

**PENGARUH IKLIM ETIS DAN RETALIASI TERHADAP INTENSI
WHISTLEBLOWING DENGAN MOTIVASI PELAYANAN PUBLIK DAN
KEAMANAN PSIKOLOGI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

(Studi Kasus Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Madiun)

SKRIPSI

**Diajukan Kepada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



Oleh:

**FINKY JUNI ANELIYA
NIM. 19.52.21.113**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA
2023**

**PENGARUH IKLIM ETIS DAN RETALIASI TERHADAP INTENSI
WHISTLEBLOWING DENGAN MOTIVASI PELAYANAN PUBLIK DAN
KEAMANAN PSIKOLOGI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

(Studi Kasus Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Madiun)

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Akuntansi
Dalam Bidang Ilmu Akuntansi Syariah

Oleh:

FINKY JUNI ANELIYA
NIM. 19.52.21.113

Sukoharjo, 24 Maret 2023

Disetujui dan disahkan oleh:
Dosen Pembimbing Skripsi



Anim Rahmayati, S.E.I., M.Si.
NIP. 19841008 201403 2 005

SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan dibawah ini:

NAMA : FINKY JUNI ANELIYA
NIM : 19.52.21.113
PROGRAM STUDI : AKUNTANSI SYARIAH
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Menyatakan bahwa penelitian skripsi berjudul “PENGARUH IKLIM ETIS DAN RETALIASI TERHADAP INTENSI WHISTLEBLOWING DENGAN MOTIVASI PELAYANAN PUBLIK DAN KEAMANAN PSIKOLOGI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Kasus Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Madiun)”.

Benar-benar bukan merupakan plagiasi dan belum pernah diteliti sebelumnya. Apabila dikemudian hari diketahui bahwa skripsi ini merupakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Sukoharjo, 24 Maret 2023



Finky Juni Aneliya

SURAT PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

NAMA : FINKY JUNI ANELIYA
NIM : 19.52.21.113
PROGRAM STUDI : AKUNTANSI SYARIAH
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Terkait penelitian saya yang berjudul “PENGARUH IKLIM ETIS DAN RETALIASI TERHADAP INTENSI WHISTLEBLOWING DENGAN MOTIVASI PELAYANAN PUBLIK DAN KEAMANAN PSIKOLOGI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Kasus Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Madiun)”.

Dengan ini saya menyatakan bahwa saya benar-benar telah melakukan penelitian dan pengambilan data dari Pegawai Negeri Sipil Dinas Lingkungan Hidup Kota Madiun. Apabila dikemudian hari diketahui bahwa skripsi ini menggunakan data yang tidak sesuai dengan data yang sebenarnya, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Sukoharjo, 24 Maret 2023



Finky Juni Aneliya

Anim Rahmayati, S.E.I., M.Si.
Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta

NOTA DINAS

Hal : Skripsi
Sdr : Finky Juni Aneliya

Kepada Yang Terhormat
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Di Surakarta

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa setelah menelaah dan mengadakan perbaikan seperlunya, kami memutuskan bahawa skripsi saudara Finky Juni Aneliya NIM: 19.52.21.113 yang berjudul:

PENGARUH IKLIM ETIS DAN RETALIASI TERHADAP INTENSI WHISTLEBLOWING DENGAN MOTIVASI PELAYANAN PUBLIK DAN KEAMANAN PSIKOLOGI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Kasus Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Madiun)

Sudah dapat dimunaqasahkan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Akuntansi (S. Akun) dalam bidang ilmu Akuntansi Syariah.

Oleh karena itu kami mohon agar skripsi tersebut segera dimunaqasahkan dalam waktu dekat.

Demikian, atas dikabulkannya permohonan ini disampaikan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Sukoharjo, 24 Maret 2023
Dosen Pembimbing Skripsi



Anim Rahmayati, S.E.I., M.Si.
NIP. 19841008 201403 2 005

PENGESAHAN

**PENGARUH IKLIM ETIS DAN RETALIASI TERHADAP INTENSI
WHISTLEBLOWING DENGAN MOTIVASI PELAYANAN
PUBLIK DAN KEAMANAN PSIKOLOGI
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Kasus pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Madiun)**

Oleh:

FINKY JUNI ANELIYA
NIM. 19.52.21.113

Telah dinyatakan lulus dalam ujian munaqosah
pada hari Senin tanggal 03 April 2023 M / 12 Ramadhan 1444 H dan dinyatakan
telah memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Akuntansi

Dewan Penguji :

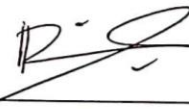
Penguji I (Merangkap Ketua Sidang)
Ade Setiawan, M.Ak., CRA., CRP., CIAP
NIP. 19800712 201403 1 003



Penguji II
Samsul Rosadi, M.Si.
NIK. 19871221 201701 1 165



Penguji III
Marita Kusuma Wardani, S.E., M.Si., Ak., C.A.
NIP. 19740302 200003 2 003



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta



Dr. M. Rahmawan Arifin, M.Si.
NIP. 19720304 200112 1 004

MOTO

“Cukuplah Allah sebaik-baiknya pelindung dan penolong kami”

(Q.S. Ali Imran: 173)

“Maka Bersabarlah kamu, sesungguhnya janji Allah itu benar”

(Q.S. Ar-Rum:60)

“Tetaplah berbuat baik karena selalu ada hal baik di setiap perbuatan baik”

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan karyaku yang sederhana ini kepada:

1. Kedua orang tuaku tercinta yang kasih sayangnya tidak dapat saya definisikan lagi, Bapak Kamin dan Ibu Sayem yang telah memberikan doa, dukungan, dan segalanya bagi saya.
2. Kakak perempuanku Reni Puspitasari dan kakak iparku Darnoto yang telah mendukung dalam setiap keputusan.
3. Keluarga besar Dinas Lingkungan Hidup Kota Madiun
4. Keluarga besar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta

KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji syukur bagi Allah SWT atas segala rahmat yang dilimpahkan kepada penulis, sehingga penulis mampu untuk menyelesaikan skripsi dengan judul “PENGARUH IKLIM ETIS DAN RETALIASI TERHADAP INTENSI *WHISTLEBLOWING* DENGAN MOTIVASI PELAYANAN PUBLIK DAN KEAMANAN PSIKOLOGI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI KASUS PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA MADIUN)”. Skripsi ini disusun guna menyelesaikan studi jenjang strata 1 (S1) Program Studi Akuntansi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.

Penulis sadar akan segala doa, dukungan, serta bimbingan dari banyak pihak yang sudah menyumbangkan pemikiran, waktu, dan tenaganya. Tanpa bantuan tersebut, penulis tidak akan mampu untuk menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini dan dengan hati yang tulus penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Mudhofir, S.Ag., M.Pd., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.
2. Dr. M. Rahmawan Arifin, SE, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.

3. H. Khairul Imam, S.H.I, M.S.I., selaku ketua jurusan Manajemen dan Akuntansi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.
4. Fitri Laela Wijayanti, SE., M.Si., Ak., selaku Koordinator Program Studi Akuntansi Syariah
5. Fahri Ali Ahzar, M.Si., selaku dosen Pembimbing Akademik.
6. Anim Rahmayati, S.E.I., M.Si., selaku dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bimbingan, ilmu serta arahan kepada penulis dalam penulisan skripsi.
7. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
8. Ayah dan Ibu tercinta yang telah memberikan doa, cinta, kasih sayang, dan dukungan yang sangat luar biasa kepada penulis.
9. Kakak perempuan, kakak laki-laki dan keponakan tercinta yang selalu memfasilitasi dan memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Sepupu perempuanku yang telah membantu penulis dalam proses penelitian skripsi.
11. Sahabat-sahabat tercinta yang selalu memberikan semangat, menjadi tempat setia untuk berbagi sekaligus berkeluh kesah bagi penulis.
12. Teman-teman Akuntansi Syariah kelas C dan E angkatan 2019
13. Dinas Lingkungan Hidup Kota Madiun yang sudah memberikan izin serta sudah sangat membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

14. Seluruh pihak yang turut serta membantu dalam menyelesaikan skripsi yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu.

Kepada seluruh pihak yang tidak mampu penulis balas setiap perbuatan baik kalian semua, hanya doa serta rasa syukur kepada Allah SWT, kiranya Allah memberikan balasan kebaikan kepada seluruh pihak terkait. Aamiin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Sukoharjo, 24 Maret 2023

Penulis

ABSTRACT

This study was conducted on the main reason for finding corruption cases committed by Civil Servants in Madiun City Environmental Service. The purpose of this study was to analyze the effect of ethical climate and retaliation on whistleblowing intentions with public service motivation and psychological safety as a mediation variable.

This study is a quantitative research with the primary data source in the form of a questionnaire. The population in this study are Civil Servants who work at Madiun City Environmental Service. The sampling technique is purposive sampling technique with a total sample of 71 respondents. This study uses data analysis techniques by Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS).

The result of this study proves that variable ethical climate has no effect on whistleblowing intention, however it has a positive effect on public service motivation and psychological safety. While variable retaliation has a negative effect on whistleblowing intentions. Variable public service motivation has a positive effect on whistleblowing intention, while variable psychological safety has no effect on whistleblowing intention. For mediating effect, public service motivation full mediates the effect of ethical climate on whistleblowing intention. While psychological safety does not mediate the effect of ethical climate on whistleblowing intention.

Keywords: Ethical Climate, Retaliation, Public Service Motivation, Psychological Safety, Whistleblowing Intention

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan alasan utama terdapat kasus korupsi yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil di Dinas Lingkungan Hidup Kota Madiun yang berhasil terekspos ke publik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel iklim etis dan retaliasi terhadap intensi *whistleblowing* dengan motivasi pelayanan publik dan keamanan psikologi sebagai variabel mediasi.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan sumber data primer berupa kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil yang Bekerja Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Madiun. Teknik pengambilan sampel adalah teknik *purposive sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 71 responden. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data berupa *Structural Equation Modeling-Partial Least Square* (SEM-PLS).

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel iklim etis tidak berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*, akan tetapi berpengaruh positif terhadap motivasi pelayanan publik dan keamanan psikologi. Sedangkan variabel retaliasi berpengaruh negatif terhadap intensi *whistleblowing*. Variabel motivasi pelayanan publik berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*, sedangkan variabel keamanan psikologi tidak berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*. Untuk pengambilan efek mediasi, motivasi pelayanan publik memediasi secara penuh pengaruh iklim etis terhadap intensi *whistleblowing*. Sedangkan keamanan psikologi tidak memediasi pengaruh iklim etis terhadap intensi *whistleblowing*.

Kata Kunci: Iklim Etis, Retaliasi, Motivasi Pelayanan Publik, Keamanan Psikologi, Intensitas *Whistleblowing*.

