait *whistleblowing*, dapat diindikasikan seberapa besar kepercayaan atau keyakinan individu untuk melakukan pelaporan kecurangan itu merupakan persepsi terhadap kendali perilakunya. Semakin tinggi niat individu untuk melakukan pelaporan kecurangan hal itu berarti semakin yakin pula individu mendapat konsekuensi dari tindakan tersebut. Sebaliknya, ketika seorang individu memilih untuk diam walaupun dia melihat kecurangan yang terjadi, berarti individu itu merasa tidak yakin dalam apa yang akan dia lakukan dan konsekuensinya. Hal ini sejalan dengan *Theory of Planned Behavioral* (TPB) yang menerangkan perilaku seseorang sangat dipengaruhi oleh keyakinan mereka dalam melakukan tindakan, yang tercermin dari kontrol perilaku yang mereka persepsikan.

Berdasarkan hasil temuan riset yang dilakukan oleh Ayem dan Rumdoni (2021), (Putri dan Zahroh (2022), dan Widyadhana dan Puspita (2021) menghasilkan temuan adanya pengaruh religiusitas terhadap niat *whistleblowing*. Sedangkan riset oleh Kurniawati (2021) tidak menemukan pengaruh religiusitas

dengan niat *whistleblowing*. Studi yang dilakukan Kashif et al. (2017) yang mengatakan bahwa komitmen profesional dapat memoderasi seseorang dalam berperilaku etis. Sementara itu temuan riset oleh Satrya et al. (2019) menunjukkan religiusitas tidak dapat memoderasi hubungan antara komitmen profesional terhadap niat *whistleblowing*. Dari beberapa hasil penelitian ini maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini sebagai berikut:

H6. Religiusitas mampu memoderasi hubungan komitmen profesional dengan niat *whistleblowing*

2.3.7. Religiusitas Memoderasi Hubungan *Personal Cost* dengan Niat *Whistleblowing*

Personal cost merupakan salah satu alasan utama yang menyebabkan responden tidak ingin melaporkan dugaan pelanggaran karena mereka meyakini bahwa laporan mereka tidak akan melindungi mereka dari ancaman retaliasi, khususnya dalam jenis pelanggaran yang melibatkan para manajer (Hariyani et al., 2019).

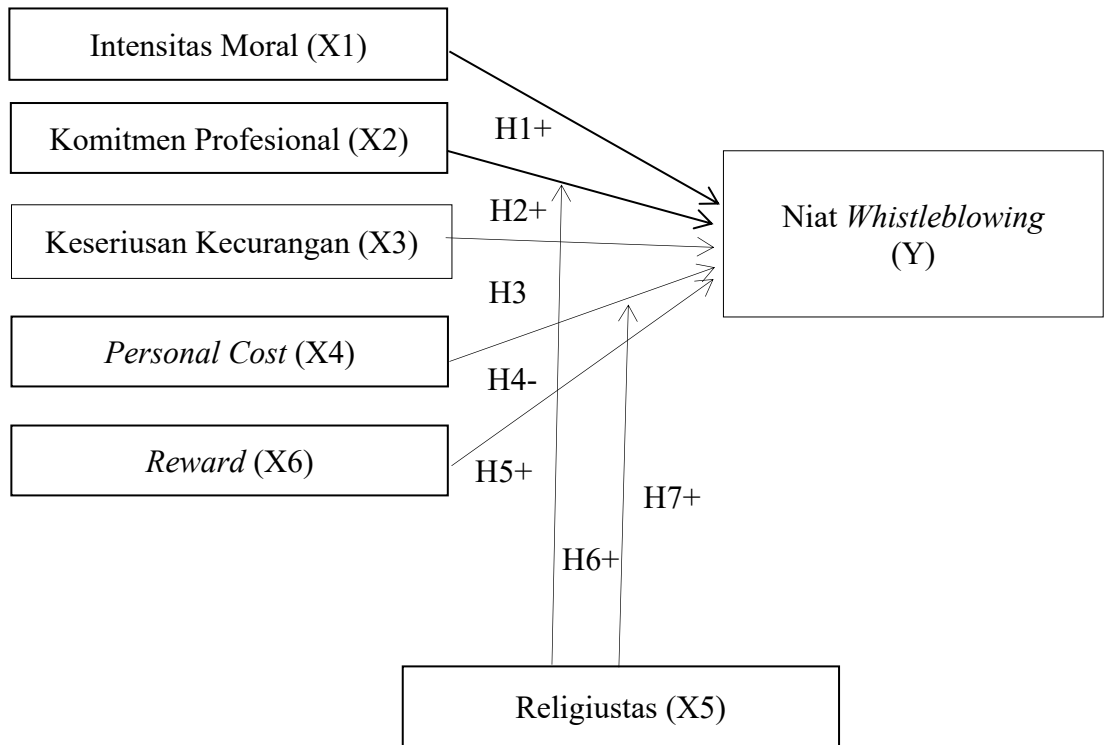
Religiusitas bisa memengaruhi komitmen seseorang melalui ajaran-ajaran agama dan moralitas. Individu yang memiliki keyakinan keagamaan yang kuat diajarkan untuk bersikap setia, bertanggung jawab, dan umumnya mengadopsi sejumlah nilai yang membuat mereka berkomitmen pada pekerjaan mereka. Dengan nilai religius dan komitmen profesional seorang akuntan dalam menjalankan tugas sesuai dengan informasi yang didapat tanpa menambah atau mengurangi informasi yang dia terima sehingga data yang diolah menjadi suatu informasi yang dapat dipertanggungjawabkan. Dengan demikian, hal ini

mendorong akuntan untuk selalu patuh pada perintah yang dibenarkan oleh agama dan menghindari yang dilarang oleh agama, hal ini juga akan memperkuat niat akuntan untuk mengungkap dan melaporkan pelanggaran yang terjadi di lingkungan tempat dia bekerja (Kashif et al., 2017).

Temuan riset yang dilakukan oleh Ayem dan Rumdoni (2021), (Putri dan Zahroh (2022) dan Widyadhana dan Puspita (2021) menjelaskan adanya pengaruh religiusitas terhadap niat *whistleblowing*. Sementara studi oleh Kurniawati (2021) tidak menemukan pengaruh religiusitas dengan niat *whistleblowing*. Riset oleh Rahmawati (2022) menunjukkan variabel religiusitas tidak mampu memoderasi hubungan antara variabel *personal cost* dengan niat *whistleblowing*. Namun, sesuai dengan teori dapat disimpulkan hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

H.7 Religiusitas memoderasi hubungan *personal cost* dengan niat *whistleblowing*

2.4 Model Penelitian



Gambar 2. 2. Kerangka Model Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Populasi dan Sampel

Menurut Sekaran (2011), populasi merujuk pada seluruh kumpulan individu, peristiwa, atau objek yang menjadi fokus investigasi oleh seorang peneliti. Populasi yang diangkat pada penelitian ini yaitu Aparatur Sipil Negara (ASN) di OPD Kota dan Kabupaten Magelang dengan target lebih dari 20 OPD. Sedangkan, sampel merupakan sebagian kecil dari populasi yang dipilih untuk diobservasi atau diteliti, dan hasil nantinya akan digunakan untuk mengambil kesimpulan lebih lanjut (Nuryadi et al., 2017).

3.2. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Riset ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan data-data yang dikumpulkan secara langsung/primer. Teknik pengumpulan sampel yang digunakan dengan cara *convenience sampling* yaitu penentuan sampel dengan memilih sampel secara bebas sekehendak peneliti dan membagikan kuisisioner tertutup secara *offline*. Kuisisioner disebarakan dalam bentuk fisik secara langsung dengan memberikan kuisisioner tertutup kepada pegawai yang berstatus ASN yang bekerja di instansi OPD Kota dan Kabupaten Magelang. Data yang tercantum pada kuisisioner tersebut berupa:

- a. Informasi yang diminta dari responden mencakup nama, jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan terakhir, jenis jabatan, dan golongan.
- b. Respon yang diberikan oleh responden berkaitan determinasi niat *whistleblowing*.

3.3. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.3.1 Variabel Penelitian

Variabel dependen yang digunakan dalam studi ini niat *whistleblowing* (Y). Variabel moderasi dalam studi ini adalah Religiusitas (Z). Sementara itu, variabel independen dalam penelitian ini yaitu Intensitas Moral (X1), Komitmen Profesional (X2), Keseriusan Kecurangan (X3), *Personal Cost* (X4), dan *Reward* (X5). Setiap variabel diukur menggunakan indikator-indikator yang dikembangkan dari penelitian sebelumnya dengan menggunakan kuesioner. Untuk mengukur jawaban responden, setiap jawaban diberi skor dengan menggunakan skala interval, yang berarti bahwa setiap tingkat memiliki jarak yang satu dengan yang lainnya. Preferensi jawaban responden berdasarkan pada model skala likert, sehingga pengukuran variabel diuraikan menjadi indikator variabel. Penelitian ini menggunakan skala likert dengan skala interval 1 sampai 4, dengan kategori sebagai berikut: (1) Sangat Tidak Setuju (STS), (2) Tidak Setuju (TS), (3) Setuju, dan (4) Sangat Setuju (SS) (F. N. E. Kurniawati, 2021).

3.3.2. Definisi Operasional Variabel

3.3.2.1 Niat *Whistleblowing* (Y)

Whistleblowing adalah tindakan mengungkapkan kepada pihak yang berwenang, baik internal maupun eksternal, tentang adanya perilaku yang dianggap tidak etis, tidak bermoral, bahkan ilegal yang dapat menyebabkan kerugian bagi pemangku kepentingan atau organisasi. *Whistleblowing* merupakan pengungkapan tindakan perilaku yang dapat merugikan instansi atau pemangku kepentingan, yang

dilakukan oleh seorang karyawan atau pimpinan organisasi atau lainnya yang dapat mengambil tindakan terhadap pelanggaran tersebut (Rachmawati et al., 2022).

Tabel 3. 1. Item Pertanyaan Variabel Niat *Whistleblowing*

Variabel	Pertanyaan	Referensi
Niat <i>Whistleblowing</i>	Saya akan melaporkan pelanggaran jika saya mengetahui adanya pelanggaran yang terjadi di instansi.	(Suryono Chariri, 2016)
	Saya berusaha untuk melaporkan pelanggaran yang terjadi di perusahaan meskipun mengetahui bahwa tindakan tersebut dapat berisiko bagi perkembangan karir saya.	
	Saya siap melaporkan pelanggaran, karena saya yakin bahwa dengan pelaporan pelanggaran, instansi akan segera mengatasi permasalahan yang muncul.	
	Apabila saya mengetahui adanya pelanggaran yang terjadi di instansi, saya akan berupaya untuk melaporkannya melalui saluran internal yang ada di instansi.	
	Jika pelaporan pelanggaran tidak memungkinkan, saya akan berusaha untuk melakukan tindakan whistleblowing melalui saluran eksternal luar organisasi.	

3.3.2.2. Religiusitas (Z)

Sifat religius berkaitan dengan berbagai dampak yang positif, termasuk faktor-faktor dalam kepribadian seperti kekhawatiran, pengendalian diri, keyakinan irasional, depresi, serta karakteristik pribadi lainnya. Ketika nilai agama ditanamkan mulai usia anak-anak, hal itu akan membentuk kepribadian mereka dan berfungsi untuk mengatur saat mereka menghadapi keinginan dan dorongan. Kepercayaan terhadap agama tersebut secara alami mengatur tindakan dan perilaku seorang individu (Ayem dan Rumdoni, 2021). *Theory of Planned Behavioral* (TPB) menyimpulkan bahwa religiusitas dianggap sebagai bagian dari persepsi kontrol perilaku (*perceived behavioral control*).

Persepsi kontrol perilaku berarti pandangan seseorang terhadap sejauh mana mereka merasa mudah atau sulit untuk menjalankan perilaku yang mereka ingin lakukan. Terkait dengan pelaporan kecurangan, individu dengan tingkat kepercayaan yang tinggi cenderung memutuskan untuk melanjutkan pengaduannya (Ajzen, 1991).

Tabel 3. 2. Item Pertanyaan Variabel Religiusitas

Variabel	Pertanyaan	Referensi
Religiusitas	Saya rutin mengikuti atau terlibat dalam aktivitas keagamaan.	(Bayu, 2021)
	Saya meyakini bahwa agama adalah asal-usul segala norma dan aturan.	
	Bagi saya, nilai-nilai keagamaan memiliki prioritas lebih tinggi daripada nilai-nilai materi.	
	Saya percaya bahwa masyarakat akan memperbaiki dirinya jika mereka menghargai keragaman kehidupan beragama.	
	Saya termasuk individu yang berupaya untuk selalu mematuhi kewajiban-kewajiban agama.	

3.3.2.3. Intensitas Moral (X1)

Intensitas moral merujuk pada sejauh mana isu-isu moral dapat berpengaruh terhadap penilaian etika individu dalam mereka menjalankan tindakan tertentu, pendapat ini disampaikan oleh (Syadiah et al., 2020). Dalam terminologi bahasa, intensitas mengacu pada tingkat atau derajat, sementara moral adalah hal yang diutarakan oleh individu ketika mereka menyebutkan tindakan positif yang dilakukan oleh orang lain, pendapat ini disampaikan oleh (Riantika, 2021). Jadi, intensitas moral merupakan konsep yang mencakup berbagai aspek yang terkait dengan isu-isu moral utama dalam sebuah situasi yang dapat memengaruhi cara pandang individu tentang masalah etika dan niat perilaku yang dimiliki individu tersebut (Husniati et al., 2017).

Tabel 3. 3. Item Pertanyaan Variabel Intensitas Moral

Variabel	Pertanyaan	Referensi
Intensitas Moral	Rekan kerja saya yang mengungkap tindakan kecurangan mungkin akan menyebabkan ketidakpuasan atau kerugian bagi karyawan lain.	(Husniati et al., 2017)
	Dampak yang diantisipasi mungkin akan muncul jika ada rekan kerja saya yang melaporkan tindakan kecurangan yang dilakukan oleh orang lain.	
	Rekan kerja saya yang melaporkan kecurangan mungkin akan merasakan konsekuensi dari tindakan kecurangan yang dilakukan oleh seseorang.	
	Sejumlah individu mungkin akan mengalami dampak dari keputusan rekan kerja saya yang telah melaporkan tindakan kecurangan yang dilakukan seseorang.	
	Rekan kerja dan rekan seprofesi lainnya mungkin akan setuju dengan keputusan yang diambil oleh rekan kerja saya yang melaporkan tindakan kecurangan yang dilakukan seseorang tersebut.	

3.3.2.4. Komitmen Profesional (X2)

Komitmen profesional merupakan salah satu elemen kunci dalam lingkungan kerja. Komitmen profesional yang dimiliki oleh karyawan dapat memiliki dampak signifikan pada hasil kerja mereka. Komitmen ini bisa menjadi dasar yang kuat karena mereka memiliki pandangan jelas tentang arah yang akan mereka tempuh. Seseorang yang memiliki komitmen profesional yang tinggi terhadap pekerjaannya akan cenderung melaksanakan tugas dan aktivitas dengan tekad yang kuat (Darjoko dan Ertambang, 2017)

Tabel 3. 4. Item Pertanyaan Variabel Komitmen Profesional

Variabel	Pertanyaan	Referensi
Komitmen Profesional	Saya sangat fokus pada pengembangan karir profesi saya.	(Prayogi dan Suprajitno, 2020)
	Saya percaya bahwa pekerjaan saya saat ini adalah yang terbaik dalam hidup saya, terutama dalam hal kinerjanya.	
	Saya akan berusaha keras dan berusaha semaksimal mungkin untuk meraih kesuksesan dalam menjalani karir profesi ini.	
	Bagi saya instansi ini adalah tempat yang paling sesuai untuk saya berkarir.	

3.3.2.5. Keseriusan Kecurangan (X3)

Keseriusan dari tindakan kecurangan dapat didefinisikan sebagai pandangan seorang terhadap dampak dari perbuatan kecurangan tersebut. Pandangan mengenai tingkat keseriusan kecurangan tidak terkait dengan sejauh mana dampak besar kecilnya dari kecurangan tersebut, mendapat tersebut disampaikan oleh Aida et al. (2019).

Tabel 3. 5. Item Pertanyaan Variabel Keseriusan Kecurangan

Variabel	Pertanyaan	Referensi
Keseriusan Kecurangan	Saya akan melakukan pelaporan jika pelanggaran yang dilakukan oleh rekan kerja saya memiliki dampak yang besar atau bersifat materiil.	(Putra, 2018)
	Saya akan melakukan pelaporan jika pelanggaran yang dilakukan oleh pimpinan di instansi saya memiliki dampak yang besar atau bersifat materiil.	
	Saya akan tetap melaporkan pelanggaran yang dilakukan oleh rekan kerja meskipun jumlahnya kecil atau tidak bersifat materiil.	
	Saya akan tetap melaporkan pelanggaran yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan meskipun jumlahnya kecil atau tidak bersifat materiil.	
	Keseriusan pelanggaran baik dalam jumlah besar atau kecil, memiliki pengaruh besar terhadap keputusan saya untuk melaporkannya.	

3.3.2.6. *Personal Cost* (X4)

Personal cost merupakan pandangan individu tentang risiko balasan dan sanksi yang mungkin diterima dari individu atau organisasi tertentu, sehingga memengaruhi minat seseorang dalam melaporkan tindak kecurangan (Rahmawati, 2022). Pegawai yang menganggap *personal cost* tinggi akan cenderung enggan menghadapi dampak negatif oleh karena itu kurang termotivasi untuk melakukan pelaporan kecurangan. Dalam hal ini, instrumen kuesioner untuk mengukur variabel *personal cost* mengikuti format kuesioner yang sebelumnya digunakan oleh peneliti dan diadaptasi untuk penelitian yang dilakukan Rachmawati et al. (2022).