DAFTAR ISI

SKRIPSI.....	i
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING.....	ii
SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI.....	iii
SURAT PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN.....	iv
NOTA DINAS.....	v
HALAMAN PENGESAHAN.....	vi
MOTO.....	vii
PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
<i>ABSTRACT</i>	xii
ABSTRAK.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR GAMBAR.....	xx
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	11
1.3 Batasan Masalah.....	12
1.4 Rumusan Masalah.....	12
1.5 Tujuan Penelitian.....	13
1.6 Manfaat Penelitian.....	14
1.6.1 Manfaat Teoritis.....	14
1.6.2 Manfaat Praktis.....	14
1.7 Jadwal Penelitian.....	14
1.8 Sistematika Penulisan.....	14
BAB II LANDASAN TEORI.....	16
2.1 Kajian Teori.....	16

2.1.1	<i>Theory of Planned Behavior</i>	16
2.1.2	<i>Prosocial Organizational Behavior Theory</i>	19
2.1.3	Intensi.....	20
2.1.4	<i>Whistleblowing</i>	21
2.1.5	Iklm Etis.....	23
2.1.6	Retaliasi.....	24
2.1.7	Motivasi Pelayanan Publik.....	26
2.1.8	Keamanan Psikologi.....	28
2.2	Hasil Penelitian yang Relevan.....	30
2.3	Kerangka Berpikir	37
2.4	Hipotesis	38
2.4.1	Pengaruh Iklm etis terhadap Intensi <i>whistleblowing</i>	38
2.4.2	Pengaruh Retaliasi terhadap Intensi <i>whistleblowing</i>	39
2.4.3	Pengaruh Iklm Etis terhadap Motivasi Pelayanan Publik.....	40
2.4.4	Pengaruh Iklm Etis Terhadap Keamanan Psikologi	40
2.4.5	Pengaruh Motivasi Pelayanan Publik terhadap Intensi <i>Whistleblowing</i>	41
2.4.6	Pengaruh Keamanan Psikologi terhadap Intensi <i>Whistleblowing</i> ...	42
2.4.7	Motivasi Pelayanan Publik Memediasi Pengaruh Iklm Etis terhadap Intensi <i>Whistleblowing</i>	43
2.4.8	Keamanan Psikologi Memediasi Pengaruh Iklm Etis terhadap Intensi <i>Whistleblowing</i>	44
BAB III METODE PENELITIAN.....		45
3.1	Waktu dan Wilayah Penelitian	45
3.2	Jenis Penelitian	45
3.3	Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel	45
3.3.1	Populasi.....	45
3.3.2	Sampel.....	46
3.3.3	Teknik Pengambilan sampel	46
3.4	Data dan Sumber Data.....	46
3.5	Teknik Pengumpulan Data	47
3.6	Variabel Penelitian	47
3.7	Definisi Operasional Variabel	48

3.8	Instrumen Penelitian	50
3.9	Teknik Analisis Data	51
3.9.1	SEM-PLS	51
3.9.2	Uji <i>Outer Model</i>	51
3.9.3	Uji <i>Inner Model</i>	52
3.9.4	Uji Hipotesis	53
3.9.5	Analisis Mediasi.....	54
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....		56
4.1	Gambaran Umum Penelitian	56
4.1.1	Proses Penelitian	56
4.1.2	Deskripsi Karakteristik Responden.....	56
4.2	Pengujian dan Hasil Analisis Data	59
4.2.1	Uji Statistik Deskriptif	59
4.2.2	Uji <i>Outer Model</i>	63
4.2.3	Uji <i>Inner Model</i>	70
4.2.4	Uji Hipotesis	75
4.2.5	Uji Mediasi.....	78
4.3	Pembahasan dan Hasil Analisis Data	80
4.3.1	Pengaruh Iklim Etis Terhadap Intensi <i>Whistleblowing</i>	81
4.3.2	Pengaruh Retaliasi Terhadap Intensi <i>Whistleblowing</i>	84
4.3.3	Pengaruh Iklim Etis Terhadap Motivasi Pelayanan Publik.....	85
4.3.4	Pengaruh Iklim Etis Terhadap Keamanan Psikologi	87
4.3.5	Pengaruh Motivasi Pelayanan Publik Terhadap Intensi <i>Whistleblowing</i>	89
4.3.6	Pengaruh Keamanan Psikologi Terhadap Intensi <i>Whistleblowing</i> ..	90
4.3.7	Motivasi Pelayanan Publik Memediasi Pengaruh Iklim Etis Terhadap Intensi <i>Whistleblowing</i>	93
4.3.8	Keamanan Psikologi Memediasi Pengaruh Iklim Etis Terhadap Intensi <i>Whistleblowing</i>	95
BAB V PENUTUP.....		98
5.1	Kesimpulan.....	98
5.2	Keterbatasan Penelitian	100
5.3	Saran-Saran	100

DAFTAR PUSTAKA	102
LAMPIRAN	106

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Yang Relevan	30
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	48
Tabel 4.1 Data Deskripsi Karakteristik Responden	56
Tabel 4.2 Hasil Pengujian Statistik Deskriptif.....	60
Tabel 4.3 Hasil Pengujian <i>Loading factor</i> Iklim Etis	64
Tabel 4.4 <i>Loading factor</i> Variabel Retaliasi	64
Tabel 4.5 Nilai <i>Loading factor</i> Variabel Intensi <i>Whistleblowing</i>	65
Tabel 4.6 <i>Loading factor</i> Variabel Motivasi Pelayanan Publik.....	66
Tabel 4.7 Nilai <i>Loading factor</i> Variabel Keamanan Psikologi.....	66
Tabel 4.8 Hasil Pengujian <i>Convergent Validity</i>	67
Tabel 4.9 Hasil Pengujian <i>Cross loading</i>	68
Tabel 4.10 Hasil Pengujian <i>Fornell-larcker</i>	69
Tabel 4.11 Hasil Pengujian Reliabilitas	70
Tabel 4.12 Hasil Pengujian <i>R-Square</i>	71
Tabel 4.13 Hasil Pengujian <i>Q-Square</i>	72
Tabel 4.14 Hasil Pengujian Model Fit	73
Tabel 4.15 Hasil Pengujian <i>Path Coefficient</i>	73
Tabel 4.16 Hasil Pengujian Hipotesis	75
Tabel 4.17 Hasil Pengujian <i>Specific Indirect effect</i>	78
Tabel 4.18 Hasil Pengujian Hipotesis	80

Tabel 4. 19 Hasil Pengujian Mediasi	80
---	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir.....	37
Gambar 3. 1 Tahap 1: Model <i>Direct Effect</i>	54
Gambar 3. 2 Tahap 2: Model <i>Indirect Effect</i>	54
Gambar 4. 1 Model Pengukuran Sebelum Uji Indikator.....	63

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian.....	107
Lampiran 2: Data Hasil jawaban Responden	115
Lampiran 3: Hasil Pengujian	125
Lampiran 4: Surat Izin Penelitian	130
Lampiran 5: Pendukung.....	132
Lampiran 6: Jadwal Penelitian.....	135
Lampiran 7: Cek Plagiasi.....	136
Lampiran 8: Daftar Riwayat Hidup	137

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pemerintah daerah merupakan titik interaksi utama antara pemerintah dengan masyarakat dalam memberikan pelayanan yang memadai (Potipiroon & Wongpreedee, 2021). Akan tetapi, di beberapa negara seperti di Indonesia, tersebar luas laporan mengenai pejabat publik yang terlibat dalam praktik kecurangan (*fraud*). Dikarenakan praktik kecurangan yang hampir terjadi secara tertutup, maka akan sangat penting bagi mereka yang mengetahui hal tersebut untuk melaporkannya dan memberitahu kepada publik (Potipiroon & Wongpreedee, 2021).

Melaporkan kecurangan dapat dilakukan melalui layanan pengaduan yang disebut dengan *whistleblowing*. *Whistleblowing* merupakan suatu pengungkapan oleh pegawai atau mantan pegawai atas suatu praktik kecurangan, tidak bermoral dan tidak sah di bawah kendali pemimpin, kepada pihak baik itu perorangan atau organisasi yang dimungkinkan dapat memberikan tindakan perbaikan (Near & Miceli, 1985). Pihak yang melaporkan *whistleblowing* disebut dengan *whistleblower*.

Whistleblower dapat memilih untuk membuat laporan melalui saluran internal (melaporkan ke pihak dalam organisasi) dan saluran eksternal (melaporkan ke pihak berwenang di luar organisasi) (Potipiroon & Wongpreedee, 2021). Adanya

saluran pelaporan *whistleblowing* dinilai dapat menekan adanya tindak kecurangan yang terjadi (Potipiroon & Wongpreedee, 2021).

Menurut data *Association of Certified Fraud Examiner* (ACFE) Indonesia, metode yang tepat digunakan untuk mengungkap adanya kecurangan yang terjadi adalah dengan melakukan *whistleblowing*. Dapat kita ketahui dimana dampak yang ditimbulkan dari adanya kecurangan dapat merugikan organisasi dan melemahkan kepercayaan publik terhadap organisasi. Untuk itulah setiap pegawai dihimbau untuk melakukan *whistleblowing* sehingga dapat menekan adanya niat untuk berperilaku curang dan pengawasan yang lebih optimal (Aulia et al., 2019).

Whistleblowing menjadi perbincangan hangat di Indonesia setelah terungkapnya beberapa kasus besar yang diantaranya yaitu kasus mafia pajak yang melibatkan Gayus Tambunan yang merupakan pegawai DJP yang diungkap oleh Susno Duadji. Kasus pemilihan Deputy Senior BI yang diungkap oleh Agus Condro, Sudirman Said yang melaporkan Setya Novanto terkait “papa minta saham” dengan mengatasnamakan Presiden dan Wakil Presiden RI dalam permintaan saham PT Freeport Indonesia (Lestari & Yaya, 2017). Dan Akhmad Zaenuri mantan sekda Kota Semarang dalam mengungkap kasus suap Walikota Semarang pada DPRD (Indayani & Yunisdanur, 2020).

Dalam mengamati kasus seputar *whistleblowing* di Indonesia salah satunya dapat diamati lewat kasus kecurangan atau *fraud*. Berdasarkan pada hasil survey ACFE Indonesia tahun 2019 kasus *fraud* yang sering terjadi di Indonesia yaitu, korupsi dengan 69,9%, penyalahgunaan aset dengan 28,9% dan rekayasa laporan

keuangan dengan 6,7%. Dengan perolehan paling besar, korupsi diindikasikan sebagai *fraud* paling merugikan di Indonesia (ACFE Indonesia, 2020).

Berdasarkan pada data *Indonesia Corruption Watch* atau ICW (2022) mengenai laporan pemantauan tren penindakan kasus korupsi dalam kurun waktu 2017 sampai 2021, menyatakan bahwa kasus korupsi berdasarkan wilayah menempatkan Provinsi Jawa Timur sebagai provinsi paling korup di Indonesia dengan total 42 kasus. Sedangkan pelaku korupsi terbanyak ditemukan di instansi pemerintah dan pelakunya adalah Pegawai Negeri Sipil dengan total 343 tersangka (Anandya et al., 2022).

Sebagai salah satu kota di Jawa Timur, di Madiun juga terjadi kasus korupsi yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipilnya dalam kurun waktu tersebut. Kasus korupsi yang terjadi di Kota Madiun adalah kasus korupsi bahan bakar minyak dalam pengelolaan sampah di TPA Winongo Kota Madiun tahun 2020. Dalam kasus ini Kejaksaan Negeri Kota Madiun lewat pemeriksaannya menetapkan tiga tersangka yaitu HS, SH, PW yang mana dua diantaranya adalah ASN Dinas Lingkungan Hidup Kota Madiun. Ketiga tersangka diduga menggelapkan bahan bakar minyak untuk operasional ekskavator pengelolaan sampah di TPA Winongo yang dilakukan dari tahun 2017 hingga 2019 (BPK Jatim, 2020).

Adanya kasus yang berhasil terekspos ke publik menandakan bahwa sistem *whistleblowing* memang diperlukan dalam instansi pemerintahan. Di Kota Madiun terdapat Perwal Kota Madiun No. 50 tahun 2018 mengenai pedoman pelaksanaan sistem penanganan pengaduan di lingkungan pemerintah Kota Madiun, yang mana

setiap instansi pemerintah menyiapkan kotak pengaduan *whistleblowing* (Peraturan Walikota Madiun, 2018). Sedangkan pengaduan secara online dapat diakses melalui aplikasi SP4N-LAPOR! di <https://kotamadiun.lapor.go.id/>, WA Pemkot Kota Madiun melalui nomor 0811-3577-800, layanan Gawat Darurat 112, serta media sosial milik pemerintah kota Madiun (PPID Kota Madiun, 2021).

Pengelolaan *whistleblowing* pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Madiun mengacu pada Perwal Kota Madiun No. 50 tahun 2018, dimana pelaporan *whistleblowing* tidak hanya pada lingkup kasus korupsi tetapi juga terkait dengan gratifikasi, benturan kepentingan, dan pelanggaran kode etik lainnya. Untuk pelayanan *whistleblowing* sendiri terdapat tim khusus yang dinamakan Unit Pengelola Pengaduan (UPP) yang ditunjuk berdasarkan SK Kepala Dinas dan SK walikota Madiun (Dinas Lingkungan Hidup Kota Madiun, 2023).

Sistem pelaporan *whistleblowing* yang dikhususkan untuk pegawai yang dikelola langsung oleh UPP Dinas Lingkungan Hidup Kota Madiun masih menggunakan sistem pelaporan manual dengan menggunakan kotak *whistleblowing*. Sementara baru-baru ini sistem pengaduan internal yang berbasis *online* hanya sistem *whistleblowing* yang dikelola inspektorat kota Madiun (Dinas Lingkungan Hidup Kota Madiun, 2023).

Beberapa tahun terakhir setelah terkuaknya kasus korupsi pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Madiun, masih belum ada lagi laporan yang masuk atau nihil pada kotak *whistleblowing* milik Dinas. Menurut penuturan UPP Dinas Lingkungan Hidup Kota Madiun, nihilnya laporan ini bisa disebabkan karena

minimnya informasi pegawai terkait *whistleblowing*, dan juga karena sistem pelaporan yang masih manual yang membuat pegawai kurang nyaman ketika ingin melapor (Dinas Lingkungan Hidup Kota Madiun, 2023).

Dari hasil sampling sederhana yang dilakukan, dari Pegawai Negeri Sipil Dinas Lingkungan Hidup Kota Madiun banyak pegawai yang belum mengetahui informasi seputar *whistleblowing* dan masih merasa asing dengan informasi tersebut. Baru sekitar 25,35% Pegawai Negeri Sipil yang mengetahui dan memahami informasi terkait *whistleblowing*. Pegawai yang mengetahui hal tersebut juga rata-rata pegawai yang bekerja di kantor. Sementara hampir $\frac{3}{4}$ pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Madiun bekerja di lapangan.

Ketika seseorang melaporkan melalui sarana kotak *whistleblowing*, kemungkinan besar identitas pelapor dapat diketahui oleh pegawai lain karena memang letak kotak *whistleblowing* dapat diakses dan lihat oleh setiap pegawai, apalagi jika yang dilaporkan adalah teman sejawat maka akan timbul perasaan kurang enak, rasa kasihan, sekaligus rasa takut. Sementara untuk pengaduan secara *online* melalui web inspektorat, masih banyak pegawai yang belum mengetahui adanya web tersebut karena memang sebelumnya belum ada sosialisasi besar-besaran dari pemerintah mengenai website *whistleblowing* sistem (Dinas Lingkungan Hidup Kota Madiun, 2023).

Jika kita lihat dari kasus-kasus yang sudah pernah terjadi hal yang membuat pegawai semakin enggan untuk melakukan *whistleblowing* adalah kemungkinan memperoleh ancaman dan pembalasan dari pihak yang dilaporkan. Walaupun

whistleblower sudah dilindungi lewat UU No 31 tahun 2014 dan SEMA no 4 tahun 2011 akan tetapi peraturan ini dinilai belum memberikan kepastian, dan ruang lingkup kerjasama lembaga perlindungan pelapor yang masih terbatas (Amin & Wicaksana, 2022). Apalagi jika kasus yang dilaporkan sampai terendus oleh pihak luar maka hal ini juga akan membuat instansi tempat mereka bekerja memperoleh pandangan negatif dari masyarakat (Amin & Wicaksana, 2022).

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi intensi *whistleblowing* pada Pegawai Negeri Sipil. Diantaranya yaitu iklim etis dan retaliasi dengan motivasi pelayanan publik dan keamanan psikologi sebagai mediasi atau perantaranya. *Whistleblowing* dianggap sebagai media yang paling krusial dalam penanganan sekaligus pengurangan kasus kecurangan yang terjadi (Potipiroon & Wongpreedee, 2021). Untuk itulah setiap pegawai dihimbau untuk melakukan *whistleblowing* sehingga dapat menekan adanya niat untuk berperilaku curang dan untuk pengawasan yang lebih optimal (Aulia et al., 2019)

Whistleblowing sebagai sarana untuk menyuarakan pendapat cenderung didukung dengan pedoman etika yang jelas (Potipiroon & Wongpreedee, 2021). Menurut Victor & Cullen (1998) iklim etis (*ethical climates*) merupakan persepsi bersama dari pegawai mengenai prosedur dan kebijakan etis yang ada dalam organisasi mengenai tindakan yang benar dan salah. Iklim etis dinilai dapat mengurangi perilaku melanggar aturan, mempromosikan perlindungan terhadap pelapor, dan memotivasi pegawai untuk melakukan *whistleblowing* (Potipiroon & Wongpreedee, 2021).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Elcy et al., (2016), Sholehah dan Ishak (2020), dan Anisa et al., (2021) bahwa iklim etis berpengaruh positif pada intensi *whistleblowing*. Hasil ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari, & Yaya (2017) yang meneliti iklim etis dalam tiga kriteria yaitu *egoisme, benevolence, dan principle* tidak berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*. Penelitian Potipiroon & Wongpreedee (2021) iklim etis tidak berpengaruh pada intensi *whistleblowing* melainkan membutuhkan peran mediasi.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi intensi *whistleblowing* adalah retaliasi. Retaliasi atau tindakan balas dendam merupakan pengembalian atas tindakan yang dilakukan oleh seseorang atas suatu sikap yang pernah dirasakan sebelumnya (Efendi & Nuraini, 2019). Retaliasi yang mungkin diterima akan mempengaruhi keputusan pelapor untuk melaporkan atau tidak melaporkan *whistleblowing* (Nurhalizah & Saud, 2021). Ketika pelapor menerima ancaman dari pihak yang dilaporkan maka ketakutan untuk melapor akan semakin tinggi. Semakin tinggi retaliasi yang diterima maka niat untuk melakukan *whistleblowing* akan semakin rendah (Indayani & Yunisdanur, 2020).

Penelitian yang dilakukan oleh Aulia *et al.*, (2019), Indayani & Yunisdanur (2020), dan Dewi & Nuratama (2022) yang memperoleh hasil bahwa retaliasi berpengaruh negatif dengan Intensitas *whistleblowing*. Hal ini berarti bahwa makin tinggi retaliasi yang didapat maka makin rendah intensitas untuk melakukan *whistleblowing*. Namun penelitian yang dilakukan oleh Efendi & Nuraini (2019), Sri Ayem & Rumdoni (2021), Wulandari & Purwantini (2022) bahwa retaliasi tidak berpengaruh terhadap intensitas *whistleblowing*.

Dalam mempengaruhi *whistleblowing*, iklim etis membutuhkan peran mediasi motivasi pelayanan publik dan keamanan psikologi agar dapat mempengaruhi intensi *whistleblowing*, atau dengan kata lain pengaruh iklim etis terhadap intensi *whistleblowing* adalah pengaruh tidak langsung (Potipiroon & Wongpreedee, 2021).

Motivasi pelayanan publik diartikan sebagai bentuk tertentu dari altruisme dan motivasi prososial yang timbul dari lembaga publik yang mendorong seseorang untuk melakukan pelayanan publik yang lebih berarti (Perry et al., 2010). Pegawai yang memiliki motivasi pelayanan publik yang tinggi dicirikan dengan keyakinan bahwa kesejahteraan umum lebih penting daripada kepentingan pribadi, dan membela hak orang lain adalah hal yang penting bahkan jika harus mengorbankan diri mereka (Potipiroon & Wongpreedee, 2021).

Dengan adanya motivasi pelayanan publik yang kuat, iklim kerja yang etis akan mempengaruhi niat pegawai untuk melakukan *whistleblowing*. Iklim etis akan membentuk motivasi pelayanan publik yang kuat, dan dengan motivasi pelayanan publik yang kuat ini, akan menjadi perantara bagi pegawai untuk berintensi melakukan *whistleblowing*. Iklim etis akan mempengaruhi intensi *whistleblowing* pegawai ketika di dukung dengan motivasi pelayanan publik yang kuat (Potipiroon & Wongpreedee, 2021).

Penelitian yang dilakukan oleh Potipiroon & Wongpreede (2021) dan Nuswantara (2022) memperoleh hasil bahwa iklim etis berpengaruh terhadap motivasi pelayanan publik. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan

oleh Shim & Park (2019) yang memperoleh hasil bahwa iklim etis tidak berpengaruh terhadap motivasi pelayanan publik.

Penelitian yang dilakukan oleh Pootipiroon & Wongpreede (2021) dan Tavares at al., (2021) memperoleh hasil bahwa motivasi pelayanan publik berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan penelitian yang dilakukan oleh Caillier (2015) dan Nuswantara (2022) yang menyatakan bahwa motivasi pelayanan publik tidak berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*.

Dalam pengujian efek mediasi melalui motivasi pelayanan publik, penelitian Potipiroon & Wongpreedee (2021) motivasi pelayanan publik memediasi pengaruh iklim etis pada intensi *whistleblowing*. Namun hasil ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nuswantara (2022) yang memperoleh hasil bahwa motivasi pelayanan publik tidak memediasi pengaruh iklim etis pada intensi *whistleblowing*.

Selanjutnya, faktor yang memediasi pengaruh iklim etis terhadap intensi *whistleblowing* adalah keamanan psikologi. Edmondson (1999) mendefinisikan keamanan psikologi (*psychological safety*) sebagai keyakinan bahwa seseorang mampu menunjukkan dan mengekspresikan diri tanpa rasa takut akan konsekuensi negatif. Lingkungan yang aman secara psikologis, cenderung terdapat kepercayaan bersama dan rasa saling menghormati yang tinggi yang mana pegawai akan merasa nyaman saat berdiskusi mengenai masalah yang terjadi dan mampu menyampaikan pendapat pribadi mereka tanpa adanya rasa takut dikritik (Liang et al., 2012).

Ketika pegawai telah merasa bahwa keadaan psikologi mereka aman, maka iklim etis akan mempengaruhi intensi *whistleblowing* pegawai. Iklim etis yang kuat di lingkungan bekerja mampu membuat pegawai merasa aman psikologisnya karena iklim etis sarat akan akan sikap kerja yang positif mewakili keadaan keamanan psikologis yang memberikan kepastian bahwa pegawai akan diakui sesuai dengan apa yang diharapkan atas kinerjanya (Nuswantara, 2022).

Apabila keamanan psikologis telah dirasa kuat, maka kecenderungan untuk berniat *whistleblowing* ketika mengetahui adanya tindak kecurangan akan semakin besar. Dan dengan hal ini maka iklim etis akan mempengaruhi niat pegawai untuk melakukan *whistleblowing* ketika kondisi keamanan psikologi pegawai telah kuat (Nuswantara, 2022).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Potipiroon & Wongpreedee (2021) dan Nuswantara (2022) memperoleh hasil bahwa iklim etis berpengaruh positif terhadap keamanan psikologi. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zhang & Cao (2021) yang memperoleh hasil bahwa iklim etis tidak berpengaruh terhadap keamanan psikologi.

Penelitian yang dilakukan oleh Malik & Nawaz (2018) dan Potipiroon & Wongpreedee (2021) memperoleh hasil bahwa keamanan psikologi berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*. Akan tetapi hasil ini tidak sejalan dengan penelitian Nuswantara (2022) yang menyatakan bahwa keamanan psikologis tidak berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing* dikarenakan kecenderungan memperoleh pembalasan yang lebih tinggi.

Sedangkan dalam pengujian efek mediasi melalui keamanan psikologi, penelitian yang dilakukan oleh Potipiroon & Wongpreedee (2021) diperoleh hasil jika keamanan psikologi memediasi pengaruh iklim etis terhadap intensi *whistleblowing*. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian Nuswantara (2022) dengan hasil bahwa keamanan psikologi tidak memediasi pengaruh iklim etis terhadap intensi *whistleblowing*.

Penelitian ini merujuk dari penelitian yang dilakukan oleh Potipiroon & Wongpreedee (2021) yang berjudul *Ethical Climate and Whistleblowing Intentions: Testing the Mediating Roles of Public Service Motivation and Psychological Safety among Local Government Employees*. Dan sebagai perbedaannya adalah menambahkan variabel retaliasi dari penelitian Efendi & Nuraini (2019).