Tabel 3. 6. Item Pertanyaan Variabel *Personal Cost*

Variabel	Pertanyaan	Referensi
<i>Personal Cost</i>	Saya tidak akan mengadukan tindakan kecurangan di tempat kerja saya karena saya khawatir akan menghadapi potensi ancaman dari sesama rekan kerja.	(Hartono, 2021)
	Saya rela melakukan tindakan whistleblowing meskipun berdampak pada penundaan gaji saya.	
	Saya akan mengungkapkan tindakan kecurangan di tempat saya kerja, bahkan jika pelakunya adalah atasan saya.	
	Minat melaporkan kecurangan saya tinggi tetapi lebih tinggi permintaan atas perlindungan diri saya.	
	Terdapat berbagai macam bentuk intimidasi dibalik tindakan pelaporan.	

3.3.2.7. *Reward* (X5)

Reward dalam organisasi berkaitan dengan bagaimana individu tersebut diakui berdasarkan nilai-nilai yang telah mereka lakukan. *Reward* memainkan peranan yang signifikan dalam kaitannya niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing*, karena sering kali dianggap memengaruhi motivasi seseorang

untuk melaporkan perbuatan yang salah. Indikator yang digunakan untuk mengukur reward sesuai dengan riset yang sebelumnya telah dilakukan oleh (Haliah et al., 2021). *Reward* bersifat finansial meliputi: (1) gaji, (2) bonus, dan (3) insentif. Sedangkan *reward* berupa non-finansial meliputi: (1) pelatihan, (2) pujian, dan (3) penghargaan.

Tabel 3. 5. Item Pertanyaan Variabel *Reward*

Variabel	Pertanyaan	Referensi
<i>Reward</i>	Pemberian <i>reward</i> dapat meningkatkan prestasi kerja saya.	(Bayu, 2021)
	Para pelapor kecurangan/whistleblower seharusnya mendapatkan penghargaan atas jasanya.	
	Melaporkan kecurangan merupakan keputusan yang berat, sehingga pemberian imbalan yang sesuai adalah wajar.	
	Saya merasa termotivasi untuk melaporkan pelanggaran karena adanya insentif.	
	Saya menjadi termotivasi untuk melaporkan pelanggaran karena ada janji promosi jabatan jika saya melakukannya.	

3.4. Pengujian Hipotesis

3.4.1. Metode Analisis Data

Riset ini bertujuan untuk meneliti hipotesis yang sudah ada. Akhirnya hasil studi ini menyimpulkan koneksi kausal sebab akibat antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Selain itu, studi ini juga melakukan pengujian terhadap pengaruh variabel independen seperti intensitas moral, komitmen profesional, keseriusan kecurangan, *personal cost*, dan *reward* terhadap variabel dependen, yaitu niat *whistleblowing*. Studi ini juga menggunakan variabel religiusitas sebagai variabel moderasinya.

Dalam studi ini, data dianalisis menggunakan perangkat lunak Smart PLS. PLS merupakan sebuah pendekatan alternatif yang berbeda dari SEM berdasarkan kovarian yang biasanya digunakan untuk menguji keabsahan atau teori. PLS lebih fokus pada pembuatan model yang bersifat prediktif (Ghozali dan Latan, 2015). Menurut Ghozali dan Latan (2015) tujuan utama PLS adalah untuk membangun atau merumuskan teori (yang berfokus prediktif). PLS digunakan untuk mengklarifikasi apakah ada hubungan antara variabel laten atau tidak. PLS juga ditonjolkan sebagai pendekatan analisis yang kuat karena tidak mengharuskan asumsi tentang jenis skala pengukuran data atau memerlukan jumlah sampel yang besar.

3.5. Model Pengukuran (*Outer Model*)

3.5.1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk kapasitas alat penelitian, yaitu uji validitas konstruk dalam PLS, untuk melihat nilai korelasi antara skor item dan skor konstruk dapat dilakukan dengan cara survei konvergen. Dalam tahap awal pengembangan skala pengukuran, nilai faktor sebaiknya $\geq 0,7$ untuk penelitian yang bersifat konfirmatori, sedangkan untuk penelitian yang bersifat eksploratori berkisar $0,6 - 0,7$, dan nilai faktor inflasi rata-rata atau dikenal dengan AVE setidaknya $\geq 0,5$ (Hamid dan Anwar, 2019).

3.5.2. Uji Validitas Diskriminan

Uji validitas diskriminan bertujuan untuk menguji keabsahan sebuah model. Indikasi bahwa konstruksi laten lebih efektif dalam memprediksi indikator pada blok lainnya dilihat dengan adanya korelasi konstruk dengan indikatornya lebih

tinggi daripada hubungan antara indikator dengan konstraknya (Ghozali dan Latan, 2015). Menurut Ghozali I dan Latan H (2015), salah satu cara lain untuk mengukur validitas diskriminan adalah dengan membandingkan akar kuadrat dari rata-rata yang diekstraksi (AVE) untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dan konstruks lain dalam model. Model dianggap memiliki validitas diskriminan yang bagus jika nilai akar AVE untuk setiap konstruk memiliki korelasi lebih tinggi antara satu konstruk dengan lainnya.

3.5.3. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali I dan Latan H (2015), uji reliabilitas dilaksanakan untuk menunjukkan sejauh mana instrument dapat diandalkan, konsisten, dan tepat dalam mengukur konstruk tertentu. Sebuah konstruk dianggap memiliki reliabilitas jika memiliki nilai reliabilitas komposit yang melebihi 0,70 seperti yang disarankan oleh Ghozali dan Latan (2015).

3.6. Model Struktural (*Inner Model*)

Setelah persyaratan pada model luar diterima, berikutnya adalah mengavaluasi model struktural (*inner model*). Model struktural bisa diamati dengan melihat besarnya R-square. Dipengaruhinya variabel dependen dan *part coefficient* dilihat dengan menggunakan R-square (Ghozali & Latan, 2015). Perubahan dalam nilai *R-square* dapat menjadi indikator untuk mengevaluasi dampak variabel tersembunyi independen tertentu pada variabel tersembunyi dependen. Pada penelitian ini, nilai-nilai R-square yang digunakan adalah 0,67 yang dikategorikan tinggi, 0,33 yang dikategorikan sedang, dan 0,19 yang dikategorikan rendah (Ghozali dan Latan, 2015).

3.6.1. Pengujian Hipotesa

Ghozali I dan Latan H (2015) mengatakan bahwa, untuk menentukan sebuah hipotesis diterima atau tidak, dapat dilihat dengan nilai p-value. Estimasi pengukuran dan kesalahan standar tidak lagi dihitung berdasarkan asumsi statistik, akan tetapi berdasarkan observasi empiris dalam metode bootstrapping. Dalam studi ini, hipotesis dianggap diterima jika nilai p-value $< 0,05$, sementara jika nilai p-value $> 0,05$ maka hipotesis dikatakan ditolak.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan dengan tujuan mengidentifikasi ciri-ciri serta respons yang diberikan oleh responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner. Responden dalam studi ini adalah pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota dan Kabupaten Magelang. Data dikumpulkan melalui pendekatan survei, di mana kuesioner diberikan secara langsung kepada responden. Proses pengumpulan data berlangsung dari bulan Juni hingga Juli 2023. Jumlah kuesioner yang disebar dalam penelitian ini adalah 168, dan dari jumlah tersebut, sebanyak 155 kuesioner dikembalikan dan sisanya tidak kembali. Informasi mengenai distribusi kuesioner dapat dilihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Hasil Pengumpulan Data

Uraian	Jumlah	Persentase
Kuesioner yang didistribusikan	168	100%
Kuesioner yang tidak kembali	13	7,74%
Kuesioner yang kembali	155	92,26%
Kuesioner yang tidak sesuai kriteria	2	1,19%
Jumlah kuesioner yang diolah	153	91,07%

Sumber: Data diolah (2023)

Melihat Tabel 4.1 yang disajikan sebelumnya, disimpulkan bahwa jumlah total kuesioner yang disebar adalah sebanyak 168 kuesioner, dengan 155 kuesioner yang telah dikembalikan sementara 2 kuesioner yang tidak memenuhi syarat yang telah ditentukan karena banyak item pertanyaan dalam kuesioner yang

masih kosong sehingga data yang akan diolah tidak dapat dimasukkan, sehingga dapat disimpulkan kuesioner yang sesuai untuk diolah sebanyak 153 kuesioner.

4.2. Karakteristik Responden

Data responden disajikan secara rinci dalam tabel-tabel di bawah, yang mana informasi terperinci tersebut berkaitan dengan profil responden termasuk jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan golongan. Gambaran umum responden dapat dilihat dalam tabel-tabel berikut ini:

Tabel 4. 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	64	41,8%
Perempuan	89	58,2%
Total	153	100%

Sumber: Data diolah (2023)

Melihat dari Tabel 4.2, dapat disimpulkan bahwa responden sebanyak 64 atau 41,8% responden berjenis kelamin laki-laki, sedangkan sisanya yaitu 89 atau 58,2% responden berjenis kelamin perempuan. Selanjutnya, Tabel 4.3 di bawah ini menyajikan data responden berdasarkan usia:

Tabel 4. 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Keterangan	Jumlah Responden	Persentase
25 – 35 tahun	47	30,72%
36 – 45 tahun	57	37,25%
46 – 55 tahun	38	24,84%
>55 tahun	11	7,19%
Total	153	100%

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas, diketahui bahwa responden dengan usia 25 – 35 tahun sebanyak 47 atau 30,72% responden dengan usia 36 – 45 tahun sebanyak 57 atau 37,25% responden dengan usia 46 – 55 tahun sebanyak 38 atau 24,84%

responden dengan usia > 55 tahun sebanyak 11 atau 7,19%. Dari Tabel 4.4 di bawah ini menyajikan data responden berdasarkan tingkat pendidikan:

Tabel 4. 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Keterangan	Jumlah Responden	Persentase
SMA	15	9,81%
Diploma	13	8,49%
S1	86	56,21%
S2	38	24,83%
S3	1	0,66%
Total	153	100%

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas, diketahui bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 15 atau 9,81% responden dengan tingkat pendidikan Diploma sebanyak 13 atau 8,49% responden dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 86 atau 56,21% responden dengan tingkat pendidikan S2 sebanyak 38 atau 24,83% responden dengan tingkat pendidikan S3 sebanyak 1 atau 0,66%.

Selanjutnya, Tabel 4.5 di bawah ini mengajikan data responden berdasarkan golongan:

Tabel 4. 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan

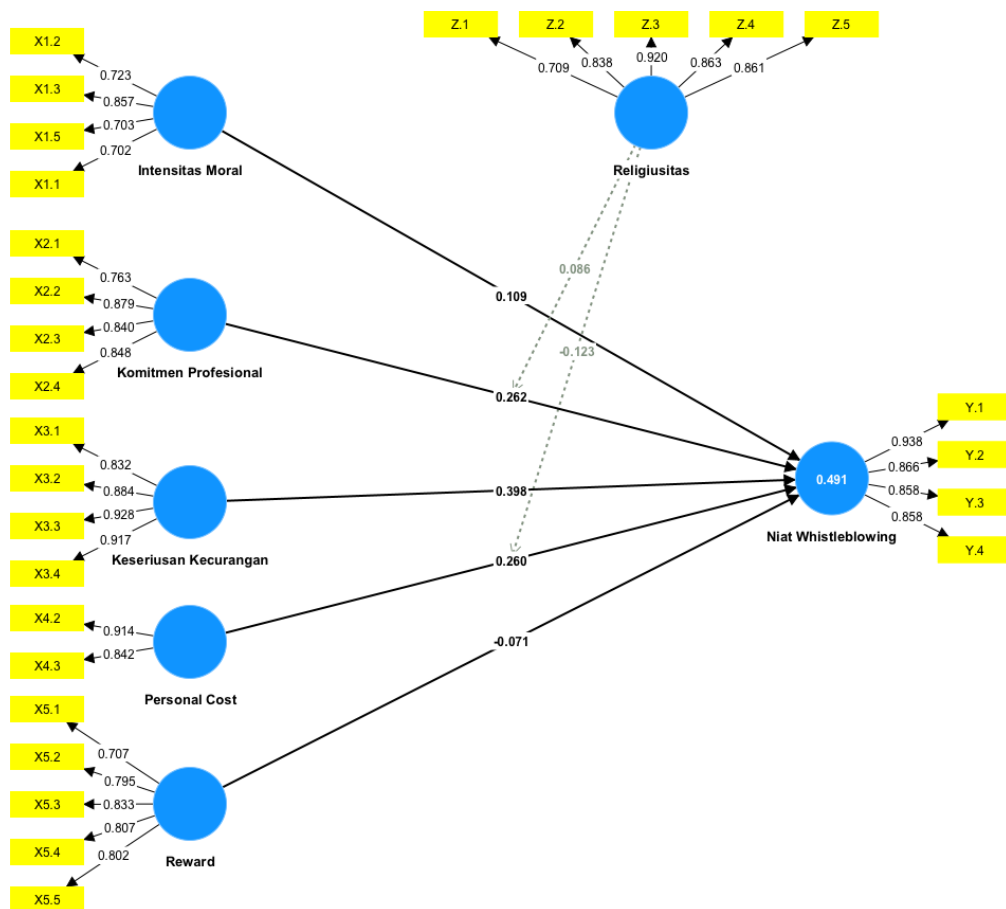
Keterangan	Jumlah Responden	Persentase
Golongan II	28	18,30%
Golongan III	96	62,75%
Golongan IV	29	18,95%
Total	153	100%

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas, diketahui bahwa responden dengan Golongan II sebanyak 28 atau 18,30% responden dengan Golongan III sebanyak 96 atau 62,75% responden dengan Golongan IV sebanyak 29 atau 18,95%.

4.3. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Pemeriksaan terhadap *outer model* dilaksanakan dengan tujuan untuk menilai keabsahan dan keandalan dari sebuah data (Ghozali dan Latan, 2015). Evaluasi terhadap model *indicator reflektif* dapat mencakup: (1) *convergen validity*, (2) *average variance extracted*, (3) *discriminant validity*.



Gambar 4. 1. Hasil Olah PLS Algoritm

4.3.1. Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Nilai *loading factor* yang mencerminkan korelasi antara *score* item indikator dengan *score* konstruksinya dapat diketahui melalui uji validitas konvergen. Nilai *loading factor* dianggap reliabel jika memiliki nilai korelasi

melebihi 0,70 atau sering digunakan batas 0,60 sebagai batasan nilai *loading factor* (Hamid dan Anwar, 2019).

Tabel 4. 6. Nilai *Loading Factor* Awal

Variabel	Kode	Nilai <i>Loading Factor</i>
Intensitas Moral (X1)	X1.1	0,691
	X1.2	0,737
	X1.3	0,851
	X1.4	0,538
	X1.5	0,699
Komitmen Profesional (X2)	X2.1	0,766
	X2.2	0,875
	X2.3	0,844
	X2.4	0,847
Keseriusan Kecurangan (X3)	X3.1	0,827
	X3.2	0,873
	X3.3	0,901
	X3.4	0,899
	X3.5	0,544
<i>Personal Cost</i> (X4)	X4.1	-0,304
	X4.2	0,880
	X4.3	0,803
	X4.4	-0,125
	X4.5	-0,010
<i>Reward</i> (X5)	X6.1	0,688
	X6.2	0,794
	X6.3	0,822
	X6.4	0,821
	X6.5	0,817
Niat Whistleblowing (Y)	Y.1	0,928
	Y.2	0,859
	Y.3	0,844
	Y.4	0,845
	Y.5	0,595
Religiusitas (Z)	Z.1	0,708
	Z.2	0,841
	Z.3	0,917
	Z.4	0,866
	Z.5	0,860

Sumber: Data diolah (2023)

Penelitian ini menggunakan nilai *loading factor* diatas 0,60. Dari Tabel 4.6 dapat disimpulkan bahwa masih ada item-item yang memiliki nilai *loading factor* dibawah 0,60, yaitu: Intensitas Moral (X1.4) dengan *loading factor* 0,538; item Keseriusan Kecurangan (X3.5) dengan *loading factor* 0,544; item *Personal Cost* (X4.1) dengan *loading factor* -0,304; item *Personal Cost* (X4.4) dengan *loading factor* -0,125; item *Personal Cost* (X4.5) dengan *loading factor* -0,10; item Niat *Whistleblowing* (Y.5) dengan *loading factor* 0,595. Oleh karena itu, item-item tersebut perlu dihapus. Validitas konvergen dikatakan bagus jika memiliki nilai *loading factor* lebih dari 0,60. Tabel 4.7 menyajikan nilai *loading factor* akhir setelah item-item X1.4; X3.5; X4.1; X4.4; X4.5; dan Y.5 dihapus.

Tabel 4. 7. Nilai Loading Factor Akhir

Variabel	Kode	Nilai Loading Factor
Intensitas Moral (X1)	X1.1	0,702
	X1.2	0,723
	X1.3	0,857
	X1.5	0,703
Komitmen Profesional (X2)	X2.1	0,763
	X2.2	0,879
	X2.3	0,840
	X2.4	0,848
Keseriusan Kecurangan (X3)	X3.1	0,832
	X3.2	0,884
	X3.3	0,928
	X3.4	0,917
<i>Personal Cost</i> (X4)	X4.2	0,914
	X4.3	0,842
<i>Reward</i> (X5)	X6.1	0,707
	X6.2	0,795
	X6.3	0,833
	X6.4	0,807
	X6.5	0,802
Niat <i>Whistleblowing</i> (Y)	Y.1	0,938
	Y.2	0,866
	Y.3	0,858
	Y.4	0,858

Variabel	Kode	Nilai Loading Factor
Religiusitas (Z)	Z.1	0,709
	Z.2	0,838
	Z.3	0,920
	Z.4	0,863
	Z.5	0,861

Sumber: Data diolah (2023)

Menurut data tabel 4.7 disimpulkan bahwa variabel intensitas moral (X1) yang memuat 5 item pertanyaan dengan *loading factor* antara 0,702 – 0,857; variabel komitmen profesional (X2) yang memuat 4 item pertanyaan dengan *loading factor* antara 0,763 – 0,848; variabel keseriusan kecurangan (X3) yang memuat 5 item pertanyaan dengan *loading factor* antara 0,832 – 0,928; variabel *personal cost* (X4) yang memuat 5 item pertanyaan dengan *loading factor* antara 0,842 – 0,914; variabel *reward* (X5) yang memuat 5 item pertanyaan dengan *loading factor* antara 0,707 – 0,833; niat *whistleblowing* (Y) yang memuat 5 item pertanyaan dengan *loading factor* antara 0,858 – 0,938. Variabel religiusitas (Z) yang memuat 5 item pertanyaan dengan *loading factor* antara 0,709 – 0,920. Dengan kata lain, semua indikator yang termuat dalam variabel penelitian ini memiliki nilai *loading factor* yang lebih besar dari 0,60. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua item yang terkait dalam variabel penelitian telah memiliki *loading factor* di atas 0,60.

Berikutnya dalam mengukur validitas konvergen adalah nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Nilai AVE seharusnya lebih dari 0,50, seperti yang dijelaskan oleh Ghazali dan Latan (2015). Tabel 4.8 berikut ini memperlihatkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) akhir:

Tabel 4. 8. Nilai *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Intensitas Moral (X1)	0,561
Komitmen Profesional (X2)	0,695
Keseriusan Kecurangan (X3)	0,794
<i>Personal Cost</i> (X4)	0,773
Reward (X5)	0,624
Niat <i>Whistleblowing</i> (Y)	0,776
Religiusitas (Z)	0,707

Sumber: Data diolah (2023)

Dari Tabel 4.8 dapat disimpulkan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* variabel Intensitas Moral (X1) sebesar 0,561; variabel Komitmen Profesional (X2) sebesar 0,695; variabel Keseriusan Kecurangan (X3) sebesar 0,794; variabel *Personal Cost* (X4) sebesar 0,773; variabel *Reward* (X5) sebesar 0,624; variabel Niat *Whistleblowing* (Y) sebesar 0,776, dan variabel Religiusitas (Z) sebesar 0,707. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua nilai *Average Variance Extracted (AVE)* untuk setiap variabel telah melebihi 0,50. Hal ini berarti bahwa nilai batas minimum AVE telah tercapai, dan hasil penelitian ini sesuai dengan rekomendasi dari Ghazali dan Latan (2015). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini telah memenuhi uji *convergent validity*, karena nilai item dan AVE untuk setiap variabel telah melebihi 0,50.

4.3.2. Validity Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Validitas diskriminan dipakai untuk menguji keabsahan sebuah model. Jika terdapat hubungan antara konstruk dengan indikatornya lebih besar daripada hubungan antara indikator dengan konstruks lainnya, disimpulkan bahwa konstruk laten lebih baik dalam memprediksi indikator di dalam bloknya sendiri

dibandingkan dengan indikator di dalam blok lainnya, sesuai dengan konsep yang dijelaskan oleh Ghozali dan Latan (2015).

Agar uji *discriminant validity* terpenuhi maka item pertanyaan pada X1.4, X3.5, X4.1, X4.4, X4.5 dan Y.5 harus dihilangkan atau dihapus. Dalam Tabel 4.9 ditampilkan nilai *cross loading*:

Tabel 4. 9. Nilai Cross Loading

Kode Item Pertanyaan	X1	X2	X3	X4	X5	Y	Z
X1.1	0,702	0,244	0,247	0,180	0,241	0,291	0,142
X1.2	0,723	0,176	0,120	0,238	0,311	0,168	0,067
X1.3	0,857	0,302	0,308	0,293	0,311	0,348	0,222
X1.5	0,703	0,159	0,244	0,264	0,181	0,295	0,186
X2.1	0,322	0,763	0,140	0,036	0,311	0,346	0,308
X2.2	0,209	0,879	0,210	0,065	0,249	0,413	0,343
X2.3	0,236	0,840	0,183	-0,048	0,293	0,274	0,274
X2.4	0,250	0,848	0,186	-0,069	0,224	0,291	0,293
X3.1	0,264	0,198	0,832	0,345	0,321	0,458	0,275
X3.2	0,294	0,193	0,884	0,362	0,276	0,419	0,243
X3.3	0,311	0,213	0,928	0,342	0,174	0,565	0,152
X3.4	0,293	0,170	0,917	0,359	0,127	0,542	0,143
X4.2	0,261	-0,030	0,354	0,914	0,115	0,369	0,038
X4.3	0,328	0,051	0,340	0,842	0,056	0,277	0,140
X5.1	0,184	0,436	0,089	-0,088	0,707	0,141	0,197
X5.2	0,377	0,266	0,256	0,155	0,795	0,137	-0,046
X5.3	0,285	0,231	0,281	0,195	0,833	0,173	0,065
X5.4	0,258	0,173	0,171	0,069	0,807	0,140	-0,002
X5.5	0,249	0,174	0,143	0,047	0,802	0,143	-0,088
Y.1	0,349	0,379	0,529	0,333	0,191	0,938	0,366
Y.2	0,315	0,317	0,509	0,404	0,175	0,866	0,173
Y.3	0,382	0,306	0,480	0,328	0,093	0,858	0,353
Y.4	0,315	0,435	0,463	0,250	0,201	0,858	0,303
Z.1	0,150	0,332	0,072	0,030	-0,035	0,247	0,709
Z.2	0,191	0,269	0,253	0,113	0,014	0,254	0,838
Z.3	0,223	0,309	0,176	0,104	-0,014	0,370	0,920
Z.4	0,155	0,286	0,259	0,053	0,136	0,237	0,863
Z.5	0,200	0,363	0,179	0,079	0,065	0,292	0,861

Sumber: Data diolah (2023)

Pada Tabel 4.9 disimpulkan bahwasannya setiap blok indikator menunjukkan nilai *loading* yang tinggi dibandingkan dengan variabel lainnya. Cara lain untuk menilai *discriminant validity* dengan membandingkan akar kuadrat dari *average variance extracted* untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Sebuah model dianggap memiliki tumpang tindih substansial jika nilai AVE untuk masing-masing konstruk lebih besar diantara konstruk yang lainnya (Ghozali dan Latan, 2015).

Tabel 4. 10. Nilai Korelasi Antar Variabel

	X1	X2	X3	X4	X5	Y	Z
X1	0,748*						
X2	0,304	0,833*					
X3	0,327	0,217	0,891*				
X4	0,328	0,005	0,394	0,879*			
X5	0,342	0,322	0,242	0,102	0,789*		
Y	0,386	0,408	0,563	0,373	0,187	0,880*	
Z	0,222	0,370	0,220	0,093	0,034	0,341	0,840*

Sumber: Data diolah (2023)

*Akar AVE

Tabel 4. 11. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dan Akar AVE

Variabel	AVE	Akar AVE
Intensitas Moral (X1)	0,561	0,748
Komitmen Profesional (X2)	0,695	0,833
Keseriusan Kecurangan (X3)	0,794	0,891
<i>Personal Cost</i> (X4)	0,773	0,879
<i>Reward</i> (X5)	0,624	0,789
Niat <i>Whistleblowing</i> (Y)	0,776	0,880
Religiusitas (Z)	0,707	0,840

Sumber: Data diolah (2023)

Dalam Tabel 4.10 dan Tabel 4.11 yang tertera dapat disimpulkan bahwa nilai akar AVE lebih besar daripada nilai korelasi antar konstruk. Nilai akar AVE yang lebih besar dibandingkan dengan korelasi antara suatu konstruk dengan

konstruk lainnya dalam model, maka dapat disimpulkan bahwa validitas diskriminan dalam penelitian ini telah terpenuhi.

4.3.3. Uji Reliabilitas

Dilaksanakannya pengujian reliabilitas guna menegaskan keakuratan, konsisten, dan ketepatan alat dalam mengukur sebuah konstruk. Sebuah konstruk dianggap reliabel ketika memiliki nilai keandalan komposit (*composite reliability*) melebihi angka 0,70 hal ini sesuai yang dikatakan Ghazali dan Latan (2015).

Tabel 4. 12. Nilai *Composite Reliability*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Intensitas Moral (X1)	0,741	0,835	Reliabel
Komitmen Profesional (X2)	0,854	0,901	Reliabel
Keseriusan Kecurangan (X3)	0,914	0,939	Reliabel
<i>Personal Cost</i> (X4)	0,711	0,872	Reliabel
<i>Reward</i> (X5)	0,848	0,892	Reliabel
Niat <i>Whistleblowing</i> (Y)	0,903	0,933	Reliabel
Religiusitas (Z)	0,895	0,923	Reliabel

Sumber: Data diolah (2023)

Dari Tabel 4.12 disimpulkan nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* yang baik adalah di atas 0,70. Ini mengindikasikan bahwa variabel-variabel yang telah diuji terbukti valid dan andal, pengukurannya juga akurat dan konsisten. Oleh karena itu, langkah selanjutnya dapat dilanjutkan untuk menguji model struktural.

4.4. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Setelah memenuhi persyaratan dari *outer model*, langkah berikutnya adalah mengevaluasi model struktural (*inner model*). Model struktural dapat dilihat melalui nilai R-square, yang digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel

independen memengaruhi variabel dependen, dan juga *path coefficients* (Ghozali dan Latan, 2015). Pengukuran nilai *R-square* dapat digunakan untuk mengevaluasi dampak variabel laten independen terhadap variabel laten dependennya. Dalam penelitian ini, nilai-nilai *R-square* yang digunakan adalah 0,67 dapat dikategorikan kuat, 0,33 dapat dikategorikan moderat, dan 0,19 dapat dikategorikan lemah (Ghozali dan Latan, 2015).

Tabel 4. 13. Nilai *R-Square Adjusted*

Variabel	<i>R-Square</i>
Niat <i>Whistleblowing</i>	0,491

Sumber: Data diolah (2023)

Dari Tabel 4.13 disimpulkan nilai *R-square* untuk variabel niat *whistleblowing* sebesar 0,491 (moderat). Ini menunjukkan nilai *R-square* niat untuk melakukan *whistleblowing* sebesar 0,491 maka model penelitian ini dinyatakan moderat dengan arti bahwa variabel Intensitas Moral (X1), Komitmen Profesional (X2), Keseriusan Kecurangan (X3), *Personal Cost* (X4), *Reward* (X5), dan Religiusitas (Z) mampu menjelaskan variabel Niat *Whistleblowing* (Y) sebesar 49,1% sedangkan sisanya 50,9% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

4.4.1. Pengujian Hipotesis Penelitian

Agar bisa mengetahui sebuah hipotesis diterima atau ditolak, dapat dilakukan dengan memperlihatkan nilai signifikansi p-value. Dengan cara melakukan estimasi pengukuran, selain itu standar dari kesalahan tidak lagi dihitung berdasarkan asumsi statistik, melainkan berdasarkan hasil dari observasi empiris dalam metode *bootsrapping*. Dalam penelitian ini, hipotesis diterima jika nilai signifikansi p-value kurang dari 0,05, sebaliknya, jika signifikansi p-value lebih dari 0,05, maka hipotesis dinyatakan ditolak (Ghozali dan Latan, 2015). Hal

ini berarti variabel Intensitas Moral (X1), Komitmen Profesional (X2), Keseriusan Kecurangan (X3). *Personal Cost* (X4), *Reward* (X5), dan Religiusitas (Z) sebagai variabel moderasi mampu memengaruhi variabel Niat *Whistleblowing* (Y) sebesar 49,1%. Sisanya sebesar 50,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model tersebut.

Tabel 4. 14. Nilai Koefisien Jalur pada Pengukuran Struktural

Konstruk	Original Sample (O)	p-values	Keterangan
Intensitas Moral => Niat <i>Whistleblowing</i>	0,109	0,215	Tidak didukung
Komitmen Profesional => Niat <i>Whistleblowing</i>	0,262	0,000	Didukung
Keseriusan Kecurangan => Niat <i>Whistleblowing</i>	0,398	0,000	Didukung
<i>Personal Cost</i> => Niat <i>Whistleblowing</i>	0,260	0,000	Tidak didukung
<i>Reward</i> => Niat <i>Whistleblowing</i>	-0,071	0,391	Tidak didukung
Religiusitas x Komitmen Profesional => Niat <i>Whistleblowing</i>	0,086	0,175	Tidak didukung
Religiusitas x <i>Personal Cost</i> => Niat <i>Whistleblowing</i>	-0,123	0,066	Tidak didukung

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan data Tabel 4.14 diinterpretasikan hubungan antar variabel yang diteliti dengan memeriksa nilai sampel aslinya. Lalu, untuk menilai tingkat signifikansi dari pengaruh hubungan antar variabel, dapat dilihat dari nilai p-valuenya. Dalam riset ini, tingkat signifikansi yang digunakan adalah sebesar 5% (*one tailed*), yang berarti dengan tingkat keyakinan sebesar 95%. Jika p-value dibawah 0,05, maka hasilnya dianggap signifikan, hal ini sesuai yang diungkapkan Ghozali & Latan (2015).

Variabel intensitas moral dengan nilai original sampel positif sebesar 0,109 dan p-value sebesar 0,215. Nilai *original sample* positif menyimpulkan hubungan antara intensitas moral terhadap niat *whistleblowing* adalah positif. Namun, nilai p-

value sebesar 0,215 atau lebih besar dari 0,05, mengindikasikan bahwa hipotesis dalam penelitian ini ditolak. Sehingga, hipotesis pertama yang berbunyi intensitas moral berpengaruh terhadap niat *whistleblowing* adalah **tidak didukung**.

Variabel komitmen profesional dengan nilai original sampel positif sebesar 0,262 dan p-value sebesar 0,000. Nilai original sampel positif ini menyimpulkan bahwa hubungan antara komitmen profesional terhadap niat *whistleblowing* adalah positif. Namun, nilai p-value sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 yang berarti diterimanya hipotesis. Sehingga, hipotesis kedua yang berbunyi komitmen profesional berpengaruh terhadap niat *whistleblowing* adalah **didukung**.

Variabel keseriusan kecurangan dengan nilai original sampel positif sebesar 0,398 dan p-value sebesar 0,000. Nilai original sampel positif ini menyimpulkan bahwa hubungan antara keseriusan kecurangan terhadap niat *whistleblowing* adalah positif. Namun, nilai p-value sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05, mengindikasikan bahwa hipotesis ketiga diterima. Sehingga, hipotesis ketiga yang berbunyi keseriusan kecurangan berpengaruh terhadap niat *whistleblowing* adalah **didukung**.

Variabel *personal cost* dengan nilai original sampel positif sebesar 0,260 dan p-value sebesar 0,000. Nilai original sampel positif ini menyimpulkan bahwa hubungan antara *personal cost* terhadap niat *whistleblowing* adalah positif. Nilai p-value sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 yang artinya hipotesis keempat diterima. Sehingga, hipotesis keempat yang berbunyi *personal cost* berpengaruh terhadap niat *whistleblowing* adalah **tidak didukung**.

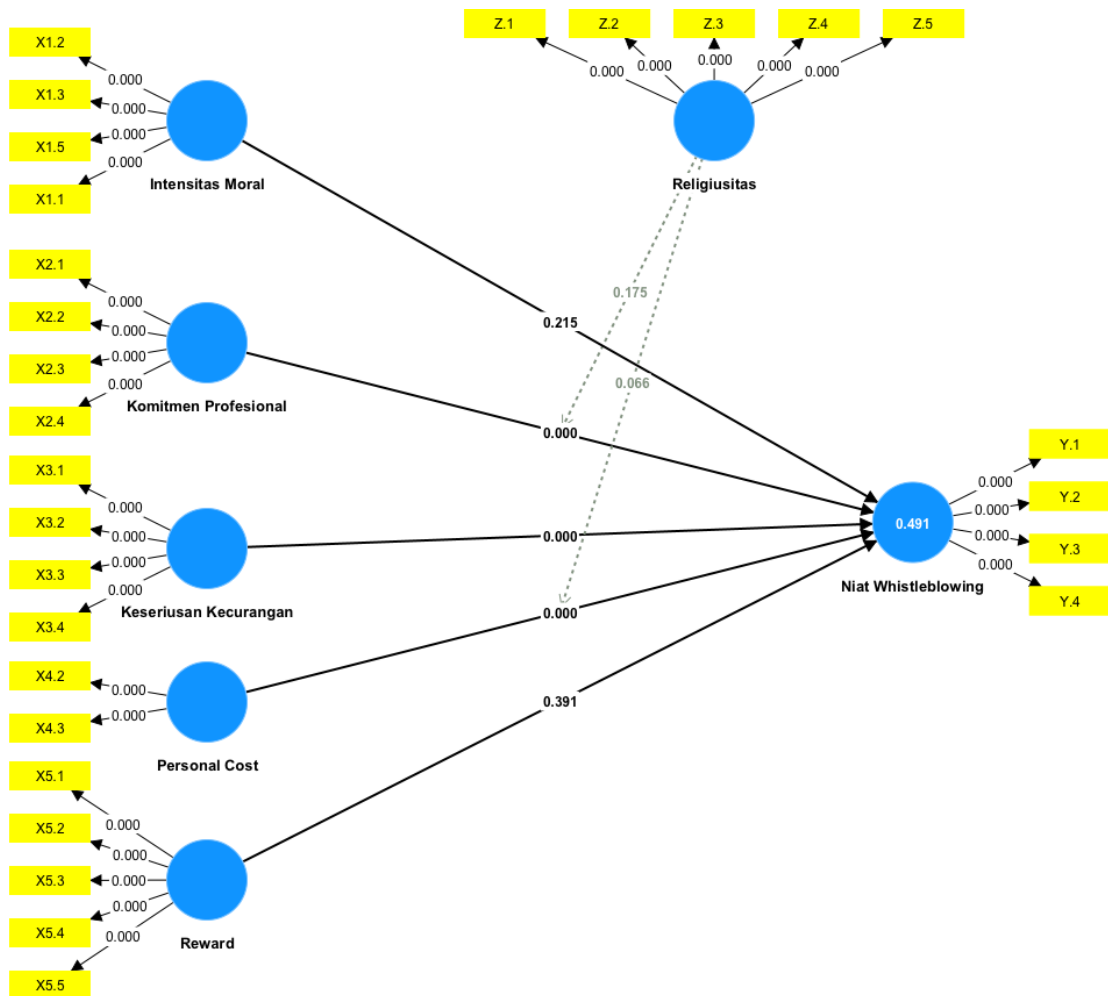
Variabel *reward* memiliki dengan original sampel negatif sebesar (-0,071) dan p-value sebesar 0,391. Nilai original sampel negatif ini menyimpulkan bahwa

arah hubungan antara *reward* terhadap niat *whistleblowing* adalah negatif. Nilai p-value sebesar 0,391 atau lebih besar dari 0,05 yang berarti hipotesis kelima ditolak. Sehingga, hipotesis kelima yang berbunyi *reward* berpengaruh terhadap niat *whistleblowing* adalah **tidak didukung**.