Berdasarkan pada latar belakang yang telah dipaparkan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Iklim Etis dan Retaliasi terhadap Intensi *Whistleblowing* dengan Motivasi Pelayanan Publik dan Keamanan Psikologi sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Madiun)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Didasarkan atas latar belakang masalah yang telah diuraikan seperti di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adanya kasus korupsi yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil di Dinas Lingkungan Hidup Kota Madiun.

2. Adanya perasaan takut bagi pegawai apabila melaporkan sesama teman sejawat yang mana hal ini dapat menekan niat untuk melakukan *whistleblowing*.
3. Adanya *research gap* penelitian terkait dengan iklim etis dan retaliasi terhadap intensi *whistleblowing* dengan motivasi pelayanan publik dan keamanan psikologi sebagai variabel yang memediasi pengaruh iklim etis terhadap intensi *whistleblowing*.

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sampel yang diteliti adalah Pegawai Negeri Sipil di Dinas Lingkungan Hidup Kota Madiun yang masih aktif bekerja dan minimal telah bekerja pada instansi terkait selama satu tahun.
2. Penelitian ini menggunakan variabel dependen berupa intensi *whistleblowing*, variabel independen berupa iklim etis dan retaliasi, dan variabel mediasi berupa motivasi pelayanan publik dan keamanan psikologi

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah iklim etis berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*?
2. Apakah retaliasi berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*?
3. Apakah iklim etis berpengaruh terhadap motivasi pelayanan publik?
4. Apakah iklim etis berpengaruh terhadap keamanan psikologi?

5. Apakah motivasi pelayanan publik berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*
6. Apakah keamanan psikologi berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*?
7. Apakah motivasi pelayanan publik memediasi pengaruh iklim etis terhadap intensi *whistleblowing*?
8. Apakah keamanan psikologi memediasi pengaruh iklim etis terhadap intensi *whistleblowing*?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh iklim etis terhadap intensi *whistleblowing*.
2. Untuk menganalisis pengaruh retaliasi terhadap intensi *whistleblowing*.
3. Untuk menganalisis pengaruh iklim etis terhadap motivasi pelayanan publik.
4. Untuk menganalisis pengaruh iklim etis terhadap keamanan psikologi.
5. Untuk menganalisis pengaruh motivasi pelayanan publik terhadap intensi *whistleblowing*.
6. Untuk menganalisis pengaruh keamanan psikologi terhadap intensi *whistleblowing*.
7. Untuk menganalisis motivasi pelayanan publik dalam memediasi pengaruh iklim etis terhadap intensi *whistleblowing*.
8. Untuk menganalisis keamanan psikologi dalam memediasi pengaruh iklim etis terhadap intensi *whistleblowing*.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat sebagai berikut:

1.6.1 Manfaat Teoritis

1. Diharapkan dapat menambah pandangan bagi pembaca perihal pengaruh iklim etis dan retaliasi terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* yang dimediasi oleh motivasi pelayanan publik dan keamanan psikologi.
2. Diharapkan dapat menjadi tambahan sumber dan peran penting dalam perkembangan literatur dan penelitian di bidang akuntansi.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi instansi dan pemerintahan dapat dijadikan informasi untuk pencegahan tindakan kecurangan dengan menggunakan *whistleblowing* berdasarkan aspek yang dapat mempengaruhi keinginan melakukan *whistleblowing*.
2. Bagi masyarakat penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai dokumentasi ilmiah dan perkembangan ilmu pengetahuan.

1.7 Jadwal Penelitian

Terlampir

1.8 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab pendahuluan menjabarkan perihal belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab landasan teori menjabarkan perihal kajian teori, hasil penelitian yang relevan, kerangka berpikir dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab metode penelitian menjabarkan perihal waktu dan wilayah penelitian, jenis penelitian, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, variabel penelitian, definisi operasional variabel, instrumen penelitian dan teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab analisis data dan pembahasan menjabarkan perihal gambaran umum penelitian, pengujian dan hasil analisis data dan pembahasan hasil analisis data.

BAB V PENUTUP

Bab penutup menjabarkan perihal kesimpulan yang diperoleh dari hasil analisis, keterbatasan penelitian dan saran-saran yang diperuntukkan bagi penelitian selanjutnya.

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Kajian Teori

2.1.1 *Theory of Planned Behavior*

Theory of Planned Behavior (TPB) merupakan teori psikologi yang dikemukakan oleh Ajzen pada tahun 1991 yang menjelaskan hubungan sikap terhadap perilaku. *Theory of planned behavior* dibentuk dari hasil pengembangan teori tindakan beralasan (*Theory Reasoned Action*). *Theory of planned behavior* dibentuk dengan tujuan untuk memperkirakan dan menafsirkan akibat yang ditimbulkan niat pada perilaku, dan mengenali cara apa yang dapat digunakan untuk mengubah dan menjabarkan perilaku manusia yang sesungguhnya (Ayem & Rumdoni, 2021).

Faktor utama perilaku yang ditampilkan seseorang adalah intensi sebagai penentu perilaku. Makin besar intensi untuk ikut serta dalam suatu perilaku, maka kecenderungan untuk berperilaku juga semakin besar. Intensi berperilaku akan benar terjadi hanya ketika perilaku tersebut berada di bawah kendali pihak yang bersangkutan. Seseorang bebas untuk memilih terlibat berperilaku atau tidak sama sekali (Ajzen, 1991). *Theory of planned behavior* terdiri atas tiga konsep keyakinan, yaitu:

1. Sikap terhadap Perilaku (*Attitude Toward Behavior*). Sikap merupakan penafsiran mengenai apa yang disetujui dan apa yang tidak disetujui. Sikap akan berkembang seiring dengan keyakinan akan perilaku yang sedang

dipertimbangkan untuk dilakukan atau tidak, menguntungkan atau tidak menguntungkan, dan bagaimana konsekuensi yang akan diperoleh dari sikap tersebut (Park & Blenkinsopp, 2009).

2. Norma Subjektif (*Subjective Norm*). Norma subjektif merupakan pandangan mengenai pengaruh sosial yang diwujudkan dalam perilaku tertentu. Norma subjektif adalah apa yang dialami seseorang sebagai akibat dari tekanan sosial atau lingkungan sekitar yang mendorongnya untuk memilih berperilaku atau tidak atas dasar keyakinan normatifnya (Park & Blenkinsopp, 2009)
3. Persepsi Kontrol Perilaku (*Perceived Behavioral Control*). Persepsi kontrol perilaku merupakan konstruksi psikologis yang dipengaruhi oleh pengalaman pribadi di masa lalu atau dari pihak ketiga. Niat yang kuat akan diperoleh ketika individu mempunyai kesempatan dan dukungan. Sebaliknya, niat untuk berperilaku akan lemah ketika individu merasa dirinya kekurangan sumber kekuatan dan kesempatan (Park & Blenkinsopp, 2009).

Theory of planned behavior cocok digunakan sebagai dasar yang mendukung intensi *whistleblowing* karena teori ini membentuk pemodelan yang baik dalam memperkirakan *whistleblowing* dan mengukur bagaimana niat dapat muncul dalam diri individu sehingga melahirkan perilaku *whistleblowing* (Ayem & Rumdoni, 2021).

Lebih lanjut lagi, konsep norma subjektif dalam *Theory of planned behavior* dapat menjelaskan tiga variabel dalam penelitian ini. Norma subjektif dalam *Theory*

of planned behavior merujuk pada tekanan sosial yang dirasakan untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku tertentu. Pegawai biasanya akan berperilaku sesuai dengan tekanan sosial yang ia rasakan. Pegawai akan cenderung mematuhi norma-norma yang ada disekitarnya (Ajzen, 1991).

Pertama, norma subjektif menjelaskan variabel iklim etis. Dalam teori ini pengaruh sosial yang diwujudkan dalam iklim etis dapat membentuk perilaku tertentu yang berasal dari apa yang dialami dan dirasakan sehingga mendorong seseorang untuk berperilaku etis dengan melaporkan kecurangan yang ia ketahui dan melakukan *whistleblowing* (Liu et al., 2016).

Kedua, norma subjektif menjelaskan variabel retaliasi. Sebelum pegawai menetapkan untuk melakukan *whistleblowing* maka ia akan menimbang dahulu terkait keputusannya untuk melakukan *whistleblowing* dapat diterima atau tidak. Jika ada tekanan sosial yang mengarah pada resiko retaliasi maka akan berpengaruh terhadap keputusan yang akan diambilnya, dengan kata lain semakin tinggi tekanan semakin rendah intensi untuk *whistleblowing* (Ayem & Rumdoni, 2021).

Ketiga, norma subjektif menjelaskan variabel keamanan psikologi. Norma subjektif dalam keamanan psikologi mengindikasikan bahwa pengaruh sosial akan berdampak pada keadaan psikologi seseorang. Keamanan psikologi mengacu pada sejauh mana kita percaya bahwa rekan kerja tidak akan menghukum kita atas tindakan beresiko yang dilakukan. Pegawai akan melakukan *whistleblowing* apabila ia terbebas dari rasa takut terhadap pengekspresian diri mereka dalam melakukan *whistleblowing* (Liang et al., 2012).

2.1.2 *Prosocial Organizational Behavior Theory*

Prosocial organizational behavior merupakan perilaku seseorang dalam organisasi dan diarahkan kepada individu, kelompok atau organisasi yang mana dalam proses tersebut terjadi proses interaksi, dan dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan individu, kelompok, atau organisasi di tempat bekerja (Brief & Motowidlo, 1986).

Istilah prososial seringkali disandingkan dengan istilah altruisme. Altruisme merupakan bentuk spesifik dari prososial yang merupakan tindakan sukarela dalam memberi manfaat kepada orang lain, yang mana altruisme lebih dimotivasi secara intrinsik atau dari internal masing-masing individu (Shadiqi, 2018). Altruisme menimbulkan biaya pribadi atau pengorbanan tertentu pada si penolong, akan tetapi si penolong tidak mengharapkan imbalan atas pengorbanannya. Sedangkan prososial lebih mengharapkan imbalan psikologis atau sosial seperti ucapan terima dan kepercayaan dari pihak lain (Shadiqi, 2018).

Prosocial organizational behavior theory digunakan dalam penelitian ini karena teori ini mendukung konsep *whistleblowing* (Nurhalizah & Saud, 2021), serta mendukung konsep motivasi pelayanan publik yang menggambarkan altruisme dan motivasi prososial (Perry et al., 2010).

Whistleblowing oleh Dozier & Miceli (1985) dipandang sebagai perilaku prososial yang memberikan manfaat untuk keperluan umum atau kegiatan altruistik yang juga mengandung egoisme, atau dengan kata lain *whistleblowing* bukan

sepenuhnya altruistik melainkan ada keuntungan pribadi yang dicapai (Lestari & Yaya, 2017).

Motivasi pelayanan publik dipandang sebagai perilaku prososial atas dasar bahwa motivasi pelayanan publik merupakan bentuk tertentu dari altruisme dan motivasi prososial (Tavares et al., 2021a). Motivasi pelayanan publik di konseptualisasikan pada gagasan bahwa individu dimotivasi pelayanan publik dengan menekankan pada loyalitas karyawan, kasih sayang terhadap masyarakat, dan pengorbanan diri sebagai orientasi prososial untuk kontribusi kepada masyarakat luas dan komunitas (Potipiroon & Wongpreedee, 2021).

Dalam *prosocial organizational behavior theory*, motivasi pelayanan publik dinilai dapat meningkatkan *whistleblowing*. Mengacu pada konsep prososial, pegawai dengan motivasi pelayanan publik yang tinggi cenderung lebih bersedia untuk mengorbankan dirinya untuk melakukan *whistleblowing* semata-mata untuk kepentingan publik (Tavares et al., 2021).

2.1.3 Intensi

Menurut KBBI intensi merupakan kemauan atau keinginan untuk melakukan sesuatu. Lestari & Yaya (2017) dalam penelitiannya mendefinisikan intensi sebagai dorongan dari diri seseorang untuk melakukan tindakan. Individu hanya akan melakukan suatu perilaku apabila individu tersebut benar-benar ingin melakukannya.

Intensi berkaitan dengan intensitas. Intensitas untuk melakukan *whistleblowing* merupakan wujud dari keseriusan dan tanggung jawab dalam

mengungkapkan pelanggaran dan menerima segala konsekuensi yang diterima (Lestari & Yaya, 2017). Untuk itu, untuk mengungkap adanya kecurangan bukanlah sesuatu yang mudah dan membutuhkan intensi yang kuat yang melatarbelakangi keinginan mereka untuk melaporkan hal tersebut

2.1.4 Whistleblowing

Whistleblowing merupakan suatu pengungkapan oleh pegawai atau mantan pegawai atas suatu praktik kecurangan, tidak bermoral dan tidak sah di bawah kendali pimpinan, ke pihak baik itu perorangan atau organisasi yang dimungkinkan memberi tindakan perbaikan (Near & Miceli, 1985). seseorang yang melakukan *whistleblowing* disebut dengan *whistleblower* (Lestari & Yaya, 2017).

Whistleblowing seringkali dianggap sebagai perilaku sukarela dan rasional, yang diatur dalam penilaian biaya dan manfaat. *Whistleblowing* dalam penilaian biaya, yaitu pelapor dianggap sebagai pihak yang bermasalah karena memperingatkan orang lain mengenai kesalahan yang dilakukan yang dapat merusak reputasi pimpinan, sehingga seringkali pelapor memperoleh risiko dan perilaku ketidaknyamanan. *Whistleblowing* dalam penilaian manfaat, yaitu pelapor dapat diakui sebagai kontributor yang sah dan layak dilindungi karena tindakan mereka dalam memperingatkan pihak lain akan kesalahan yang diperbuat (Nuswantara, 2022).

Whistleblowing dapat terjadi melalui saluran pelaporan internal atau eksternal organisasi. Masing-masing saluran pelaporan memiliki kelebihan dan kekurangan sendiri (Jeon, 2017). *Whistleblowing* internal akan memberikan

kesempatan bagi organisasi untuk memperbaiki masalah yang terjadi dalam organisasi tanpa campur tangan dari pihak luar (Near & Miceli, 1985; dan Jeon, 2017). Akan tetapi *whistleblowing* internal memiliki resiko dimana manajemen yang seharusnya menangani aduan yang terjadi malah menutupi dan menghalangi *whistleblower* untuk mengumpulkan bukti (Jeon, 2017).

Sebaliknya, dengan adanya investigasi dari koreksi dari pihak luar, *whistleblowing* eksternal dianggap sebagai pendekatan yang lebih efektif untuk menghentikan kesalahan yang terjadi dan membawa perubahan bagi organisasi, akan tetapi *whistleblowing* eksternal tidak akan memberikan kesempatan bagi organisasi untuk mengoreksi masalah yang terjadi dan malah dapat menurunkan kepercayaan publik (Jeon, 2017). *Whistleblower* juga cenderung akan menerima banyak permusuhan dan pembalasan ketika melakukan *whistleblowing* eksternal daripada *whistleblowing* internal (Potipiroon & Wongpreedee, 2021).

Berdasarkan pada konsep Potipiroon & Wongpreedee (2021) terdapat dua indikator mengukur intensi *whistleblowing*, yang diantaranya yaitu:

1. *Whistleblowing* melalui saluran pelaporan internal

Whistleblowing melalui saluran pelaporan internal adalah melaporkan kecurangan kepada pimpinan atau pihak lain dalam organisasi.

2. *Whistleblowing* melalui saluran pelaporan eksternal

whistleblowing melalui saluran pelaporan eksternal adalah melaporkan kecurangan kepada media, pemerintah, atau pihak berwenang diluar organisasi yang dipercaya dapat menindaklanjuti laporan.

2.1.5 Iklim Etis

Menurut Victor & Cullen (1998) iklim etis (*ethical climates*) merupakan persepsi bersama dari pegawai mengenai prosedur dan kebijakan etis yang ada dalam organisasi mengenai tindakan yang benar dan salah. Iklim etis mempengaruhi penilaian etis individu menangani hal yang benar dan salah yang pada gilirannya mempengaruhi keputusan yang akan diambil dan perilaku selanjutnya dalam menanggapi dilema etika (Potipiroon & Wongpreedee, 2021).

Iklim etis (*ethical climates*) mencerminkan praktik organisasi dengan konsekuensi moral yang memberikan pedoman untuk berperilaku atau penalaran etis kepada pegawai ketika menghadapi masalah dalam memberikan layanan publik (Nuswantara, 2022). Iklim etis dinilai mengurangi perilaku yang melanggar aturan, mempromosikan persepsi perlindungan pelanggaran, dan memotivasi perilaku *whistleblowing* (Potipiroon & Wongpreedee, 2021).

Di bawah persepsi iklim etis yang kuat, pegawai akan percaya bahwa kesalahan yang ada dalam organisasi merupakan efek dari ketidaksadaran pimpinan daripada ketidakmauan untuk memperbaikinya, dan oleh karena itu pegawai akan percaya bahwa *whistleblowing* yang mereka amati akan disambut baik oleh pimpinan dan organisasi akan memuji, menghargai, dan memberi penghargaan kepada pelapor atas kontribusinya dalam mengungkap pelanggaran (Zhou et al., 2018).

Persepsi iklim etis yang lemah dapat membuat pegawai merasa bahwa kesalahan yang ada menyiratkan keragu-raguan dan menyiratkan persetujuan

pimpinan, dan oleh karena itu *whistleblowing* dapat diabaikan, ditekan atau dibalas terutama ketika kesalahan didorong oleh organisasi untuk mengejar keuntungan (Zhou et al., 2018).

Berdasarkan konsep Potipiroon & Wongpreedee (2021) terdapat tiga indikator dalam pengukuran iklim etis, yaitu sebagai berikut:

1. Kode Etik (*ethical codes*)

Kode etik merupakan sekelompok aturan, prosedur, kode, dan pedoman etika dalam bekerja.

2. Kebijakan Perusahaan (*Corporate Policy*)

Kebijakan perusahaan memberikan peluang pegawai untuk bertindak etis atau tidak etis yang pada gilirannya mempengaruhi iklim etis di tempat bekerja.

3. Konsep penghargaan dan hukuman (*Reward and Punishment*)

Penghargaan merupakan sesuatu yang diserahkan kepada seseorang jika berkinerja baik dalam bidang tertentu. Hukuman merupakan sanksi yang dibuat agar pelaku lebih disiplin dengan maksud agar mempengaruhi keputusan untuk berperilaku etis.

2.1.6 Retaliasi

Menurut Rehg *et al.*, (2008), retaliasi adalah tindakan yang diterima oleh pegawai yang menjadi pelapor sebagai respon atas pelaporan yang dilakukan baik secara internal dan eksternal. Dalam hal ini, pihak yang dilaporkan berusaha untuk mengendalikan pelapor dengan mengancam untuk mengambil tindakan atau benar-

benar mengambil tindakan yang dapat merugikan kesejahteraan pelapor (Rehg et al., 2008).

Retaliasi atau tindakan balas dendam merupakan pengembalian atas tindakan yang dilakukan oleh seseorang atas suatu sikap yang pernah dirasakan sebelumnya (Efendi & Nuraini, 2019). Retaliasi dapat terjadi karena adanya maksud tertentu dari organisasi untuk membuat *whistleblower* tetap diam dan tidak melaporkan saat mengetahui adanya praktik curang dalam organisasi, dengan menyurutkan niat *whistleblower*, dan mencegah *whistleblower* untuk melakukan hal lain, agar pihak luar tidak mengetahui (Efendi & Nuraini, 2019).

Retaliasi berdampak buruk bagi *whistleblower* karena pembalasan yang akan diterima ketika melaporkan pelanggaran. Pembalasan yang diterima akan membatalkan niat untuk melakukan pelaporan, dan bagi pelapor selanjutnya (di masa depan) mereka akan enggan untuk melakukan pelaporan karena mengetahui efek yang dirasakan oleh pelapor sebelumnya sebagai acuan apakah ia akan membuat laporan atau tidak (Indayani & Yunisdanur, 2020).

Retaliasi dapat terjadi dalam bentuk pemutusan hubungan kerja atau pemecatan, memberikan pekerjaan yang lebih banyak, dikucilkan, diancam, pencemaran nama baik, potongan gaji, dan pembalasan lainnya (Efendi & Nuraini, 2019; Nurhalizah & Saud, 2021). Tak berhenti sampai disitu, retaliasi juga dapat terjadi pada keluarga pelapor (Efendi & Nuraini, 2019).

Berdasarkan konsep Efendi & Nuraini (2019) terdapat tiga indikator antara retaliasi dengan *whistleblowing*, yaitu sebagai berikut:

1. Karakteristik *Whistleblower*

Karakteristik *whistleblower* terkait keputusan untuk terlibat dalam *whistleblowing* yang dapat dilihat dari beberapa karakteristik seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan jabatan yang merepresentasikan pengalaman yang dimiliki.

2. Variabel Situasional atau Lingkungan Berkaitan dengan Organisasi

Variabel situasional mencakup dukungan supervisor dan rekan kerja, iklim organisasi, ancaman pembalasan, dan ukuran organisasi.

3. Karakteristik Kecurangan atau *Wrongdoer*

Karakteristik kecurangan dapat dilihat dari tingkat keparahan yang dirasakan dari kesalahan. Sementara karakteristik *wrongdoer* dapat dilihat dari bagaimana hubungan dengan pelaku kecurangan.

2.1.7 Motivasi Pelayanan Publik

Menurut Perry et al., (2010) Motivasi pelayanan publik merupakan bentuk tertentu dari altruisme dan motivasi prososial yang timbul dari lembaga publik yang mendorong seseorang untuk melakukan pelayanan publik yang lebih berarti. Motivasi pelayanan publik di konseptualisasikan pada gagasan bahwa individu dimotivasi pelayanan publik dengan menekankan pada loyalitas karyawan, kasih sayang terhadap masyarakat, dan pengorbanan diri (orientasi prososial) untuk kontribusi kepada masyarakat luas dan komunitas (Potipiroon & Wongpreedee, 2021).

Secara operasional, seseorang yang memiliki motivasi pelayanan publik yang tinggi dicirikan dengan keyakinan bahwa kesejahteraan umum lebih

penting daripada kepentingan pribadi, pelayanan publik merupakan hal yang sangat berarti, dan membela hak orang lain adalah hal yang penting bahkan jika harus mengorbankan diri mereka (Potipiroon & Wongpreedee, 2021).

Menurut definisi motivasi pelayanan publik, yang mengacu pada konsep pengorbanan diri, dapat diasumsikan bahwa pegawai dengan tingkat motivasi pelayanan publik yang lebih tinggi akan bersedia untuk mengorbankan diri mereka untuk melindungi kepentingan publik (Nuswantara, 2022). Dengan demikian, pegawai secara aktif akan bersedia untuk mengejar saluran *whistleblowing* (internal atau *eksternal*) yang dianggap lebih efektif untuk membawa perubahan bagi organisasinya, meskipun memerlukan pengorbanan yang besar dan kemungkinan untuk menerima pembalasan (Nuswantara, 2022).

Berdasarkan pada konsep Potipiroon & Wongpreedee (2021), terdapat empat indikator dalam pengukuran Motivasi Pelayanan Publik, diantaranya yaitu:

1. Komitmen untuk kepentingan publik (*Commitment to Public Interest*)

Komitmen untuk kepentingan publik pada dasarnya bersifat altruistik. Keinginan untuk melayani kepentingan publik merupakan nilai yang tidak dapat dipisahkan dari konstruksi motivasi pelayanan publik. Etika pelayanan publik melibatkan rasa ketahanan sipil yang unik.