Variabel religiusitas dalam memoderasi komitmen profesional terhadap niat *whistleblowing* memiliki original sampel positif 0,086 dan p-value sebesar 0,175. Nilai original sampel positif ini menyimpulkan bahwa arah hubungan antara religiusitas memoderasi komitmen profesional terhadap niat *whistleblowing* adalah positif. Namun, nilai p-value sebesar 0,175 lebih besar dari 0,05 yang berarti hipotesis keenam ditolak. Sehingga, hipotesis keenam yang berbunyi religiusitas dapat memoderasi hubungan komitmen profesional terhadap niat *whistleblowing* adalah **tidak didukung**.

Variabel religiusitas dalam memoderasi *personal cost* terhadap niat *whistleblowing* memiliki original sampel negatif (-0,123) dan p-value sebesar 0,066. Nilai original sampel negatif ini menyimpulkan bahwa arah hubungan antara religiusitas memoderasi *personal cost* terhadap niat *whistleblowing* adalah negatif. Namun, nilai p-value sebesar 0,066 atau lebih besar dari 0,05 yang berarti hipotesis ketujuh ditolak. Sehingga, hipotesis ketujuh yang berbunyi religiusitas dapat memoderasi hubungan *personal cost* terhadap niat *whistleblowing* adalah **tidak didukung**.

Selanjutnya, gambar 4.2 menunjukkan hasil analisis *bootstrapping*:



Gambar 4. 2. Hasil Analisis *Bootstrapping*

4.4.2. Analisis Hipotesis

Riset ini, hipotesisnya menggunakan *inner model* untuk menguji dampak dari korelasi antara variabel intensitas moral, komitmen profesional, keseriusan kecurangan, *personal cost*, religiusitas, dan *reward* terhadap niat *whistleblowing*.

Berikut adalah penjelasan hasil pengujian hipotesis:

4.4.2.1. Pengaruh Intensitas Moral terhadap Niat *Whistleblowing*

Intensitas adalah suatu keadaan tingkatan atau ukuran intensinya. Sedangkan yang dimaksud dengan moral ialah istilah atau ucapan seseorang (manusia) yang menyebut manusia lainnya dalam hal tindakan yang memiliki nilai yang positif. Sehingga, apabila diartikan secara bersamaan, intensitas moral ialah variabel atau konstruk yang terdiri atas karakteristik-karakteristik yang merupakan perluasan dari berbagai isu yang berkaitan dengan isu moral utama atau suatu situasi, yang kemudian hal tersebut dapat memengaruhi persepsi dan keyakinan seorang individu mengenai hal yang kemudian ia percayai (Primasari dan Fidiana, 2020).

Hasil dari *path coefficients* untuk intensitas moral terhadap niat *whistleblowing* menghasilkan parameter dengan nilai sebesar 0,109, dan nilai p-value yang didapat sebesar 0,215 atau lebih besar dari 0,05. Hasil ini mengindikasikan bahwa intensitas moral tidak ada pengaruh variabel intensitas moral niat *whistleblowing*. Sehingga, hipotesis yang berbunyi adanya pengaruh intensitas moral terhadap niat *whistleblowing* adalah tidak didukung.

Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Primasari dan Fidiana (2020), Nalita dan Adnan (2022), dan Syadiah et al. (2020) yang menunjukkan bahwa intensitas moral berpengaruh signifikan positif terhadap niat *whistleblowing*. Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rachmawati et al. (2022) dan Indriani (2020) yang menyatakan tidak adanya pengaruh intensitas moral terhadap niat *whistleblowing*. Hal tersebut disebabkan karena intensitas moral menjadi batasan penting bagi seorang ASN dalam

bertindak. Karena sebelum mengambil keputusan, individu memikirkan terlebih dahulu seberapa baik dan seberapa buruk dari suatu perilaku yang dilakukan.

Hasil studi ini sesuai dengan konsep persepsi sikap terhadap perilaku dalam *Theory of Planned Behavior*. Dalam variabel ini individu mengacu pada persepsi individu akan kemampuannya untuk menampilkan perilakunya tertentu. Individu tersebut akan bertindak atau berperilaku sesuai dengan sikap yang melekat pada dirinya terhadap perilakunya. Selain itu, individu juga akan mengidentifikasi ukuran pasti baik atau buruk dari suatu perilaku yang akan dilakukan. Yang perlu digarisbawahi bahwa menjadi seorang *whistleblower* bukanlah tugas yang mudah. Para Aparatur Sipil Negara (ASN) memerlukan keberanian untuk melaporkan atau tidak melaporkan tindakan penyalahgunaan atau kecurangan. Hal ini berarti keberanian para ASN yang bekerja di OPD Kota dan Kabupaten Magelang untuk melaporkan tindakan penyalahgunaan atau kecurangan masih rendah. Mereka cenderung enggan melaporkan hal tersebut karena mengkhawatirkan risiko-risiko yang terkait dengan tindakan tersebut. Intensitas moral bukan salah satu faktor atau alasan yang mendorong para ASN di OPD Kota dan Kabupaten Magelang untuk melaporkan sebuah tindakan penyalahgunaan atau kecurangan.

4.4.2.2. Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Niat *Whistleblowing*

Komitmen profesional berhubungan dengan sifat yang dibentuk oleh individu terhadap profesi mereka masing-masing. Komitmen ini meliputi kepercayaan, penerimaan, sasaran, dan nilai terhadap profesi. Terdapat keinginan untuk bekerja atas nama profesi dan ada keinginan untuk bertahan di dalam profesi yang dimaksud (Primasari dan Fidiana, 2020).

Hasil untuk komitmen profesional terhadap niat *whistleblowing* menghasilkan parameter dengan nilai sebesar 0,262, dan p-value yang didapatkan sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara intensitas moral terhadap niat *whistleblowing*. Oleh karena itu, hasil ini sejalan dengan pengujian hipotesis kedua yang diajukan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rachmawati et al. (2022), Primasari dan Fidiana (2020), dan Hariyani et al. (2019) yang menunjukkan bahwa komitmen profesional berpengaruh positif signifikan terhadap niat *whistleblowing*. Dalam hal ini, ketika komitmen profesional seorang ASN tinggi, maka kemungkinan untuk memiliki niat melaporkan kecurangan juga meningkat. Sebaliknya, jika komitmen profesional ASN tersebut rendah, maka ia berkemungkinan untuk membatalkan niatnya untuk melaporkan dugaan penyalahgunaan atau kecurangan tersebut.

Hasil studi ini sesuai dengan konsep kontrol perilaku dalam *Theory of Planned Behavior* yang menerangkan untuk memperbaiki kesejahteraan individu, kelompok, atau anggota dalam organisasi tersebut dengan cara melakukan suatu tindakan yang bermanfaat. Kaitannya dengan *whistleblowing* adalah ketika seorang ASN memiliki komitmen tinggi terhadap profesinya maka ia akan cenderung melakukan pelaporan kecurangan saat mengetahui suatu tindakan kecurangan, tujuannya untuk melindungi organisasinya dari kerugian yang ditimbulkan akibat dari tindakan kecurangan tersebut. Komitmen profesional yang tertanam dalam diri para ASN yang bekerja di OPD Kota dan Kabupaten Magelang pada profesinya ini adalah sebuah tindakan yang sangat positif, karena ketika seseorang melihat

penyalahgunaan atau kecurangan di tempat kerjanya, mereka akan segera melaporkannya tanpa rasa ragu. Dapat disimpulkan semakin tinggi komitmen profesional yang dimiliki ASN di Kota dan Kabupaten Magelang, maka semakin tinggi pula keinginannya untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

4.4.2.3. Pengaruh Keseriusan Kecurangan terhadap Niat *Whistleblowing*

Keseriusan kecurangan disimpulkan sebagai persepsi seseorang tentang bagaimana mereka menilai dampak dari sebuah tindak kecurangan. Persepsi tiap anggota organisasi terhadap keseriusan kecurangan dapat berbeda antara satu dengan yang lain. Pembentuk persepsi keseriusan kecurangan selain berkaitan dengan besaran nilai kecurangan, juga tidak dapat dipisahkan dari jenis kecurangan yang terjadi (Rachmawati et al., 2022).

Hasil *path coefficient* untuk keseriusan kecurangan terhadap variabel niat *whistleblowing* diperoleh nilai koefisien parameter sebesar 0,398, dan nilai p-value yang didapatkan sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan. Oleh karena itu, hasil ini sejalan dengan pengujian hipotesis ketiga yang diajukan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rachmawati et al. (2022) dan Primasari dan Fidiana (2020) yang menunjukkan bahwa keseriusan kecurangan berpengaruh signifikan positif terhadap niat *whistleblowing*. Hal ini berarti jika keseriusan kecurangan yang terindikasi tinggi maka niat individu para ASN untuk melakukan tindakan *whistleblowing* juga tinggi. Sebaliknya jika keseriusan kecurangan tersebut rendah maka para ASN cenderung mengurungkan niatnya untuk melaporkan tindak kecurangan tersebut. Namun, penelitian ini

berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Aliyah dan Marisan (2017) yang mengatakan bahwa keseriusan kecurangan tidak berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan prinsip persepsi kontrol perilaku dalam *Theory of Planned Behavior*. Dalam teori ini, individu akan membentuk pandangan mereka tentang dampak dari perilaku kecurangan. Tingkat keseriusan kecurangan yang tinggi akan cenderung akan memberikan dampak yang lebih merugikan bagi suatu organisasi atau lembaga. Oleh karena itu, seorang ASN yang menyaksikan tindakan kecurangan yang berpotensi merugikan organisasi atau lembaga cenderung memiliki keyakinan untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Ini berarti semakin seriusnya tindakan kecurangan yang dilakukan oleh seorang ASN, maka semakin besar kemungkinan pegawai di organisasi tersebut untuk melakukan tindakan *whistleblowing*

4.4.2.4. Pengaruh *Personal Cost* terhadap Niat *Whistleblowing*

Personal cost adalah faktor yang membuat seseorang enggan untuk melaporkan perilaku yang tidak etis atau tindakan curang, karena mereka percaya bahwa tindakan pengaduan mereka tidak akan direspon, mereka mungkin menghadapi konsekuensi seperti atasan mereka tidak akan melindungi mereka dari ancaman atau tindakan pembalasan dendam, terutama dalam situasi di mana pelanggaran tersebut melibatkan orang yang jabatannya di atas mereka (Rachmawati et al., 2022). *Personal cost* ini merupakan elemen yang dapat memengaruhi keputusan untuk melakukan *whistleblowing*, karena dapat memengaruhi persepsi karyawan terkait dengan risiko pembalasan atau sanksi dari

rekan-rekan di dalam instansi, yang kemungkinan akan mengurangi motivasi Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk melaporkan tindakan kecurangan tersebut.

Nilai *path coefficient* untuk *personal cost* terhadap variabel niat *whistleblowing* adalah sebesar 0,260, ini menunjukkan adanya pengaruh antara *personal cost* terhadap niat *whistleblowing*. Ketika *personal cost* seseorang tinggi, maka niat untuk melakukan *whistleblowing* juga meningkat. Hasil dari penelitian ini menunjukkan nilai p-value sebesar 0,000 atau berarti lebih kecil dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan. Oleh karena itu, hasil ini tidak sejalan dengan pengujian hipotesis keempat yang diajukan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2022) dan Rachmawati et al., (2022) yang menyatakan bahwa tidak adanya pengaruh *personal cost* terhadap niat *whistleblowing*. Namun, riset ini mengkonfirmasi riset yang dilakukan oleh Hariyani et al. (2019) yang menyatakan bahwa *personal cost* berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*. Hal ini berarti juga menunjukkan meskipun adanya ancaman atas tindakan pelaporan kecurangan tetap tidak akan menurunkan minat dari para ASN untuk menjadi seorang *whistleblower*.

Temuan ini tidak sesuai dengan *Theory of Planned Behavior* yang berfokus pada norma subjektif (*subjective norm*) yang merupakan pemahaman individu tentang tekanan sosial yang mereka rasakan ketika mereka memutuskan untuk melaporkan atau tidak melaporkan tindakan sebuah kecurangan. Dalam konteks ini, ASN yang ingin melakukan *whistleblowing* seringkali harus menghadapi risiko atau sanksi yang mungkin akan diterimanya. Tekanan sosial yang mereka alami akan semakin meningkat ketika mereka memutuskan untuk melakukan tindakan

pelaporan kecurangan tersebut. Namun, pada kenyataan yang terjadi di OPD Kota dan Kabupaten Magelang berbeda dengan hal tersebut karena para ASN cenderung tidak takut dengan ancaman dan risiko balas dendam yang diterimanya di kemudian hari ketika mereka melaporkan tindakan kecurangan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar *personal cost* seseorang maka akan semakin besar pula niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing*.

4.4.2.5. Pengaruh *Reward* terhadap *Niat Whistleblowing*

Reward adalah mengenai bagaimana orang-orang diberi penghargaan sesuai dengan nilai-nilai mereka dalam suatu organisasi. Hal ini meliputi *financial reward* atau *nonfinancial reward*. Sistem reward yang diberikan suatu organisasi kepada karyawan merupakan kebijakan organisasi tersebut, yang proses pembuatan dan prakteknya terhadap karyawan dibuat sesuai dengan nilai-nilai kontribusi, skill, dan kompetensi mereka terhadap organisasi (Hariyani et al., 2019).

Nilai *path coefficients* untuk intensitas moral terhadap niat *whistleblowing* adalah sebesar -0,051, menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel reward terhadap niat *whistleblowing*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan nilai p-value yang didapat sebesar 0,542 atau lebih besar dari 0,05, yang berarti bahwa tidak adanya pengaruh variabel *reward* terhadap niat *whistleblowing*. Oleh karena itu, hasil ini tidak sejalan dengan pengujian hipotesis kelima yang diajukan.

Hasil studi ini sesuai dengan yang dilakukan oleh Arwata et al. (2021) yang menyatakan *reward* tidak berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*. Namun, hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Usman dan Rura (2021) dan

Dewi et al. (2020), dan Haliah et al. (2021) yang menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*.

Dalam *Theory of Planned Behavior* yang berdasarkan persepsi kontrol perilaku (*perceived behavior control*) yang tujuan seseorang melakukan suatu tindakan adalah untuk mensejahterakan individu, kelompok, atau organisasinya. Pada kenyataannya adanya *reward* yang ditawarkan oleh instansi tidak memengaruhi niat seorang ASN yang bekerja di OPD Kota dan Kabupaten Magelang untuk melaporkan kecurangan atau pelanggaran yang terjadi. Pemberian *reward* tidak berpengaruh terhadap tindakan *whistleblowing* diduga karena pandangan karyawan yang lebih mengutamakan kepentingan dan keselamatan instansi tanpa memandang *reward* apa yang akan diterima jika melaporkan tindakan kekurangan atau pelanggaran yang terjadi tersebut. Dalam hal ini, ASN yang memiliki prinsip untuk selalu mengutamakan kepentingan dan keselamatan tanpa mempertimbangkan insentif atau imbalan yang mungkin mereka terima jika mereka melaporkan tindakan kecurangan atau pelanggaran yang terjadi. Secara logis, seseorang bersedia melaporkan kecurangan atau pelanggaran yang mereka ketahui tanpa memedulikan imbalan yang diberikan oleh instansi atau organisasi.

4.4.2.6. Religiusitas Memoderasi Hubungan Komitmen Profesional dengan

Niat Whistleblowing

Religiusitas merupakan sebuah penilaian keagamaan seorang individu atau ketetapan keyakinan terhadap ajaran agama dalam diri individu tersebut. Keyakinan individu tersebut dapat tercermin dalam tindakan atau perilaku sehari-hari, karena

religiusitas tidak dapat diamati secara langsung sehingga dapat dikenali melalui perilaku seseorang (Dhamasanti dan Sudaryati, 2021).