2. Keadilan sosial (*Social Justice*)

Keadilan sosial melibatkan kegiatan untuk meningkatkan kesejahteraan minoritas yang kekurangan sumber daya politik dan ekonomi. Pegawai publik

berkewajiban terhadap masyarakat dengan memberikan layanan secara efisien, ekonomis, dan meningkatkan keadilan sosial.

3. Kasih sayang (*Compassion*)

kasih sayang atau *compassion* bagi pegawai publik digambarkan pada patriotisme kebajikan yang merupakan cinta yang luas dari semua orang dalam batas-batas politik dan keharusan bahwa publik harus dilindungi dalam setiap hak-hak dasar mereka. *Compassion* dapat dipahami sebagai keadaan emosional.

4. Pengorbanan diri (*Self Sacrifice*)

Pengorbanan diri digambarkan pada ketersediaan untuk memberikan pelayanan kepada publik sebagai suatu penghargaan pribadi. Motif ini dimaksudkan agar pegawai publik bersedia untuk mengorbankan imbalan finansial untuk imbalan tak berwujud yang diterima dalam pelayanan publik.

2.1.8 Keamanan Psikologi

Edmondson (1999) mendefinisikan keamanan psikologi (*psychological safety*) sebagai keyakinan bahwa seseorang mampu menunjukkan dan mengekspresikan diri tanpa rasa takut akan konsekuensi negatif. Keamanan psikologis mencerminkan dukungan manajemen, kejelasan peran, dan kebebasan berekspresi di tempat kerja. Nuswantara (2022) memperluas konsep keamanan psikologis ke tingkat kelompok dan mendefinisikan keamanan psikologi sebagai keyakinan bersama antara anggota kelompok bahwa mereka dapat dengan aman terlibat dalam pengambilan resiko antarpribadi.

Keamanan psikologis dikonsepsikan dapat membantu mengurangi biaya terkait dengan *whistleblowing*. Dalam lingkungan yang aman secara psikologis,

cenderung terdapat kepercayaan bersama dan rasa saling menghormati yang tinggi yang mana pegawai akan merasa nyaman saat berdiskusi mengenai masalah yang terjadi dan mampu menyampaikan pendapat pribadi mereka tanpa adanya rasa takut dikritik, dan dalam lingkungan ini pegawai akan kurang peduli mengenai perlindungan diri dan lebih banyak peduli terhadap pencegahan masalah (Liang et al., 2012).

Hal sebaliknya dapat terjadi apabila pegawai berada pada lingkungan yang tidak aman secara psikologis. Ketika keamanan psikologis berkurang, pegawai akan merasa bahwa mereka tidak dapat mengekspresikan diri dengan bebas sehingga memunculkan ketakutan dan kekhawatiran yang menyebabkan mereka menghindari mengungkapkan pendapat secara publik (Liang et al., 2012).

Mengingat resiko antarpribadi yang berkurang, pegawai yang berada dalam lingkungan yang aman secara psikologis akan merasa bahwa mereka akan memperoleh manfaat atas keraguan dalam mengekspresikan diri, dan bagi mereka yang berusaha mengungkapkan praktik ilegal yang terjadi akan mendorong keyakinan bahwa perilaku *whistleblowing* yang dianggap beresiko tidak akan menyebabkan kerugian pribadi bagi mereka (Potipiroon & Wongpreedee, 2021).

Berdasarkan pada konsep Potipiroon & Wongpreedee (2021), terdapat lima indikator dalam pengukuran keamanan psikologi, diantaranya yaitu:

1. Pengakuan (*Recognition*)

Pengakuan mencerminkan keyakinan bahwa organisasi menghargai dan mengakui upaya dan kontribusi seseorang kemungkinan akan meningkatkan

kinerja. Pegawai yang merasa bahwa kontribusi mereka diakui dengan tepat akan terlibat dalam pekerjaan.

2. Ekspresi Diri (*Self Expression*)

Ekspresi diri dikonsepsikan bahwa pegawai akan lebih terlibat dalam pekerjaan ketika mereka merasa aman dalam mengekspresikan diri.

2.2 Hasil Penelitian yang Relevan

Tabel 2. 1
Hasil Penelitian Yang Relevan

No	Peneliti	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Dewi & Nuratama, 2022)	Variabel X: Komitmen organisasi, profesionalisme, dan retaliasi Variabel Y: intensi <i>whistleblowing</i> Sampel: 223 karyawan pada 40 LPD se-Kecamatan Gianyar Analisis regresi linier berganda	Tidak adanya pengaruh komitmen organisasi, profesionalisme, retaliasi pada intensi <i>whistleblowing</i>
2	(Wulandari & Purwantini, 2022)	Variabel X: Iklim etis- <i>principle</i> , iklim etis- <i>egoisme</i> , iklim etis- <i>benevolence</i> , tingkat keseriusan pelanggaran, status pelanggar, <i>personal cost</i> , dan retaliasi Variabel Y: intensi <i>whistleblowing</i> internal Sampel: 136 Pegawai Negeri Sipil di OPD kota Magelang	Hanya variabel Iklim etis- <i>principle</i> yang berpengaruh positif pada intensi <i>whistleblowing</i> , sedangkan variabel iklim etis- <i>egoisme</i> , iklim etis- <i>benevolence</i> , tingkat keseriusan pelanggaran, status pelanggar, dan retaliasi tidak berpengaruh pada intensi <i>whistleblowing</i>

No	Peneliti	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		Analisis regresi linier berganda	
3	(Nuswantara, 2022)	<p>Variabel X: Iklim etis</p> <p>Variabel Y: Intensi <i>whistleblowing</i> (internal & eksternal)</p> <p>Variabel Z: Motivasi pelayanan publik, identifikasi organisasi, & keamanan psikologi</p> <p>Sampel: 1.654 pegawai pemerintah daerah Jawa Timur</p> <p>PLS-SEM</p>	<p>Iklim etis berpengaruh positif dengan motivasi pelayanan publik, identifikasi organisasi, dan keamanan psikologi.</p> <p>Identifikasi organisasi berpengaruh terhadap intensi <i>whistleblowing</i>.</p> <p>Motivasi pelayanan publik dan keamanan psikologi tidak berpengaruh terhadap intensi <i>whistleblowing</i>.</p> <p>Identifikasi organisasi memediasi pengaruh iklim etis terhadap intensi <i>whistleblowing</i></p> <p>Motivasi pelayanan publik tidak memediasi pengaruh iklim etis terhadap intensi <i>whistleblowing</i>.</p> <p>Keamanan psikologi tidak memediasi pengaruh iklim etis terhadap intensi <i>whistleblowing</i>.</p>
4	(Potipiroon & Wongpreedee, 2021)	<p>Variabel X: Iklim etis</p> <p>Variabel Y: Intensi <i>whistleblowing</i></p> <p>Variabel Z: Motivasi Pelayanan Publik & keamanan psikologi</p> <p>Sampel: 500 pegawai di 40 SAO (pemerintah Daerah) wilayah selatan Thailand</p> <p>Multilevel SEM</p>	<p>Analisis tingkat individu memperoleh hasil:</p> <p>Iklim etis tidak berpengaruh positif terhadap intensi <i>whistleblowing</i>.</p> <p>Iklim etis berpengaruh positif pada motivasi pelayanan publik dan keamanan psikologi.</p> <p>Motivasi pelayanan publik dan keamanan psikologi masing-masing berpengaruh positif terhadap intensi <i>whistleblowing</i>.</p> <p>Efek tidak langsung iklim etis melalui motivasi pelayanan publik dan keamanan psikologi signifikan terhadap intensi <i>whistleblowing</i>.</p>

No	Peneliti	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
5	(Annisa, Yulia & Ramadhan, 2021)	Variabel X: Iklim Etis, Komitmen Profesional Variabel Y: intensi <i>whistleblowing</i> Variabel Z: sensitivitas etis Sampel: 53 Pegawai Negeri Sipil di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Analisis regresi linier berganda	Iklim etis dan komitmen profesional berpengaruh positif terhadap sensitivitas etis Iklim etis dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap intensi <i>whistleblowing</i> Sensitivitas etis menjadi variabel intervening pada pengaruh iklim etis dan komitmen organisasi terhadap intensi <i>whistleblowing</i>
6	(Ayem & Rumdoni, 2021)	Variabel X: Penalaran moral, retaliasi, religiusitas, dan gender Variabel Y: Niat melakukan tindakan <i>whistleblowing</i> Sampel: 84 Mahasiswa Akuntansi di Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa angkatan 2017 dan 2018 Teknik analisis data: analisis regresi linier berganda	Penalaran moral, retaliasi, dan gender tidak berpengaruh pada niat untuk melakukan tindakan <i>whistleblowing</i> . Religiusitas berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan tindakan <i>whistleblowing</i>
7	(Nurhalizah & Saud, 2021)	Variabel X: Tingkat keseriusan pelanggaran, <i>reporting channel</i> , dan retaliasi Variabel Y: Intensitas <i>Whistleblowing</i>	Individu secara signifikan akan terdorong untuk melakukan <i>whistleblowing</i> ketika dihadapkan dalam kondisi retaliasi rendah dan retaliasi tinggi, tingkat keseriusan pelanggaran rendah dan anonymous reporting channel. Dalam kondisi tingkat keseriusan pelanggaran tinggi, anonymous

No	Peneliti	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		<p>Sampel: 165 mahasiswa S1 Akuntansi UMY</p> <p>ANOVA</p>	<p>reporting channel, dan retaliasi rendah, individu signifikan terhadap intensi <i>whistleblowing</i>.</p> <p>Dalam kondisi tingkat retaliasi rendah dan tinggi, tingkat keseriusan pelanggaran tinggi, dan anonymous reporting channel individu secara signifikan termotivasi untuk melakukan <i>whistleblowing</i>.</p>
8	(Tavares et al., 2021a)	<p>Variabel X: Gender, Motivasi pelayanan publik</p> <p>Variabel Y: Intensi <i>Whistleblowing</i></p> <p>Variabel (Z): ketersediaan untuk melaporkan masalah di masa depan, retaliasi</p> <p>Sampel: 655 pegawai pemerintahan di Brazil</p>	<p>Gender berpengaruh terhadap intensi <i>whistleblowing</i>, wanita lebih mungkin menerima pembalasan, wanita yang memperoleh pembalasan cenderung enggan untuk melaporkan kesalahan di masa depan, dan motivasi pelayanan publik berpengaruh terhadap intensi <i>whistleblowing</i>.</p>
9	(Zhang & Cao, 2021)	<p>Variabel X: iklim etis</p> <p>Variabel Y: <i>Employee silence</i></p> <p>Variabel Z: keamanan psikologi</p> <p>Variabel M: Tradisionalitas individu</p> <p>Sampel: 345 karyawan di China</p> <p>Analisis SEM</p>	<p>Iklim Etis berpengaruh negatif terhadap <i>employee silence</i></p> <p>Iklim etis tidak berpengaruh terhadap keamanan psikologi</p> <p>Keamanan psikologi berpengaruh negatif terhadap <i>employee silence</i></p> <p>Keamanan psikologi memediasi pengaruh negatif iklim etis terhadap <i>employee silence</i></p> <p>Tradisionalitas individu memoderasi pengaruh negatif keamanan psikologi terhadap <i>employee silence</i></p>

No	Peneliti	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
10	(Indayani & Yunisdanur, 2020)	<p>Variabel X: Retaliasi, <i>status of wrongdoer</i>, tingkat keseriusan pelanggaran, dan Iklim organisasi</p> <p>Variabel Y: Intensi <i>Whistleblowing</i></p> <p>Sampel: 183 Pegawai Negeri Sipil bagian keuangan di SKPA (unit bagian Aceh)</p> <p>Analisis regresi linier berganda</p>	<p>Retaliasi, <i>Status of wrongdoer</i>, dan Iklim organisasi berpengaruh negatif pada intensi <i>whistleblowing</i></p> <p>Tingkat keseriusan pelanggaran berpengaruh positif pada intensi <i>whistleblowing</i></p>
11	(Sholehah & Ishak, 2020)	<p>Variabel X: Iklim etis, keseriusan pelanggaran, <i>locus of control</i></p> <p>Variabel Y: intensi <i>whistleblowing</i></p> <p>Sampel: 98 perangkat desa di kecamatan Wonosari</p> <p>Analisis regresi linier berganda</p>	<p>Iklim etis, keseriusan pelanggaran, <i>locus of control</i> berpengaruh positif pada intensi <i>whistleblowing</i></p>
12	(Efendi & Nuraini, 2019)	<p>Variabel X: Perlindungan hukum, idealisme, relativisme, dan retaliasi</p> <p>Variabel Y: Intensi <i>Whistleblowing</i></p> <p>Sampel: 395 Mahasiswa di Universitas Negeri di Aceh</p> <p>Analisis regresi linier berganda</p>	<p>Perlindungan hukum dan idealisme berpengaruh pada intensi <i>whistleblowing</i></p> <p>Relativisme dan retaliasi tidak berpengaruh terhadap intensi <i>whistleblowing</i></p>
13	(Aulia, Primasari, & Azhar, 2019)	<p>Variabel X: Budaya organisasi, komitmen</p>	<p>Budaya organisasi, dan komitmen organisasi</p>

No	Peneliti	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		<p>organisasi, dan retaliasi</p> <p>Variabel Y: intensi <i>whistleblowing</i></p> <p>Sampel: Pegawai Negeri Sipil di KPP Pratama Purwokerto</p> <p>Analisis regresi berganda</p>	<p>berpengaruh positif pada intensi <i>whistleblowing</i></p> <p>Retaliasi berpengaruh negatif pada intensi <i>whistleblowing</i></p>
14	(Shim & Park, 2019)	<p>Variabel X: Iklim etis, <i>servant leadership</i></p> <p>Variabel Y: motivasi pelayanan publik</p> <p>Sampel: 596 pegawai pemerintah di Korea Selatan</p> <p>SEM</p>	<p>Iklim etis Tidak berpengaruh terhadap Motivasi Pelayanan Publik</p> <p><i>servant leadership</i> berpengaruh positif terhadap Motivasi pelayanan publik.</p> <p><i>Servant leadership</i> tidak berpengaruh terhadap motivasi pelayanan publik melalui iklim etis.</p>
15	(Malik & Nawaz, 2018)	<p>Variabel X: Iklim kepemimpinan</p> <p>Variabel Y: Intensi <i>Whistleblowing</i></p> <p>Variabel Z: Keamanan Psikologi</p> <p>Sampel: 233 pegawai bank di Pakistan</p> <p>Analisis regresi linier berganda</p>	<p>Iklim kepemimpinan berpengaruh positif intensi <i>whistleblowing</i></p> <p>Iklim kepemimpinan positif keamanan psikologi</p> <p>Keamanan psikologi berpengaruh positif intensi <i>whistleblowing</i></p> <p>Keamanan psikologi memediasi pengaruh iklim etis terhadap intensi <i>whistleblowing</i>.</p>
16	(Lestari & Yaya, 2017)	<p>Variabel X: <i>Ethical climate-egoisme, ethical climate-benevolence, ethical climate-principle, locus of control internal</i>, komitmen</p>	<p>Ethical Climate (egoisme, benevolence, dan principle), <i>locus of control</i>, dan komitmen organisasi tidak berpengaruh pada intensi <i>whistleblowing</i></p>

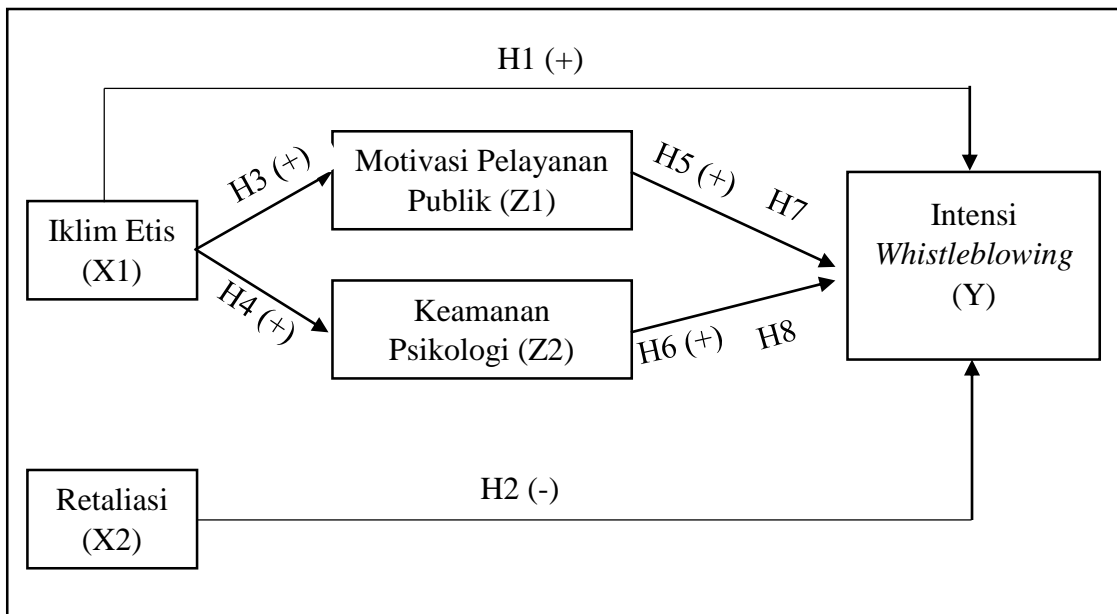
No	Peneliti	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		<p>organisasi, <i>personal cost</i>, & keseriusan pelanggaran</p> <p>Variabel Y: intensi <i>whistleblowing</i></p> <p>Sampel: 79 ASN Kementerian Keuangan DIY</p> <p>Analisis Regresi Berganda</p>	<p>Personal cost berpengaruh negatif pada intensi <i>whistleblowing</i>.</p> <p>Tingkat keseriusan pelanggaran berpengaruh positif pada intensi <i>whistleblowing</i>.</p>
17	(Elci, Karabay, & Akbas, 2016)	<p>Variabel X: <i>Job Satisfaction</i>, dan Iklim Etis</p> <p>Variabel Y: Intensitas <i>Whistleblowing</i></p> <p>Sampel: 1.070 Pegawai di perusahaan publik Istanbul</p> <p>Analisis Regresi Berganda</p>	<p><i>Job Satisfaction</i> tidak berpengaruh pada intensitas <i>whistleblowing</i>.</p> <p>Iklim Etis berpengaruh positif pada Intensitas <i>Whistleblowing</i>.</p>
18	(Caillier, 2015)	<p>Variabel X: <i>transformational leadership</i></p> <p>Variabel Y: Intensitas <i>Whistleblowing</i></p> <p>Variabel Z: Motivasi pelayanan publik, komitmen organisasi</p> <p>Sampel: 1.070 Pegawai di perusahaan publik Istanbul</p> <p>Analisis Regresi Berganda</p>	<p><i>Transformational leadership</i> berpengaruh positif intensitas <i>whistleblowing</i></p> <p>Motivasi pelayanan publik tidak berpengaruh pada intensitas <i>Whistleblowing</i></p> <p>Motivasi pelayanan publik tidak memediasi pengaruh <i>transformational leadership</i> pada intensitas <i>whistleblowing</i></p> <p>Komitmen organisasi memediasi pengaruh <i>transformational leadership</i> terhadap intensitas <i>whistleblowing</i></p> <p>Komitmen organisasi memediasi pengaruh motivasi pelayanan publik terhadap intensitas <i>whistleblowing</i>.</p>

2.3 Kerangka Berpikir

Berdasarkan pada kajian teori dan penelitian sejenis yang telah disebutkan seperti diatas, sehingga dapat kita bentuk kerangka berpikir penelitian. Penelitian ini ditujukan untuk menguji pengaruh iklim etis dan retaliasi terhadap intensi *whistleblowing* dengan Motivasi Pelayanan Publik dan keamanan psikologis sebagai variabel mediasi.

Dalam penelitian ini digambarkan bagaimana pengaruh di antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y), dan efek tidak langsung dari variabel independen (X) ke variabel dependen (Y) melalui variabel mediasi (Z). variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu iklim etis (X1) dan retaliasi (X2), sedangkan variabel dependen yang digunakan yaitu intensi *whistleblowing* (Y). Kemudian variabel mediasi yang digunakan yaitu motivasi pelayanan publik (Z1) dan keamanan psikologi (Z2).

Gambar 2. 1
Kerangka Berpikir



2.4 Hipotesis

2.4.1 Pengaruh Iklim etis terhadap Intensi *whistleblowing*

Theory of planned behavior mengacu pada pengaruh sosial yang dirasakan untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku tertentu. Dalam teori ini pengaruh sosial yang diwujudkan dalam iklim etis dapat membentuk perilaku tertentu yang berasal dari apa yang dialami dan dirasakan sehingga mendorong seseorang untuk berperilaku etis dengan melaporkan kecurangan yang ia ketahui dan melakukan *whistleblowing* (Liu et al., 2016).

Penelitian yang dilakukan oleh Elci et al., (2016) memperoleh hasil bahwa iklim etis berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*. Pegawai dapat dengan iklim etis yang kuat akan merepresentasikan iklim etis di tempat mereka bekerja dengan menunjukkan perilaku *whistleblowing* (Elci et al., 2016). Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sholehah & Ishak (2020), dan

Annisa et al., (2021) yang menunjukkan bahwa iklim etis berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*. Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti merumuskan hipotesis yaitu:

H1: Iklim etis berpengaruh positif terhadap intensi whistleblowing

2.4.2 Pengaruh Retaliasi terhadap Intensitas *whistleblowing*

Dalam konsep *theory of planned behavior* menjelaskan variabel retaliasi, yang mana sebelum pegawai memutuskan untuk melakukan *whistleblowing* maka ia akan menimbang terlebih dahulu apakah keputusannya untuk melakukan *whistleblowing* dapat diterima oleh pihak lain atau tidak. Jika terdapat tekanan sosial yang mengarah pada resiko retaliasi maka akan berpengaruh terhadap keputusan yang akan diambilnya, dengan kata lain semakin banyak tekanan yang didapat maka semakin rendah intensitas untuk *whistleblowing* (Ayem & Rumdoni, 2021).