Komitmen profesional merupakan suatu kesetiaan yang ditanamkan oleh seseorang terhadap profesi yang ditekuninya, sesuatu yang dipercayainya, suatu yang ia terima, tujuannya dan nilai-nilai dari profesi yang ditekuninya. Kemauan untuk berupaya keras demi menjalankan tugas profesionalnya dan keinginan untuk menjaga status keanggotaan dalam profesi tersebut. Signifikansi dari penelitian tentang komitmen profesional memiliki dampak yang penting pada tingkat individu maupun organisasinya (Satrya et al., 2019).

Hasil dari *path coefficients* untuk religisuitas dapat memoderasi hubungan komitmen profesional terhadap niat *whistleblowing* diperoleh nilai koefisien sebesar 0,086 dan nilai p-value sebesar 0,175 atau $> 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh variabel religiusitas memoderasi hubungan antara komitmen profesional terhadap niat *whistleblowing*. Oleh karena itu, hipotesis keenam tidak sejalan dengan hipotesis yang diajukan yang mana menyatakan bahwa religiusitas dapat memoderasi hubungan antara komitmen profesional dengan niat *whistleblowing*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kashif et al. (2017) dan Satrya et al. (2019) yang menyatakan bahwa religiusitas tidak dapat memoderasi hubungan komitmen profesional terhadap niat *whistleblowing*.

Teori ini mengkonfirmasi *Theory of Planned Behavior* yang berdasarkan persepsi kontrol perilaku (*perceived behavior control*) menjelaskan bahwa tindakan seseorang sangat dipengaruhi oleh keyakinan mereka terhadap kemampuannya

untuk melaksanakan tindakan tersebut, yang mana hal ini termasuk dalam kategori kontrol perilaku yang dirasakan. Pada kenyataannya para ASN di OPD Kota dan Kabupaten Magelang walaupun mereka mempunyai tingkat religiusitas yang cukup baik tetapi mereka tidak dapat menerapkan ajaran moral agamanya, maka tidak akan mengubah moral sehingga tidak ada hubungannya dengan niat *whistleblowing*. Perilaku religius seorang ASN tidak dapat terlepas dari dua faktor yang dapat memengaruhinya, yaitu faktor individual dan faktor situasional. Faktor individual mencakup berbagai aspek seperti lama bekerja, usia, kondisi fisik, jenis kelamin, keadaan psikologis, dan motivasi dalam berperilaku. Di samping itu, faktor situasional atau lingkungan luar termasuk kondisi pekerjaan, lingkungan kerja, dan faktor-faktor lainnya.

Fenomena yang dapat menjelaskan ketiadaan interaksi antara religiusitas dan komitmen profesional dalam konteks niat *whistleblowing* mungkin disebabkan oleh tingkat religiusitas yang dimiliki seorang ASN yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi yang dihadapinya. Meskipun seorang ASN memiliki komitmen profesional yang tinggi dan tingkat religiusitas yang tinggi, hal ini tidak menjamin bahwa mereka akan tetap patuh pada aturan dan perintah Tuhan serta tidak menjamin juga seorang ASN tersebut dapat melakukan tindakan yang sesuai dan tidak sesuai dengan nilai-nilai agama mereka.

4.4.2.7. Religiusitas Memoderasi Hubungan *Personal Cost* dengan Niat *Whistleblowing*

Religiusitas merupakan penilaian pribadi tentang keagamaan seseorang atau kepercayaan individu terhadap ajaran agama dalam dirinya. Keyakinan individu

tersebut tercermin lewat perilakunya sehari-hari, karena sifat religiusitas tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat dilihat melalui perilakunya (Dhamasanti dan Sudaryati, 2021).

Menurut Hariyani et al. (2019) *personal cost* merupakan salah satu alasan utama yang menyebabkan seseorang tidak ingin melaporkan dugaan pelanggaran karena mereka meyakini bahwa laporan mereka tidak akan ditindaklanjuti, mereka akan mengalami retaliasi (balas dendam), atau atasan tidak akan melindungi mereka dari ancaman balas dendam tersebut, khususnya dalam jenis pelanggaran yang melibatkan atasannya.

Hasil dari *path coefficients* untuk religiusitas dapat memoderasi hubungan *personal cost* terhadap niat *whistleblowing* diperoleh nilai sebesar 0,086, yang menunjukkan bahwa variabel religiusitas tidak dapat memoderasi hubungan antara *personal cost* terhadap niat *whistleblowing*. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai p-value yang didapat sebesar 0,066 atau lebih besar dari 0,05, yang berarti variabel religiusitas tidak dapat memoderasi hubungan antara *personal cost* terhadap niat *whistleblowing*. Sehingga, hipotesis yang berbunyi religiusitas dapat memoderasi terhadap niat *whistleblowing* adalah tidak didukung.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2022) yang menyatakan bahwa religiusitas tidak mampu memperkuat hubungan antara *personal cost* terhadap niat *whistleblowing*.

Berdasarkan jawaban yang didapatkan oleh responden Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kota dan Kabupaten Magelang mengenai indikator nilai keagamaan seseorang yang memiliki tingkat religiusitas yang tinggi tidak

mendorong orang tersebut untuk melakukan *whistleblowing*. Pengetahuan mereka tentang agama dianggap sebagai landasan untuk mempertimbangkan dalam pengambilan keputusan, tetapi bukan faktor-faktor eksternal seperti tekanan dan ancaman yang masih ada, yang dapat memengaruhi niat seseorang untuk membuat keputusan etis. Dengan demikian, pemahaman agama dianggap sebagai dasar dan pedoman dalam proses pengambilan keputusan yang tetap dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor luar, seperti risiko pembalasan dendam atau bahkan mendapat tekanan dan ancaman.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh intensitas moral, komitmen profesional, keseriusan kecurangan, *personal cost*, dan *reward* terhadap niat *whistleblowing* dengan religiusitas sebagai variabel moderasi. Studi ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dengan penyebaran kuesioner kepada 24 OPD yang berada di Kota dan Kabupaten Magelang. Kuesioner tersebut disebarakan secara langsung (*offline*). Total responden dalam penelitian ini sebanyak 153 responden. Dengan merujuk kepada temuan yang telah diuraikan dalam penelitian sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diambil dari pembahasan terkait dengan isu dan tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian, diketahui bahwa intensitas moral tidak berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*.
2. Berdasarkan penelitian, diketahui bahwa komitmen profesional berpengaruh positif signifikan terhadap niat *whistleblowing*.
3. Berdasarkan penelitian, diketahui bahwa keseriusan kecurangan berpengaruh positif signifikan terhadap niat *whistleblowing*.
4. Berdasarkan penelitian, diketahui bahwa variabel *personal cost* berpengaruh positif signifikan terhadap niat *whistleblowing*.
5. Berdasarkan penelitian, diketahui bahwa *reward* tidak berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*.

6. Berdasarkan penelitian, diketahui bahwa variabel religiusitas tidak mampu memoderasi hubungan komitmen profesional dengan niat *whistleblowing*.
7. Berdasarkan penelitian, diketahui bahwa variabel religiusitas tidak mampu memoderasi hubungan antara *personal cost* dengan niat *whistleblowing*.

5.2. Implikasi Penelitian

Setelah hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penelitian ini, peneliti memaparkan beberapa implikasi, yaitu:

1. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber referensi baru bagi peneliti di masa yang akan datang yang tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh intensitas moral, komitmen profesional, keseriusan kecurangan, *personal cost*, dan *reward* terhadap niat *whistleblowing* dengan religiusitas sebagai variabel moderasi.
2. Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi instansi-instansi khususnya instansi pemerintahan seperti Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kota dan Kabupaten Magelang untuk memaksimalkan *sistem whistleblowing* di pemerintahan dan juga meminimalisir tindakan *fraud* di pemerintahan.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa batasan yang potensial memengaruhi hasil yang diperoleh. Berikut adalah beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, termasuk:

1. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa *R square* sebesar 0,491 yang berarti bahwa variabel intensitas moral, komitmen profesional, keseriusan kecurangan, *personal cost*, *reward* dan religiusitas sebagai variabel moderasi

berpengaruh 49,1% terhadap niat *whistleblowing*. Sedangkan sisanya 50,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain dari luar penelitian ini. Hal tersebut dapat memengaruhi penelitian selanjutnya.

2. Penelitian ini tidak dilakukan pada seluruh OPD yang ada di Kota dan Kabupaten Magelang. Penelitian ini hanya ditujukan kepada 24 dinas yang berada baik di Kota maupun Kabupaten Magelang.
3. Pertanyaan variabel *personal cost* hanya 2 item pertanyaan yang valid.

5.4. Saran

Berdasarkan dari beberapa penjelasan di atas, berikut adalah saran-saran yang bisa dipertimbangkan oleh peneliti-peneliti lain ke depannya yaitu:

1. Bagi peneliti di masa mendatang, disarankan untuk melanjutkan studi serupa ini dan mempertimbangkan penambahan variabel serta eksplorasi lebih dalam secara kualitatif.
2. Sebaiknya kuesioner tidak disebarkan pada waktu sibuk atau pada waktu responden sibuk. Hal ini dilakukan agar tidak menghambat proses pengembalian kuesioner.
3. Peneliti berikutnya diharapkan dapat menerapkan *Theory of Planned Behavior* lebih dalam bukan sekedar niat *whistleblowing* saja, tetapi juga peneliti sampai pada perilaku *whistleblowing*.
4. Peneliti berikutnya untuk memperbaiki dan memodifikasi instrumen kuisisioner variabel *personal cost*.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. W., & Hasma, H. (2018). Determinan Intensi Auditor Melakukan Tindakan Whistleblowing dengan Perlindungan Hukum Sebagai Variabel Moderasi. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 1(3), 385–407. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2017.v1.i3.2096>
- Aida, R., Helmy, H., & Setiawan, M. A. (2019). Faktor-faktor yang Memengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 1(4), 1633–1649. <http://jea.ppj.unp.ac.id/index.php/jea/issue/view/14>
- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211.
- Aliyah, S., & Marisan, I. (2017). Analisis Faktor-faktor yang Memengaruhi Minat Pegawai Melakukan Tindakan Whistleblowing dengan Reward Model Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, 96–118.
- Alleyne, P., Haniffa, R., & Hudaib, M. (2019). Does Group Cohesion Moderate Auditors Whistleblowing Intentions? *Journal of International Accounting Auditing and Taxation*, 34, 69–90.
- Ancok, D., & Suroso, F. N. (2000). *Psikologi Islami: Solusi Islam atas Problem-problem Psikologi* (M. S. Ardani, Ed.; 3rd ed., Vol. 1). Pustaka Pelajar.
- Arwata, I. G. A. B., Rustiarini, N. W., & Dewi, N. P. S. (2021). Faktor yang Berpengaruh Terhadap Niat Karyawan Melakukan Tindakan Whistleblowing pada BCA KCP Ubud. *Jurnal Riset Akuntansi*, 11, 104–113.
- Ayem, S., & Rumdoni. (2021). Pengaruh Penalaran Moral, Retaliasi, Religiusitas, dan Gender terhadap Niat Mahasiswa Melakukan Tindakan Whistleblowing. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 12, 150–162.
- Ayem, S., & Yuliana, D. (2019). Pengaruh Independensi Auditor, Kualitas Audit, Manajemen Laba, dan Komisaris Independen terhadap Integritas Laporan Keuangan (Studi Kasus pada Perusahaan Perbankan yang Terdaftar di BEI Periode 2014-2017). *Jurnal Akuntansi & Manajemen Akmenika*, 16, 197–210.
- Bagustianto, R. (2017). Faktor-faktor yang Memengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 19(2), 276–296.
- Bayu, R. (2021). Pengaruh Pemberian Reward, Komitmen Organisasi, dan Komitmen Religius Terhadap Niat Melakukan Tindakan Whistleblowing. *Skripsi*, 34–45.

- Bline, D., Meixner, W., & Aranya, N. (1992). The Impact of The Work Setting on the Organizational and Professional Commitment of Accountants. *Research in Governmental and Nonprofit Accounting*, 7, 79–96.
- Darjoko, F. J., & Nahartyo, E. (2017). Efek Tipe Kecurangan dan Anonimitas Terhadap Keputusan Investasi Auditor Internal atas Tuduhan Whistleblowing. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 14(2), 202–221. <https://doi.org/10.21002/jaki.2017.11>
- Dewi, N. K. A. R., & Dewi, I. G. A. A. P. (2019). Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi, dan Sensitivitas Etika terhadap Intensi Dalam Melakukan Whistleblowing: Studi Kasus pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Bali. *Jurnal Ilmiah Akuntansi & Bisnis*, 4(1), 1–13. <http://journal.undiknas.ac.id/index.php/akuntansi>
- Dewi, N., Sujana, E., & Wiguna, I. G. (2020). The Effect of Identity Protection and Financial Reward on Whistleblowing Intention in Public Sector Organization: Experimental Study. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 158, 37–50.
- Dhamasanti, J. F., & Sudaryati, E. (2021). Mediasi Profesionalisme pada Pengaruh Intensitas Moral dan Religiusitas terhadap Perilaku Etis Auditor. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(4), 481–502. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i4.4564>
- Dianingsih, D. H., & Pratolo, S. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Intensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing: Studi Empiris pada Badan Pemeriksa Keuangan RI dan Pemerintah Kota serta Kabupaten di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Reviu Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 2(1). <https://doi.org/10.18196/rab.020120>
- Gandamihardja, S. (2016). Pengaruh Komitmen Profesional dan Intensitas Moral terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing. *Jurnal Bisnis*.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 (2nd ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghufron, M. N., & Risnawita, R. (2010). *Teori-teori Psikologi* (R. Kusumaningratri, Ed.; Vol. 1). Ar-Ruzz Media Group.
- Glock, C., & Stark, R. (1970). *Religion and Society in Tension: a Publi. From The Research Program in the Sociology of Religion Survey Research Center, Univ. of Calif., Berkeley*. Chicago Rand McNally.
- Haliah, H., Nirwana, N., & Mangngalla, M. (2021). Pengaruh Pemberian Reward dan Komitmen Profesional Auditor Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing. *Accounting Profession Journal (APAJI)*, 3(1).

- Hamid, R. S., & Anwar, S. M. (2019). *Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian: Konsep Dasar dan Aplikasi dengan Program SmartPLS 3.2.8 dalam Riset Bisnis* (Abiratno, S. Nurdiyanti, & A. D. Raksanadana, Eds.). PT Inkubator Penulis Indonesia. www.institutpenulis.id
- Hanif, R. A., & Odiatma, D. F. (2017). Pengaruh Personal Cost Reporting, Status Wrong Doer dan Tingkat Keseriusan Kesalahan terhadap Whistleblowing Intention. *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, 10(1). <http://jurnal.pcr.ac.id>
- Hariyani, E., & Putra, A. A. (2019). Pengaruh Komitmen Profesional, Lingkungan Etika, Intensitas Moral, Personal Cost terhadap Intensi Untuk Melakukan Whistleblowing Internal (Studi Empiris pada OPD Kabupaten Bengkalis). *Jurnal Akuntansi, Keuangan Dan Bisnis*, 11(2), 17–26. <http://jurnal.pcr.ac.id>
- Hariyani, E., Putra, A. A., & Wiguna, M. (2019). Pengaruh Komitmen Profesional, Perkembangan Etis, Personal Cost, Reward terhadap Intensi Internal Whistleblowing (Studi Empiris pada OPD Kabupaten Siak). *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, 12(12), 19–28. <http://jurnal.pcr.ac.id/index.php/jakb/>
- Hartono, B. J. (2021). Pengaruh Tingkat Keseriusan Kecurangan, Personal Cost, Komitmen Organisasi, dan Religiusitas Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing. *Skripsi*, 67–78.
- Husniati, S., Hardi, H., & Wiguna, M. (2017). Faktor-faktor yang Memengaruhi Intensi Untuk Melakukan Whistleblowing Internal (Studi Empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Rokan Hulu). *JOM Fekon*, 4(1), 1223–1238.
- Indonesia Corruption Watch. (2019). *Trend Penindakan Kasus Korupsi Tahun 2019*. https://antikorupsi.org/sites/default/files/dokumen/200215-tren_penindakan_kasus_korupsi_tahun_2019_final_2.pdf.
- Indriani, V. (2020). Pengaruh Variabel Komitmen Profesional, Intensitas Moral, dan Sensitivitas Etis terhadap Variabel Whistleblowing dengan Reward sebagai Variabel Moderasi. *Prosiding Seminar Nasional*, 1–7.
- Jogiyanto. (2007). *Sistem Informasi Keperilakuan*. Andi Offset.
- Kashif, M., Zarkada, A., & Thurasamy, R. (2017). The Moderating Effect of Religiosity on Ethical Behavioural Intentions: An Application of The Extended Theory of Planned Behaviour to Pakistani Bank Employees. *Personnel Review*, 46(2), 429–448. <https://doi.org/10.1108/PR-10-2015-0256>
- Khanifah, Anam, M. C., & Astuti, E. B. (2017). Pengaruh Attitude Toward Behaviour, Subjective Norm, Perceived Behavioral Control Pada Intention Whistleblowing. *Jurnal Akses*, 12(24), 147–158.

- Kurniawati, F., & Aris, M. A. (2022). Pengaruh Sikap, Kontrol Perilaku, dan Komitmen Profesional Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing (Studi Kasus Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Karanganyar). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 525–527.
- Kurniawati, F. N. E. (2021). *Faktor-faktor yang Memengaruhi Niat Whistleblowing pada Karyawan Bank Syariah di Daerah Istimewa Yogyakarta*.
- Marliza, R. (2018). Pengaruh Personal Cost of Reporting, Komitmen Organisasi, dan Tingkat Keseriusan Kecurangan Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing (Studi Empiris pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Payakumbuh). *Jurnal Akuntansi*, 1–20.
- Miceli, M. P., & Near, J. (2017). The Relationships Among Beliefs, Organizational Position, and Whistleblowing Status: A Discriminant Analysis. *Academy of Management Journal*, 27(4), 23–41.
- Mulfag, F. C. P., & Serly, V. (2019). Pengaruh Faktor Individu dan Situational terhadap Niat Whistleblowing. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 1(2), 694–709. <http://jea.ppj.unp.ac.id/index.php/jea/issue/view/6>
- Nalita, F., & Adnan, A. (2022). Pengaruh Komitmen Anggaran dan Intensitas Moral Terhadap Kecenderungan Menjadi Whistleblower dengan Gaya Kepemimpinan sebagai Pemoderasi (Studi pada Pemerintahan Kabupaten Aceh Jaya). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi*, 7(2), 229–242. <https://doi.org/10.24815/jimeka.v7i2.20562>
- Prayogi, W. R., & Suprajitno, D. (2020). Pengaruh Komitmen Profesional, Personal Cost, dan Moral Reasoning terhadap Niat Seseorang untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi*, 2, 10–17.
- Primasari, R. A., & Fidiana, F. (2020). Whistleblowing berdasarkan Intensitas Moral, Komitmen Profesional, dan Tingkat Keseriusan Kecurangan. In *Jurnal Kajian Akuntansi* (Vol. 4, Issue 1). <http://jurnal.unswagati.ac.id/index.php/jka>
- Putra, Y. P. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi, Tingkat Keseriusan Kecurangan, Komitmen Profesi, dan Intensitas Moral Terhadap Niat Melakukan Whistle-Blowing. *Skripsi*, 34–45.
- Putri, S. A., & Zahroh, F. (2022). Kontrol Perilaku, Komitmen Profesional, Religiusitas dan Niat Melakukan Whistleblowing. *E-Jurnal Akuntansi*, 32(10), 2991. <https://doi.org/10.24843/EJA.2022.v32.i10.p07>
- Rachmawati, A. V., Nazaruddin, I., & Utami, T. P. (2022). Peran Intensitas Moral, Komitmen Profesional, Keseriusan Kecurangan dan Personal Cost pada Peningkatan Niat Whistleblowing. *Reviu Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 6(2), 35–48. <https://doi.org/10.18196/rabin.v6i2.15450>

- Rahmawati, H. (2022). Faktor Penentu Tindakan Whistleblowing Aparatur Sipil Negara Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur. *Thesis*, 23–45.
- Riantika, R. L. (2021). Anti Fraud dan Whistleblowing Intention: Peran Intensitas Moral dan Pengambilan Keputusan Etis. *AFRE (Accounting and Financial Review)*, 4(1), 95–106. <https://doi.org/10.26905/afr.v4i1.5957>
- Rosalia, R. (2020). Persepsi Mahasiswa Akuntansi Terhadap Whistleblowing . *Jurnal Audit Dan Akuntansi* , 19–48.
- Rustiarini, N. W., & Sunarsih, N. M. (2019). *Fraud dan Whistleblowing: Pengungkapan Kecurangan Akuntansi oleh Auditor Pemerintah*.
- Sani, N. A., Salim, A. S. A., & Jaffar, N. (2022). The Influences of Self-efficacy, Empathy, Ethical Leadership and Power Distance on Whistleblowing Intention. *IBIMA Business Review*, 2022, 1–17. <https://doi.org/10.5171/2022.723303>
- Saputra, V., Eliza, A., & Martika Sari, Y. (2021). Pengaruh Komitmen Profesional, Tingkat Keseriusan Kecurangan dan Intensitas Moral Terhadap Intensi Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing (Studi Empiris Pada PT Bank Syariah Indonesia Area Lampung Dan KC Bandar Lampung Kedaton). *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Islam*, 02(02). <http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/al-mal>
- Sari, R. P. (2018). Faktor Faktor yang Memengaruhi Pegawai Negeri Sipil Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing (Studi Empiris pada BPK Sumatera Barat). *Jurnal Akuntansi*, 6(1), 1–22.
- Satrya, I. F., Helmy, H., & Taqwa, S. (2019). Pengaruh Komitmen Profesional dan Sosialisasi Antisipatif Mahasiswa Akuntansi terhadap Niat Whistleblowing dengan Religiusitas sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 1(4), 1863–1880.
- Sekaran, U. (2011). *Research Methods for Business (1st & 2nd ed.)*. Salemba Empat.
- Sofiati, E. (2021). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai. *Ekono Insentif*, 15(1), 34–46. <https://doi.org/10.36787/jei.v15i1.502>
- Suh, J. B., & Shim, H. S. (2020). The Effect of Ethical Corporate Culture on Anti-Fraud Strategies in South Korean Financial Companies: Mediation of Whistleblowing and a Sectoral Comparison Approach in Depository Institutions. *International Journal of Law, Crime, and Justice*, 60, 1–9.
- Suryono, E., & Chariri, A. (2016). Sikap, Norma Subjektif, dan Intensi Pegawai Negeri Sipil untuk Mengadukan Pelanggaran (Whistle-Blowing). *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 13(1), 102–116. <https://doi.org/10.21002/jaki.2016.06>

- Susanto, E. (2019). *Korupsi Proyek Jembatan Rp90 Juta, ASN di Magelang Ditangkap*. Detik News. <https://news.detik.com/berita-jawa-tengah/d-4520381/korupsi-proyek-jembatan-rp-90-juta-asn-di-magelang-ditangkap>
- Susanto, E. (2020). *Begini Modus Oknum PNS Pemkab Magelang Jual 100-an Kendaraan Dinas*. Detik New. <https://news.detik.com/berita-jawa-tengah/d-4946349/begini-modus-oknum-pns-pemkab-magelang-jual-100-an-kendaraan-dinas/2>
- Sutedjo, P., & Purnamasari, V. (2020). Dampak Keseriusan Masalah, Risiko Bagi Pelapor, dan Status Pelanggar terhadap Niat Whistleblowing. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 8(3), 489–502. <https://doi.org/10.17509/jrak.v8i3.26226>
- Syadiah, E. S. N., Oktaroza, M. L., & Sukarmanto, E. (2020). Pengaruh Profesionalisme Auditor dan Intensitas Moral terhadap Whistleblowing. *Prosiding Akuntansi*, 261–270.
- Usman, H., & Rura, Y. (2021). Pengaruh Personal Cost dan Pemberian Reward Terhadap Whistleblowing. *Equilibrium*, 10(1), 1–8.
- Utama, D. W., Andriyani, L., & Pramita, Y. D. (2021). Sikap, Norma Subjektif, Komitmen Profesional Terhadap Intensi Pegawai Begeri Sipil Untuk Melakukan Tindakan Internal Whistleblowing (Studi Pada Organisasi Perangkat Daerah (Opd) Kota Dan Kabupaten Magelang). *Business and Economics Conference in Utilization of Modern Technology*, 487–495. www.bpk.go.id
- Valentine, S., & Godkin, L. (2019). Moral Intensity, Ethical Decision Making, and Whistleblowing Intention. *Journal of Business Research*, 98, 277–288.
- Widyadhana, I. R., & Puspita, A. F. (2021). Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Niat Whistleblowing (Studi pada Pegawai Pajak Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Selatan). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 1–26.
- Winchester, D. (2008). Embodying the Faith: Religious Practice and The Making of a Muslim Moral Habitus. *Social Force*, 86(4), 1753–1780.
- Zarefar, A., Surya, R. A. S., & Mela, N. F. (2018). The Machiavellian Character, Ethical Environment and Personal Cost in their impact to Whistleblowing Intention (Empirical Study on SAMSAT of Pekanbaru City and Rokan Hulu Regency). *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, 11(1), 79–88. <http://jurnal.pcr.ac.id>
- Zheng, D., Waite, E., David, E. M., Driel, M. Van, & McDonald, D. P. (2015). Effects of Ethical Leadership on Emotional Exhaustion in High Moral Intensity Situations. *The Leadership Quarterly*, 26(5), 732–748.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1
KUESIONER PENELITIAN

Perihal : Permohonan Pengisian Kuesioner

Yth. Bapak/Ibu Responden

Di tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir sebagai mahasiswa Program Magister Akuntansi Universitas Islam Indonesia, saya:

Nama : Ridha Nur Zullaekha
NIM : 21919025
Jurusan / Fakultas : Akuntansi / Ekonomi dan Bisnis
Judul Penelitian : Pengaruh Intensitas Moral, Komitmen Profesional, Keseriusan Kecurangan, *Personal Cost*, dan *Reward* Terhadap Niat *Whistleblowing* dengan Religiusitas sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Opd Kota Dan Kabupaten Magelang)

bermaksud melakukan penelitian di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota dan Kabupaten Magelang untuk pengambilan data. Demi kelancaran penelitian ini, saya membutuhkan data penelitian melalui instrument penelitian berupa kuesioner. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i memberikan informasi dengan cara mengisi kuisisioner. Informasi yang diperoleh dari Bapak/Ibu/Saudara/i akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ilmiah.

Bapak/Ibu/Saudara/i dimohonkan untuk memberikan tanda check list (√) pada kolom bantuan pilihan yang telah disediakan sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i mengenai pernyataan yang diberikan.

Demikian surat ini saya sampaikan, atas perhatian dan kesediaan

Bapak/Ibu/Saudara/i, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Hormat saya,

Ridha Nur Zullaekha
(087726892051)

A. Identitas Responden

Isilah dengan singkat dan jelas berdasarkan data diri Bapak/Ibu dengan memberikan tanda (√) pada jawaban yang telah disediakan.

Nama :

(Tidak wajib diisi/
boleh diisi dengan inisial)

Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan

Usia : 25-35 tahun 36-45 tahun
 46-55 tahun > 55 tahun

Tingkat Pendidikan : SMA Diploma
 S1 S2

Lainnya.....

Jenis Jabatan :

Golongan : Gol I
 Gol II
 Gol III
 Gol IV

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i dengan memberi tanda (√) pada kolom jawaban yang telah disediakan dengan ketentuan sebagai berikut.

(STS) = Sangat Tidak Setuju = Skor 1
(TS) = Tidak Setuju = Skor 2
(S) = Setuju = Skor 3
(SS) = Sangat Setuju = Skor 4

NIAT *WHISTLEBLOWING*

No.	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1.	Saya akan melaporkan pelanggaran jika saya mengetahui adanya pelanggaran yang terjadi di instansi saya.				
2.	Saya berusaha untuk melaporkan pelanggaran yang terjadi di perusahaan meskipun mengetahui bahwa tindakan tersebut dapat membawa risiko bagi perkembangan karir saya.				
3.	Saya siap melaporkan pelanggaran, karena saya yakin bahwa dengan pelaporan pelanggaran, instansi akan segera mengatasi permasalahan yang muncul.				
4.	Apabila saya mengetahui adanya pelanggaran yang terjadi di instansi, saya akan berupaya untuk melaporkannya melalui saluran internal yang ada di instansi.				
5.	Jika pelaporan pelanggaran tidak memungkinkan, saya akan berusaha untuk melakukan tindakan <i>whistleblowing</i> melalui saluran eksternal luar organisasi.				

INTENSITAS MORAL

No.	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1.	Rekan kerja saya yang mengungkapkan tindakan kecurangan mungkin akan menyebabkan ketidakpuasan atau kerugian bagi karyawan lain.				
2.	Dampak yang diantisipasi mungkin akan muncul jika ada rekan kerja saya yang melaporkan tindakan kecurangan yang dilakukan oleh orang lain.				
3.	Rekan kerja saya yang melaporkan kecurangan mungkin akan merasakan konsekuensi dari tindakan kecurangan yang dilakukan oleh seseorang.				
4.	Sejumlah individu mungkin akan mengalami dampak dari keputusan rekan kerja saya yang telah melaporkan tindakan kecurangan yang dilakukan seseorang.				
5.	Rekan kerja dan rekan seprofesi lainnya mungkin akan setuju dengan keputusan yang diambil oleh rekan kerja saya yang melaporkan tindakan kecurangan yang dilakukan seseorang tersebut.				

KOMITMEN PROFESIONAL

No.	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1.	Saya sangat fokus pada pengembangan karir profesi saya.				
2.	Saya percaya bahwa pekerjaan saya saat ini adalah yang terbaik dalam hidup saya, terutama dalam hal kinerjanya.				
3.	Saya akan berusaha keras dan berusaha semaksimal mungkin untuk meraih kesuksesan dalam menjalani karir profesi ini.				
4.	Bagi saya instansi ini adalah tempat yang paling sesuai untuk saya berkarir.				

KESERiusAN KECURANGAN

No.	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1.	Saya akan melakukan pelaporan jika rekan saya melakukan pelanggaran yang dampaknya yang besar atau bersifat materiil.				
2.	Saya akan melakukan pelaporan jika pelanggaran yang dilakukan oleh pimpinan di instansi saya memiliki dampak yang besar atau bersifat materiil.				
3.	Saya akan tetap melakukan pelaporan pelanggaran yang dilakukan oleh rekan kerja meskipun jumlahnya kecil atau tidak bersifat materiil.				
4.	Saya akan tetap melakukan pelaporan pelanggaran yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan meskipun jumlahnya kecil atau tidak bersifat materiil.				
5.	Keseriusan pelanggaran baik dalam jumlah besar atau kecil, memiliki pengaruh besar terhadap keputusan saya untuk melaporkannya.				

PERSONAL COST

No.	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1.	Saya tidak akan mengadakan tindakan kecurangan di tempat kerja saya karena saya khawatir akan menghadapi potensi ancaman dari sesama rekan kerja.				
2.	Saya rela melakukan tindakan whistleblowing meskipun berdampak pada penundaan gaji saya.				
3.	Saya akan mengungkapkan tindakan kecurangan di tempat saya kerja, bahkan jika pelakunya adalah atasan saya.				
4.	Minat melaporkan kecurangan saya tinggi tetapi lebih tinggi permintaan atas perlindungan diri saya.				
5.	Terdapat berbagai macam bentuk intimidasi dibalik tindakan pelaporan.				

REWARD

No.	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1.	Pemberian <i>reward</i> dapat meningkatkan prestasi kerja saya.				
2.	Para pelapor kecurangan/whistleblower seharusnya mendapatkan penghargaan atas jasanya.				
3.	Melaporkan kecurangan merupakan keputusan yang berat, sehingga pemberian imbalan yang sesuai adalah wajar.				
4.	Saya merasa termotivasi untuk melaporkan pelanggaran karena adanya insentif.				
5.	Saya menjadi termotivasi untuk melaporkan pelanggaran karena ada janji promosi jabatan jika saya melakukannya.				

RELIGIUSITAS

No.	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1.	Saya rutin mengikuti atau terlibat dalam aktivitas keagamaan.				
2.	Saya meyakini bahwa agama adalah asal-usul segala norma dan aturan.				
3.	Bagi saya, nilai-nilai keagamaan memiliki prioritas lebih tinggi daripada nilai-nilai materi.				
4.	Saya percaya bahwa masyarakat akan memperbaiki dirinya jika mereka menghargai keragaman kehidupan beragama.				
5.	Saya termasuk individu yang berupaya untuk selalu mematuhi kewajiban-kewajiban agama.				

-SELESAI-

LAMPIRAN 2
TABULASI DATA
KARAKTERISTIK RESPONDEN

No.	Jenis Kelamin	Usia	Tingkat Pendidikan	Golongan
1	Perempuan	25-35	S1	II
2	Perempuan	25-35	SMA	II
3	Laki-laki	25-35	S1	III
4	Laki-laki	36-45	S1	III
5	Perempuan	46-55	S2	IV
6	Perempuan	25-35	S2	III
7	Perempuan	36-45	S1	III
8	Laki-laki	36-45	S2	III
9	Perempuan	25-35	S2	III
10	Perempuan	46-55	S2	IV
11	Perempuan	25-35	S1	III
12	Laki-laki	25-35	S1	II
13	Perempuan	25-35	SMA	II
14	Perempuan	25-35	S1	III
15	Perempuan	25-35	S1	III
16	Perempuan	25-35	S1	III
17	Perempuan	25-35	S1	III
18	Laki-laki	46-55	S1	III
19	Perempuan	25-35	S1	III
20	Laki-laki	25-35	D3	II
21	Laki-laki	25-35	S1	III
22	Laki-laki	>55	S1	III
23	Laki-laki	36-45	D3	III
24	Perempuan	46-55	S2	III
25	Perempuan	25-35	S1	III
26	Laki-laki	36-45	S2	III
27	Laki-laki	36-45	D3	III
28	Perempuan	46-55	S1	III
29	Laki-laki	46-55	S2	IV
30	Laki-laki	46-55	S2	III
31	Perempuan	36-45	S1	III
32	Perempuan	25-35	S1	III
33	Perempuan	46-55	SMA	II
34	Perempuan	>55	SMA	II
35	Laki-laki	46-55	S1	III

LAMPIRAN 2
TABULASI DATA
KARAKTERISTIK RESPONDEN

No.	Jenis Kelamin	Usia	Tingkat Pendidikan	Golongan
36	Laki-laki	36-45	SMA	II
37	Perempuan	36-45	S2	IV
38	Perempuan	36-45	S1	III
39	Perempuan	36-45	S1	III
40	Laki-laki	36-45	S1	III
41	Laki-laki	25-35	S1	III
42	Perempuan	46-55	SMA	III
43	Perempuan	36-45	D3	III
44	Laki-laki	25-35	D3	III
45	Perempuan	25-35	S1	III
46	Laki-laki	36-45	S2	IV
47	Perempuan	36-45	S1	III
48	Laki-laki	46-55	S1	III
49	Perempuan	36-45	S1	III
50	Perempuan	46-55	S2	III
51	Perempuan	>55	S1	III
52	Laki-laki	25-35	SMA	II
53	Laki-laki	36-45	SMA	II
54	Laki-laki	46-55	S2	IV
55	Laki-laki	36-45	S1	III
56	Perempuan	36-45	S3	III
57	Laki-laki	36-45	S2	IV
58	Perempuan	25-35	S1	III
59	Laki-laki	46-55	S2	IV
60	Laki-laki	>55	S2	IV
61	Perempuan	>55	S1	IV
62	Perempuan	46-55	S2	IV
63	Perempuan	25-35	S2	III
64	Perempuan	46-55	S2	IV
65	Perempuan	36-45	S1	III
66	Perempuan	36-45	S1	III
67	Laki-laki	46-55	S2	III
68	Perempuan	36-45	S1	III
69	Laki-laki	46-55	S2	IV
70	Laki-laki	46-55	S1	IV

LAMPIRAN 2
TABULASI DATA
KARAKTERISTIK RESPONDEN

No.	Jenis Kelamin	Usia	Tingkat Pendidikan	Golongan
71	Laki-laki	36-45	S1	III
72	Perempuan	25-35	D3	II
73	Laki-laki	36-45	D3	III
74	Laki-laki	25-35	S1	II
75	Laki-laki	36-45	S1	III
76	Laki-laki	36-45	S1	III
77	Laki-laki	25-35	SMA	II
78	Perempuan	46-55	S1	III
79	Laki-laki	>55	SMA	III
80	Laki-laki	25-35	S1	II
81	Perempuan	36-45	S1	III
82	Perempuan	36-45	S2	III
83	Perempuan	25-35	S1	III
84	Laki-laki	36-45	SMA	II
85	Perempuan	36-45	S1	IV
86	Laki-laki	25-35	S1	III
87	Perempuan	36-45	S1	III
88	Perempuan	46-55	S2	IV
89	Perempuan	46-55	S2	IV
90	Perempuan	36-45	S1	III
91	Perempuan	25-35	S1	II
92	Perempuan	25-35	D3	II
93	Perempuan	46-55	S1	III
94	Laki-laki	36-45	S1	II
95	Perempuan	36-45	S1	III
96	Laki-laki	46-55	S1	III
97	Laki-laki	46-55	S1	III
98	Perempuan	36-45	S2	IV
99	Perempuan	46-55	S1	III
100	Perempuan	36-45	S1	III
101	Laki-laki	>55	D3	III
102	Laki-laki	25-35	S1	III
103	Laki-laki	46-55	S1	III
104	Perempuan	46-55	S1	IV
105	Perempuan	36-45	S2	III

LAMPIRAN 2
TABULASI DATA
KARAKTERISTIK RESPONDEN

No.	Jenis Kelamin	Usia	Tingkat Pendidikan	Golongan
106	Perempuan	46-55	S1	III
107	Perempuan	36-45	S2	III
108	Perempuan	36-45	S1	III
109	Perempuan	25-35	S2	III
110	Perempuan	36-45	S1	III
111	Perempuan	36-45	S1	III
112	Perempuan	25-35	D3	III
113	Perempuan	46-55	S2	IV
114	Laki-laki	46-55	S2	IV
115	Laki-laki	36-45	S1	III
116	Perempuan	25-35	S1	III
117	Laki-laki	>55	S2	IV
118	Perempuan	36-45	S1	II
119	Perempuan	36-45	S1	III
120	Laki-laki	>55	S1	IV
121	Laki-laki	25-35	D3	II
122	Perempuan	36-45	S1	III
123	Laki-laki	46-55	S2	III
124	Laki-laki	46-55	SMA	II
125	Perempuan	25-35	D3	II
126	Perempuan	36-45	SMA	II
127	Laki-laki	>55	SMA	III
128	Perempuan	36-45	S1	III
129	Laki-laki	46-55	S1	III
130	Perempuan	36-45	S1	III
131	Perempuan	25-35	S1	III
132	Laki-laki	36-45	S2	IV
133	Perempuan	46-55	S1	IV
134	Laki-laki	46-55	S1	III
135	Laki-laki	46-55	S2	IV
136	Perempuan	46-55	S1	III
137	Perempuan	25-35	S1	III
138	Perempuan	36-45	S2	IV
139	Laki-laki	36-45	S2	IV
140	Perempuan	25-35	S1	III

LAMPIRAN 2
TABULASI DATA
KARAKTERISTIK RESPONDEN

No.	Jenis Kelamin	Usia	Tingkat Pendidikan	Golongan
141	Laki-laki	36-45	S2	III
142	Perempuan	36-45	S1	III
143	Perempuan	25-35	S1	III
144	Laki-laki	25-35	D3	II
145	Perempuan	25-35	S1	II
146	Perempuan	25-35	S1	III
147	Laki-laki	25-35	S1	III
148	Perempuan	36-45	S1	III
149	Laki-laki	25-35	S1	II
150	Perempuan	>55	S2	IV
151	Laki-laki	36-45	SMA	II
152	Perempuan	25-35	S1	II
153	Perempuan	36-45	S1	III

LAMPIRAN 2
TABULASI DATA (LANJUTAN)

No.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X5.1	X5.2	X5.3	X5.4	X5.5	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	
1	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	3	1	3	3	1	1	2	2	2	2	2	3	3	4	4	2	4	3	4	2	4	
4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
5	1	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	3	3	2	2	3	3	4	4	4	4	
6	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
7	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	4	3	3	2	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	
8	2	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
9	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
10	2	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	1	3	2	1	1	1	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	
11	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
12	2	3	3	2	4	4	1	3	1	4	4	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	4	4	4	
13	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
14	2	2	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	
15	2	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
16	2	2	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	
17	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
18	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
19	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	
22	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	
23	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
24	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
25	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
26	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	
27	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	3	2	3	4	3	3	2	
28	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	1	1	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
30	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
31	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
32	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
33	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3
34	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
35	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3

LAMPIRAN 2
TABULASI DATA (LANJUTAN)

No.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X5.1	X5.2	X5.3	X5.4	X5.5	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5
36	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	
37	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
45	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3
46	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
47	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4	2	2	2	2	2	1	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
48	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
49	1	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	4	4	4	4	
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
51	2	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	2	1	4	4	1	1	3	3	3	2	1	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4
52	4	4	4	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	2	1	4	4	1	1	3	3	3	2	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
53	2	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	2	1	4	4	1	1	3	3	3	2	1	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4
54	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
55	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
56	2	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	2	2	4	2	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4
57	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
58	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
59	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	1	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4
60	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	1	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
61	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3
62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4
63	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	1	3	2	3	2	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
64	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
65	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
66	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
67	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
68	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
69	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	2	3	4	3	4	2	2	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4
70	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	2	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4

LAMPIRAN 2
TABULASI DATA (LANJUTAN)

No.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X5.1	X5.2	X5.3	X5.4	X5.5	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5		
71	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	1	3	3	2	3	3	2	2	1	1	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4		
72	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
73	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
74	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	1	4	4	3	4	2	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4		
75	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3		
76	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3		
77	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	4	4	3	4	4		
78	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
79	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	
80	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3		
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
82	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
83	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
84	3	3	3	3	4	3	2	2	2	4	4	4	4	4	1	4	4	2	4	2	2	2	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
85	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	1	3	3	2	2	3	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3		
86	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3		
87	3	3	3	1	3	4	4	2	3	1	1	1	1	3	1	1	3	3	1	4	2	2	1	1	3	3	3	3	1	4	3	4	3	4		
88	2	3	3	3	3	4	4	4	4	1	1	3	3	4	1	3	3	2	3	3	2	2	1	1	4	4	4	4	1	4	3	4	3	4		
89	2	3	3	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	2	3	3	2	2	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3		
90	2	2	3	1	2	3	3	4	3	2	2	1	2	3	3	2	2	3	1	3	2	2	2	1	2	1	3	2	3	4	3	4	3	4		
91	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3		
92	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3		
93	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
94	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
95	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
96	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
97	2	3	3	2	3	4	4	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
98	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
99	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	
100	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3		
101	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	
102	2	3	3	2	3	4	3	4	3	4	2	2	2	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	
103	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
104	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
105	2	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4

LAMPIRAN 2
TABULASI DATA (LANJUTAN)

No.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X5.1	X5.2	X5.3	X5.4	X5.5	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5		
106	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	
107	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
108	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3		
109	2	3	3	2	3	4	3	3	2	4	4	4	4	4	1	3	4	3	1	4	3	4	2	2	4	4	4	4	1	1	2	3	2	4		
110	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
111	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3		
112	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
113	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3		
114	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3		
115	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	
116	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
117	4	3	4	1	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	4	3	4	3	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	
118	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	
119	2	3	3	2	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
120	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	
121	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
122	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	
123	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	
124	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	2	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
125	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	
126	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	
127	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	
128	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
129	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	
130	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
131	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	
132	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	2	2	2	1	3	3	3	3	4	4	4	4	4	
133	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
134	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	4	4	4	4	4	
135	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	4	4	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
136	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
137	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	1	3	3	4	1	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
138	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	1	2	2	4	1	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
139	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	1	3	3	4	1	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
140	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3

LAMPIRAN 2
TABULASI DATA (LANJUTAN)

No.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X5.1	X5.2	X5.3	X5.4	X5.5	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5		
141	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	1	2	2	4	1	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4		
142	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	1	3	3	4	1	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	
143	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
144	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
145	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
146	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
147	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
148	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	4	4	
149	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
150	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	
151	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
152	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	
153	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3

LAMPIRAN 3
HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

1. Outer Loadings Awal

Kode Item Pertanyaan	X1	X2	X3	X4	X5	Y	Z
X1.1	0,691						
X1.2	0,737						
X1.3	0,851						
X1.4	0,538						
X1.5	0,699						
X2.1		0,766					
X2.2		0,875					
X2.3		0,844					
X2.4		0,847					
X3.1			0,827				
X3.2			0,873				
X3.3			0,901				
X3.4			0,899				
X3.5			0,544				
X4.1				-0,304			
X4.2				0,880			
X4.3				0,803			
X4.4				-0,125			
X4.5				-0,010			
X5.1					0,688		
X5.2					0,794		
X5.3					0,822		
X5.4					0,821		
X5.5					0,817		
Y.1						0,928	
Y.2						0,859	
Y.3						0,844	
Y.4						0,845	
Y.5						0,595	

Kode Item Pertanyaan	X1	X2	X3	X4	X5	Y	Z
Z.1							0,708
Z.2							0,841
Z.3							0,917
Z.4							0,866
Z.5							0,860

2. Outer Loading Akhir

Kode Item Pertanyaan	X1	X2	X3	X4	X5	Y	Z
X1.1	0,702						
X1.2	0,723						
X1.3	0,857						
X1.5	0,703						
X2.1		0,763					
X2.2		0,879					
X2.3		0,840					
X2.4		0,838					
X3.1			0,832				
X3.2			0,884				
X3.3			0,928				
X3.4			0,917				
X4.2				0,914			
X4.3				0,842			
X5.1					0,707		
X5.2					0,795		
X5.3					0,833		
X5.4					0,807		
X5.5					0,802		
Y.1						0,938	
Y.2						0,866	
Y.3						0,858	
Y.4						0,858	
Z.1							0,709

Kode Item Pertanyaan	X1	X2	X3	X4	X5	Y	Z
Z.2							0,838
Z.3							0,920
Z.4							0,863
Z.5							0,861

3. Cross Loading

Kode Item Pertanyaan	X1	X2	X3	X4	X5	Y	Z
X1.1	0,702	0,244	0,247	0,180	0,241	0,291	0,142
X1.2	0,723	0,176	0,120	0,238	0,311	0,168	0,067
X1.3	0,857	0,302	0,308	0,293	0,311	0,348	0,222
X1.5	0,703	0,159	0,244	0,264	0,181	0,295	0,186
X2.1	0,322	0,763	0,140	0,036	0,311	0,346	0,308
X2.2	0,209	0,879	0,210	0,065	0,249	0,413	0,343
X2.3	0,236	0,840	0,183	-0,048	0,293	0,274	0,274
X2.4	0,250	0,848	0,186	-0,069	0,224	0,291	0,293
X3.1	0,264	0,198	0,832	0,345	0,321	0,458	0,275
X3.2	0,294	0,193	0,884	0,362	0,276	0,419	0,243
X3.3	0,311	0,213	0,928	0,342	0,174	0,565	0,152
X3.4	0,293	0,170	0,917	0,359	0,127	0,542	0,143
X4.2	0,261	-0,030	0,354	0,914	0,115	0,369	0,038
X4.3	0,328	0,051	0,340	0,842	0,056	0,277	0,140
X5.1	0,184	0,436	0,089	-0,088	0,707	0,141	0,197
X5.2	0,377	0,266	0,256	0,155	0,795	0,137	-0,046
X5.3	0,285	0,231	0,281	0,195	0,833	0,173	0,065
X5.4	0,258	0,173	0,171	0,069	0,807	0,140	-0,002
X5.5	0,249	0,174	0,143	0,047	0,802	0,143	-0,088
Y.1	0,349	0,379	0,529	0,333	0,191	0,938	0,366
Y.2	0,315	0,317	0,509	0,404	0,175	0,866	0,173
Y.3	0,382	0,306	0,480	0,328	0,093	0,858	0,353
Y.4	0,315	0,435	0,463	0,250	0,201	0,858	0,303
Z.1	0,150	0,332	0,072	0,030	-0,035	0,247	0,709
Z.2	0,191	0,269	0,253	0,113	0,014	0,254	0,838

Kode Item Pertanyaan	X1	X2	X3	X4	X5	Y	Z
Z.3	0,223	0,309	0,176	0,104	-0,014	0,370	0,920
Z.4	0,155	0,286	0,259	0,053	0,136	0,237	0,863
Z.5	0,200	0,363	0,179	0,079	0,065	0,292	0,861

4. Fornel-Larcker Criterion

	X1	X2	X3	X4	X5	Y	Z
X1	0,748*						
X2	0,304	0,833*					
X3	0,327	0,217	0,891*				
X4	0,328	0,005	0,394	0,879*			
X5	0,342	0,322	0,242	0,102	0,789*		
Y	0,386	0,408	0,563	0,373	0,187	0,880*	
Z	0,222	0,37	0,22	0,093	0,034	0,341	0,840*

5. Construct Reliability and Validity

Kode Variabel/Pengukuran Outer Model	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>rho_A</i>	<i>Composite Reliability</i>	Average Variance Extracted (AVE)
Intensitas Moral (X1)	0,741	0,757	0,835	0,561
Komitmen Profesional (X2)	0,854	0,873	0,901	0,695
Keseriusan Kecurangan (X3)	0,914	0,927	0,939	0,794
<i>Personal Cost</i> (X4)	0,711	0,75	0,872	0,773
<i>Reward</i> (X5)	0,848	0,855	0,892	0,624
Niat <i>Whistleblowing</i> (Y)	0,903	0,905	0,933	0,776
Religiusitas (Z)	0,895	0,922	0,923	0,707

6. R-Square

Kode Variabel/Pengukuran Inner Model	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Y	0,491	0,509

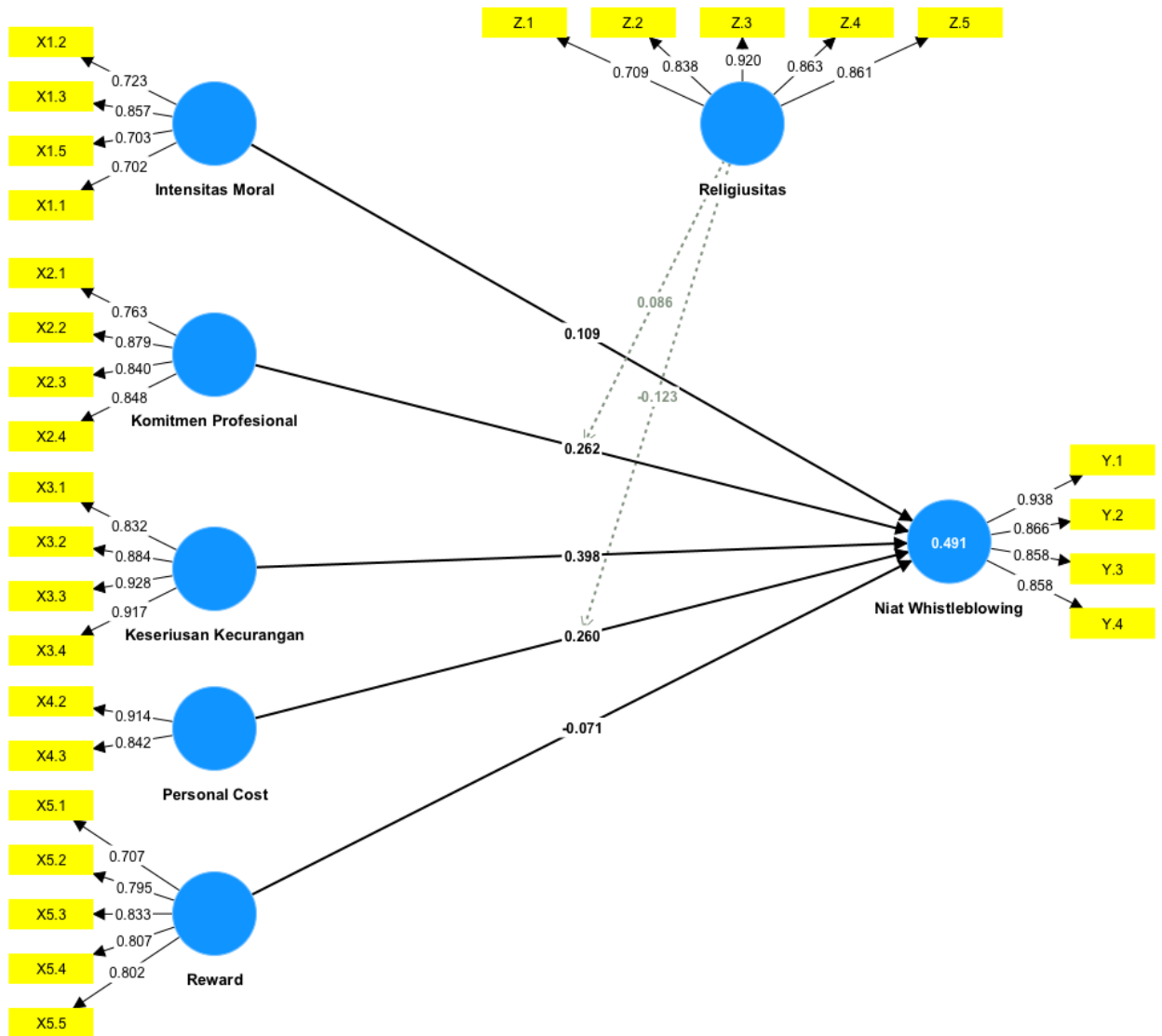
LAMPIRAN 4
HASIL INNER MODEL

Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values, P-Values)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standar Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	p-values
X1 -> Y	0,109	0,110	0,088	1,239	0,215
X2 -> Y	0,262	0,255	0,070	3,723	0,000
X3 -> Y	0,398	0,387	0,086	4,641	0,000
X4 -> Y	0,260	0,261	0,065	3,983	0,000
X5 -> Y	-0,071	-0,045	0,083	0,858	0,391
Z x X2 -> Y	0,086	0,086	0,063	1,355	0,175
Z x X4 -> Y	-0,123	-0,116	0,067	1,837	0,066

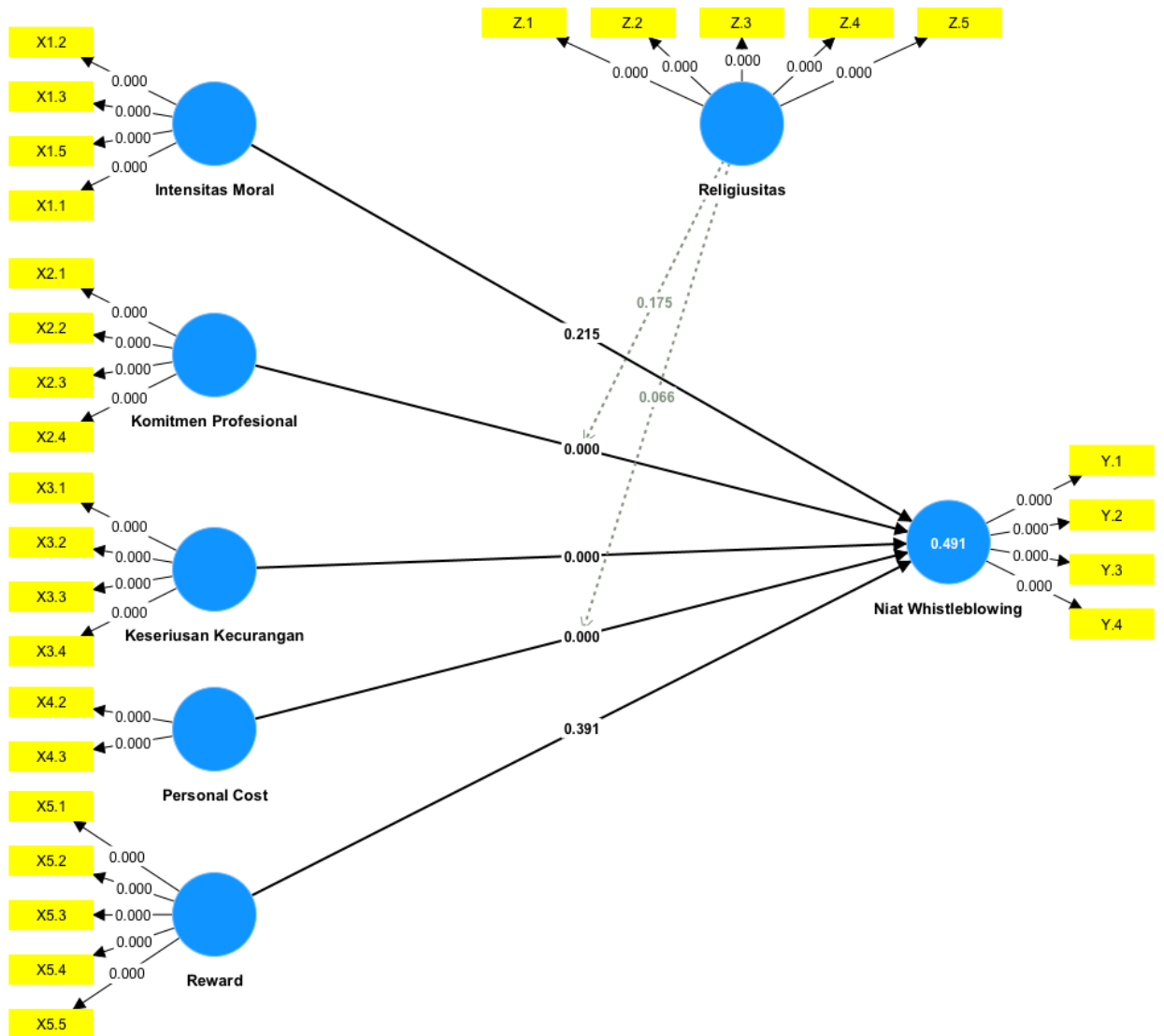
LAMPIRAN 5

PLS Algorithm



LAMPIRAN 6





Analisis Bootstapping



LAMPIRAN 7





BUKTI PENERIMAAN DAN PENGAMBILAN KUESIONER

BUKTI PENYEBARAN KUESIONER PADA ORGANISASI PERANGKAT DAERAH (OPD) KOTA MAGELANG

No.	Nama Instansi	Alamat	Tanggal	Cap & TTD
1.	Badan Kepegawaian, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Magelang	Jl. Sarwo Edhie Wibowo No. 2, Kota Magelang Telp (0293) 363695	4	
2.	Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Magelang	Jl. Sarwo Edhie Wibowo No. 2, Kota Magelang Telp (0293) 363530	25	
3.	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Magelang	Jl. Sarwo Edhie Wibowo No. 2, Kota Magelang Telp (0293) 363530	27-06-23	
4.	Dinas Komunikasi, Informatika, dan Statistik Kota Magelang	Jl. Sarwo Edhie Wibowo No. 2, Kota Magelang Telp (0293) 360990	4/7 23	





LAMPIRAN 7

BUKTI PENERIMAAN DAN PENGAMBILAN KUESIONER

5.	Inspektorat Kota Magelang	Jl. Sarwo Edhie Wibowo No. 2, Kota Magelang Telp (0293) 363646	17/6 23	
6.	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Magelang	Jl. Jend. Sudirman No. 54 Magersari, Kec. Magelang Selatan, Kota Magelang Telp (0293) 362542	4/7 2023	
7.	Badan Penanggulangan Bencana Daerah	Jl. Lamtoro No. 71 Tidar Selatan, Kec. Magelang Selatan, Kota Magelang Telp (0293) 3193333	27-06-2023	
8.	Dinas Perhubungan Kota Magelang	Jl. Jend. Sudirman No. 84 Tidar Selatan, Kec. Magelang Selatan, Kota Magelang Telp (0293) 362205	27-6-2023	

LAMPIRAN 7





BUKTI PENERIMAAN DAN PENGAMBILAN KUESIONER

9.	Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Magelang	Jl. Jend. Sudirman No. 285 Kec. Magelang Selatan, Kota Magelang Telp (0293) 362015	26/6 '23	
10.	Dinas Kepemudaan, Olahraga, dan Pariwisata Kota Magelang	Jl. Pangeran Diponegoro No. 33 Kec. Magelang Tengah, Kota Magelang Telp (0293) 360822	26/7/2023	
11.	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Magelang	Jl. Alibasah Sentot Prawirodirjo No. 6 Kec. Magelang Tengah, Kota Magelang Telp (0293) 368529	4/7/23	
12.	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Magelang	Jl. Veteran No.7 Kec. Magelang Tengah, Kota Magelang Telp (0293) 314663	4/7/23	

LAMPIRAN 7





BUKTI PENERIMAAN DAN PENGAMBILAN KUESIONER

BUKTI PENYEBARAN KUESIONER PADA ORGANISASI PERANGKAT DAERAH
(OPD) KABUPATEN MAGELANG

No.	Nama Instansi	Alamat	Tanggal	Cap & TTD
1.	Inspektorat Kabupaten Magelang	Jl. Soekarno Hatta No. 59 Kota Mungkid, Magelang Telp. (0293) 788215	4	
2.	Badan Perencanaan, Pembangunan, Penelitian, dan Pengembangan Daerah Kabupaten Magelang	Jl. Soekarno Hatta No. 59 Kota Mungkid, Magelang Telp. (0293) 788189	27/6/2023	
3.	Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Magelang	Jl. Soekarno Hatta No. 59 Kota Mungkid, Magelang Telp. (0293) 788181	27-6-2023	
4.	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Magelang	Jl. Soekarno Hatta Sawitan II, Sawitan. Kota Mungkid, Magelang Telp (0293) 788224	27/6/23	





LAMPIRAN 7

BUKTI PENERIMAAN DAN PENGAMBILAN KUESIONER

5.	Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Magelang	Jl. Soekarno Hatta Sawitan II, Sawitan, Kota Mungkid, Magelang Telp (0293) 789799	7/7 2023	
6.	Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Magelang	Jl. Soekarno Hatta No. 59 Kota Mungkid, Magelang Telp (0293) 788346	27/23 6	
7.	Dinas Perhubungan Kabupaten Magelang	Ngentak, Bumirejo, Kota Mungkid, Magelang Telp (0293) 788407	27/23 6	
8.	Dinas Kesehatan Kabupaten Magelang	Jl. Soekarno-Hatta No. 47 Kota Mungkid, Magelang Telp (0293) 789572	4/6 23	

LAMPIRAN 7

BUKTI PENERIMAAN DAN PENGAMBILAN KUESIONER

9.	Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Magelang	Jl. Kartini No. 1B Kec. Magelang Tengah, Kota Magelang Telp (0293) 362423	4/7 '23	
10.	Dinas Pertanian dan Pangan Pemerintah Kabupaten Magelang	Patran, Sawitan, Kota Mungkid, Magelang Telp (0293) 788314	27/6 '23	
11.	Dinas Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Daerah Kabupaten Magelang	Jl. Soekarno Hatta No. 56 Patran, Sawitan, Kota Mungkid, Magelang Telp (0293) 789508	27/6 '23	
12.	Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Magelang	Jl. Soekarno Hatta No. 4A Gunung, Deyangan, Kec. Mertoyudan, Magelang (0293) 3301855	27/6 '23	

LAMPIRAN 8

SURAT IJIN PENELITIAN



PEMERINTAH KABUPATEN MAGELANG
DINAS PENANAMAN MODAL
DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Jl. Soekarno - Hatta No. 20 Kota Mungkid ☐ Telp. (0293) 788 249
Kode Pos 56511 e-mail: dpmpspkabupatenmagelang@gmail.com
Website: <https://dpmpsp.magelangkab.go.id>

Kota Mungkid, 07 Juni 2023

Nomor : 070/305/16/2023
Sifat : Biasa
Lampiran : 2 lembar
Perihal : Surat Keterangan Penelitian

Kepada :
Yth. Terlampir
di -
MAGELANG

- Dasar:
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2018 Tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian;
 - Peraturan Bupati Magelang Nomor 21 Tahun 2018 tentang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan di Kabupaten Magelang;
 - Surat Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Magelang Nomor: 070/261/47/2023 Tanggal 06 Juni 2023, Perihal Rekomendasi Penelitian.

Dengan ini kami tidak keberatan dan menyetujui untuk melaksanakan Kegiatan Riset/Penelitian di Kabupaten Magelang yang dilaksanakan oleh saudara:

Nama : RIDHA NUR ZULLAEKHA
Pekerjaan : Mahasiswa, Universitas Islam Indonesia
Alamat : Dsn. Sudimoro RT 022/RW 011 Sidomulyo, Candimulyo, Magelang
Nomor HP : 087726892051
Penanggung Jawab : Dra. Yuni Nustini, MAFIS, Ak., CA., Ph. D.
Lokasi : Terlampir
Waktu : 12 Juni s/d 10 September 2023
Peserta : -
Judul Penelitian : PENGARUH INTENSITAS MORAL, KOMITMEN PROFESIONAL, KESERIOUSAN KECURANGAN, PERSONAL COST, DAN REWARD TERHADAP NIAT WHISTLEBLOWING DENGAN RELIGIUSITAS SEBAGAI VARIABEL MODERASI (STUDI KASUS PADA OPD KOTA DAN KABUPATEN MAGELANG)

Demikian untuk menjadikan periksa dan guna seperlunya.

Ditanda tangani secara elektronik oleh:

Pt. KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL
DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
KABUPATEN MAGELANG
KEPALA BAPPEDA DAN LITBANGDA,



Tembusan,
1. Bupati Magelang;
2. Kepala Badan/Dinas/Kantor/Instansi terkait.

M. TAUFIQ HIDAYAT YAHYA, S.STP, M.Si
Pembina Tingkat I
NIP. 198007301998101001



- Surat ini ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh BSrE
- Untuk mengecek keaslian dokumen ini, bisa melakukan scan pada QR Code yang tertera

LAMPIRAN 8

SURAT IJIN PENELITIAN

Lampiran I : Surat Keterangan Penelitian
Nomor : 070/305/16/2023
Tanggal : 07 Juni 2023

1. Inspektur,
2. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian, dan Pengembangan Daerah,
3. Kepala Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah,
4. Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan,
5. Kepala Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga,
6. Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika,
7. Kepala Dinas Perhubungan,
8. Kepala Dinas Kesehatan,
9. Kepala Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja,
10. Kepala Dinas Pertanian dan Pangan,
11. Kepala Dinas Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Daerah, dan
12. Kepala Dinas Lingkungan Hidup



- Surat ini ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh BSrE
- Untuk mengecek keaslian dokumen ini, bisa melakukan scan pada QR Code yang tertera

LAMPIRAN 8

SURAT IJIN PENELITIAN

Lampiran II : Surat Keterangan Penelitian
Nomor : 070/305/16/2023
Tanggal : 07 Juni 2023

Lokasi Penelitian

1. Inspektorat,
2. Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian, dan Pengembangan Daerah Kabupaten Magelang,
3. Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Magelang,
4. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Magelang,
5. Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Magelang,
6. Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Magelang, D
7. inas Perhubungan Kabupaten Magelang,
8. Dinas Kesehatan Kabupaten Magelang,
9. Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Magelang,
10. Dinas Pertanian dan Pangan Pemerintah Kabupaten Magelang,
11. Dinas Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Daerah Kabupaten Magelang,
12. Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Magelang



- Surat ini ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh BSrE
- Untuk mengecek keaslian dokumen ini, bisa melakukan scan pada QR Code yang tertera

LAMPIRAN 8

SURAT IJIN PENELITIAN



PEMERINTAH KOTA MAGELANG
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Jl. Veteran Nomor 7 Telepon (0293) 314663 Fax (0293) 361775
MAGELANG
56117

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

NO.070/VI.493/330/2023

- I **DASAR** : 1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2018 tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian;
2. Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu di Provinsi Jawa Tengah;
- II **MEMBACA** : Surat dari Universitas Islam Indonesiapor nomor 1063/DEK/10/PMD/VI/2023 tanggal 5 Juni 2023 perihal Permohonan Ijin Penelitian;
- III Pada Prinsipnya kami **TIDAK KEBERATAN/Dapat Menerima** pelaksanaan penelitian di Kota Magelang
- IV Yang dilaksanakan oleh :
Nama : Ridha Nur Zullaekha
Kebangsaan : WNI
Alamat : Dsn. Sudimoro RT. 022 RW. 011, Kcl. Sidumulyo, Kec. Candimulyo, Kabupaten Magelang
Pekerjaan : Mahasiswa
Nomor Telp/HP : 087726892051
Institusi : Universitas Islam Indonesia
Penanggung Jawab : Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D., CFA.
Judul Penelitian : Pengaruh Intensitas Moral, Komitmen Profesional, Keseriusan Keceurangan, Personal Cost, dan Reward Terhadap Niat Whistleblowing dengan Religiusitas sebagai Variabel Moderasi
Lokasi : Kota dan Kabupaten Magelang
- V **KETENTUAN SEBAGAI BERIKUT** :
Sebelum melakukan kegiatan terlebih dahulu melaporkan dan mendapat ijin dari lembaga yang dijadikan obyek lokasi penelitian untuk mendapatkan petunjuk seperlunya dengan menunjukkan Surat Keterangan Penelitian ini.
1. Pelaksanaan survey/riset/observasi tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan pemerintahan. Untuk penelitian yang mendapat dukungan dana dari sponsor, baik dari dalam negeri maupun luar negeri, agar dijelaskan pada saat pengajuan perijinan. Tidak membahas masalah Politik dan/atau agama yang dapat menimbulkan terganggunya stabilitas keamanan dan ketertiban;
 2. Surat keterangan penelitian dapat dicabut dan dinyatakan tidak berlaku apabila pemegang surat keterangan penelitian ini tidak mentaati/mengindahkan peraturan yang berlaku atau objek penelitian menolak untuk menerima peneliti;
 3. Setelah survey/riset selesai, supaya menyerahkan hasilnya kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Magelang
 4. Surat Keterangan Penelitian /Riset ini berlaku dari 12 Juni 2023 s/d 10 September 2025
- Demikian harap menjadikan perhatian dan maklum



Dikeluarkan di : Magelang
Pada tanggal : 12 Juni 2023

a.n. WALIKOTA MAGELANG
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL
DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
KOTA MAGELANG



KHUDHOIFAH