Penelitian yang dilakukan oleh Aulia, Primasari, & Azhar (2019), Indayani & Yunisdanur (2020), dan Dewi & Nuratama (2021) memperoleh hasil bahwa retaliasi berpengaruh negatif terhadap intensitas *whistleblowing*. Apabila semakin tinggi retaliasi yang diterima maka semakin rendah intensitas untuk melakukan *whistleblowing*, begitu pula sebaliknya semakin rendah retaliasi yang diterima maka semakin tinggi intensitas *whistleblowing*. Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti merumuskan hipotesis yaitu:

H2: Retaliasi berpengaruh negatif terhadap intensitas whistleblowing

2.4.3 Pengaruh Iklim Etis terhadap Motivasi Pelayanan Publik

Norma subjektif dalam *theory of planned behavior* mengacu pada tekanan sosial yang dirasakan untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku tertentu. Pegawai biasanya akan berperilaku sesuai dengan tekanan sosial yang ia rasakan. Tekanan sosial ini dapat bersumber dari norma-norma yang dirasakan (Liu et al., 2016). Ketika pegawai mengenali norma-norma di tempat kerja dari iklim etis yang dirasakan, pegawai akan dapat memutuskan untuk berperilaku atau tidak berperilaku. Pegawai yang memutuskan untuk berperilaku selaras dengan iklim etis maka akan memotivasi dirinya untuk melayani publik karena perilaku tersebut merupakan bagian dari norma di tempat bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Potipiroon & Wongpreedee (2021) dan Nuswantara (2022) memperoleh hasil bahwa iklim etis berpengaruh positif terhadap motivasi pelayanan publik. Semakin kuat iklim etis di tempat pegawai bekerja maka motivasi untuk melakukan pelayanan publik juga akan semakin kuat. Berdasarkan uraian berikut maka peneliti merumuskan hipotesis yaitu:

H3: Iklim etis berpengaruh positif terhadap motivasi pelayanan publik

2.4.4 Pengaruh Iklim Etis Terhadap Keamanan Psikologi

Berdasarkan pada konsep *theory of planned behavior*, pengaruh sosial yang ditransmisikan melalui iklim etis membantu pegawai dalam menafsirkan apa yang diharapkan dan dihargai. Yang mana dalam hal ini iklim etis yang sarat akan sikap kerja yang positif mewakili keadaan keamanan psikologis yang memberikan

kepastian bahwa pegawai akan diakui sesuai dengan apa yang diharapkan atas kinerjanya (Liu et al., 2016).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Potipiroon & Wongpreedee (2021) dan Nuswantara (2022) memperoleh hasil bahwa iklim etis berpengaruh positif terhadap keamanan psikologi. Semakin kuat iklim etis di lingkungan tempat pegawai bekerja maka pegawai akan lebih leluasa untuk mengekspresikan diri sebagai bentuk dari keamanan psikologis. Berdasarkan uraian berikut maka peneliti merumuskan hipotesis yaitu:

H4: Iklim etis berpengaruh positif terhadap keamanan psikologi

2.4.5 Pengaruh Motivasi Pelayanan Publik terhadap Intensi *Whistleblowing*

Dalam konsep *prosocial organizational behavior theory*, motivasi pelayanan publik meningkatkan manfaat dan biaya yang dirasakan dari *whistleblowing* karena kecenderungan untuk mengorbankan diri. Motivasi pelayanan publik dinilai dapat meningkatkan *whistleblowing*, yang mana mengacu pada konsep prososial, bahwa pegawai dengan motivasi pelayanan publik yang tinggi cenderung lebih bersedia untuk mengorbankan dirinya untuk melakukan *whistleblowing* semata-mata untuk kepentingan publik (Tavares et al., 2021).

Penelitian yang dilakukan oleh Potipiroon & Wongpreedee (2021) memperoleh hasil bahwa motivasi pelayanan publik berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*. Pegawai dengan tingkat motivasi pelayanan publik yang tinggi akan terdorong untuk melakukan *whistleblowing*. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tavares et al., (2021) bahwa motivasi pelayanan

publik berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*. Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti merumuskan hipotesis yaitu:

H5: Motivasi pelayanan publik berpengaruh positif terhadap intensi whistleblowing

2.4.6 Pengaruh Keamanan Psikologi terhadap Intensitas Whistleblowing

Norma subjektif pada konsep *Theory of planned behavior* mengkonsepkan keamanan psikologi bahwa pengaruh sosial akan berdampak pada keadaan psikologi seseorang. Keamanan psikologi mengacu pada sejauh mana kita percaya bahwa rekan kerja tidak akan menghukum kita atas tindakan beresiko yang dilakukan. Pegawai akan melakukan *whistleblowing* apabila ia terbebas dari rasa takut terhadap pengekspresian diri mereka dalam melakukan *whistleblowing* (Liang et al., 2012).

Penelitian yang dilakukan oleh Malik & Nawaz (2018) memperoleh hasil bahwa keamanan psikologi berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*. Pegawai pada lingkungan yang aman secara psikologis akan terdorong untuk melakukan *whistleblowing*. Hasil ini sejalan dengan penelitian Potipiroon & Wongpreedee (2021) yang memperoleh hasil bahwa keamanan psikologi berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*. Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti merumuskan hipotesis yaitu:

H6: Keamanan psikologi berpengaruh positif terhadap intensi whistleblowing

2.4.7 Motivasi Pelayanan Publik Memediasi Pengaruh Iklim Etis terhadap Intensi *Whistleblowing*

Merujuk pada konsep *prosocial organizational behavior theory*, motivasi pelayanan publik dinilai dapat meningkatkan perilaku rela berkorban, yang mana mengacu pada konsep prososial, bahwa pegawai dengan motivasi pelayanan publik yang tinggi cenderung lebih bersedia untuk mengorbankan dirinya untuk kepentingan publik (Tavares et al., 2021). Lingkungan kerja yang etis cenderung akan memperkuat motivasi pelayanan publik yang didasarkan bahwa memberikan pelayanan terhadap publik adalah bagian dari kebijakan etis dalam bekerja sehingga kecenderungan untuk berperilaku *whistleblowing* akan semakin besar (Potipiroon & Wongpreedee, 2021).

Menurut Potipiroon & wongpreedee (2021) motivasi pelayanan publik memediasi pengaruh iklim etis pada intensi *whistleblowing*. Iklim etis akan membentuk motivasi pelayanan publik yang kuat, dan dengan motivasi pelayanan publik yang kuat ini, akan menjadi perantara bagi pegawai untuk berintensitas melakukan *whistleblowing*. Iklim etis akan mempengaruhi intensi *whistleblowing* pegawai ketika di dukung dengan motivasi pelayanan publik yang kuat (Potipiroon & Wongpreedee, 2021). Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti merumuskan hipotesis yaitu:

*H7: Motivasi pelayanan publik memediasi pengaruh iklim etis terhadap intensi *whistleblowing**

2.4.8 Keamanan Psikologi Memediasi Pengaruh Iklim Etis terhadap Intensi *Whistleblowing*

Merujuk pada *theory of planned behavior*, pengaruh sosial yang dirasakan seseorang dapat mendorongnya untuk berperilaku. Keamanan psikologi mengacu pada sejauh mana kita percaya bahwa rekan kerja tidak akan menghukum kita atas tindakan beresiko yang dilakukan. Keamanan psikologi pegawai dapat dibentuk melalui kondisi iklim etis di lingkungan bekerja. Ketika iklim etis mampu membangun psikologi yang aman bagi pegawai maka intensi untuk melakukan *whistleblowing* akan semakin besar (Liang et al., 2012).

Penelitian yang dilakukan oleh Potipiroon & Wongpreedee (2021) diperoleh hasil jika keamanan psikologi memediasi pengaruh iklim etis terhadap intensi *whistleblowing*. Yang mana dengan dukungan iklim etis yang kuat pegawai akan merasa bahwa mereka dapat dengan bebas untuk mengekspresikan diri sebagai bentuk keamanan psikologi. Dengan begitu, iklim etis dapat berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing* melalui keamanan psikologi. Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti merumuskan hipotesis yaitu:

*H8: Keamanan psikologi memediasi pengaruh iklim etis terhadap intensi *whistleblowing*.*

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Wilayah Penelitian

Waktu pengerjaan penelitian ini dari penyusunan usulan penelitian sampai selesainya laporan penelitian, yaitu Agustus 2022 sampai akhir Maret 2023. Wilayah penelitian ini yaitu Dinas Lingkungan Hidup Kota Madiun.

3.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian berlandaskan pada filsafat positivisme untuk meneliti suatu populasi atau sampel di mana datanya dikumpulkan lewat alat penelitian yang analisis datanya bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang peneliti sudah ditentukan sebelumnya (Sugiyono, 2017).

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh antara iklim etis dan retaliasi terhadap intensi *whistleblowing* dengan menguji peran motivasi pelayanan publik dan keamanan psikologi sebagai variabel mediasi (studi kasus pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Madiun)

3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang meliputi subjek atau objek dengan sifat tertentu yang sudah ditentukan oleh peneliti yang diselidiki dan diperoleh kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi pada penelitian ini yaitu

seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Madiun berjumlah 87 Pegawai Negeri Sipil.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari total dan sifat dari populasi yang digunakan (Sugiyono, 2017). Sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Dinas Lingkungan Hidup Kota Madiun sejumlah 87 Pegawai Negeri Sipil.

3.3.3 Teknik Pengambilan sampel

Sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* yaitu menentukan sampel dengan kriteria khusus (Sugiyono, 2017). Kriteria penentuan sampel yaitu:

1. Pegawai Negeri Sipil berstatus aktif di Dinas Lingkungan Hidup Kota Madiun
2. Pegawai Negeri Sipil yang sudah bekerja di Dinas Lingkungan Hidup Kota Madiun minimal 1 tahun yang diharapkan memiliki pemahaman dan pengetahuan yang cukup pada kondisi lingkungan di lingkungan tempat bekerja.

3.4 Data dan Sumber Data

Data primer digunakan dalam penelitian ini. Data primer adalah data yang bersumber langsung dari objek penelitian dan diberikan langsung kepada pengumpul data (Sugiyono, 2017). Sumber data penelitian ini dikumpulkan dengan

instrumen berupa kuesioner. Penyebaran kuesioner dilakukan melalui formulir yang dikirimkan langsung ke Dinas Lingkungan Hidup Kota Madiun.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode survei lewat penyebaran kuesioner kepada responden. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan pemberian serangkaian pernyataan atau pertanyaan tertulis yang perlu dijawab oleh responden (Sugiyono, 2017). Teknik pengumpulan data dengan kuesioner akan efektif apabila peneliti memahami secara pasti mengenai variabel yang akan diukur dan apa yang bisa diharapkan dari responden (Sugiyono, 2017).

3.6 Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan atribut dari suatu objek yang sebelumnya sudah ditentukan oleh peneliti dan mempunyai keragaman tertentu yang selanjutnya dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Variabel yang dipakai dalam penelitian ini yaitu:

1. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang sifatnya dipengaruhi oleh variabel bebas atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2017). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah intensi *whistleblowing*.

2. Variabel Independen (X)

Variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2017). Variabel independen dalam penelitian ini adalah iklim etis dan retaliasi.

3. Variabel Mediasi (Z)

Variabel mediasi adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung. variabel mediasi merupakan variabel penyela atau variabel yang berada di tengah independen dan dependen sehingga variabel independen tidak secara langsung dapat mempengaruhi variabel dependen (Sugiyono, 2017). Variabel mediasi dalam penelitian ini adalah motivasi pelayanan publik dan keamanan psikologi.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah seperangkat petunjuk mengenai apa yang harus diamati dan diukur dalam suatu variabel untuk menguji kesempurnaan (Sugiyono, 2017). Definisi operasional variabel penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3. 1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Pengertian	Indikator	Skala
1	Intensi <i>Whistleblowing</i>	<i>Whistleblowing</i> merupakan suatu pengungkapan yang dilakukan oleh pegawai atau	1. <i>Whistleblowing</i> melalui saluran pelaporan internal	Skala Likert 5 Poin

No	Variabel	Pengertian	Indikator	Skala
		mantan pegawai atas suatu praktik kecurangan, tidak bermoral dan tidak sah di bawah kendali pimpinan, kepada pihak baik itu perorangan atau organisasi yang dimungkinkan dapat memberikan tindakan perbaikan (Near & Miceli, 1985)	2. <i>Whistleblowing</i> melalui saluran pelaporan eksternal Potipiroon & Wongpreedee (2021)	
2	Iklim Etis	Iklim etis (<i>ethical climates</i>) adalah persepsi bersama dari pegawai mengenai prosedur dan kebijakan etis yang ada dalam organisasi mengenai apa yang benar dan salah. Victor & Cullen (1998)	1. kode etik (<i>ethical codes</i>) 2. Kebijakan Organisasi (<i>corporate policy</i>), dan 3. Konsep Reward dan punishment Potipiroon & Wongpreedee (2021)	Skala Likert 5 Poin
3	Retaliasi	Retaliasi atau tindakan balas dendam adalah pengembalian atas tindakan yang dilakukan oleh seseorang atas suatu sikap yang pernah dirasakan sebelumnya Efendi & Nuraini, (2019)	1. Karakteristik <i>Whistleblower</i> 2. Variabel Situasional atau Lingkungan yang Berkaitan dengan Organisasi 3. Karakteristik Kecurangan atau Wrongdoer Efendi & Nuraini (2019)	Skala Likert 5 Poin
4	Motivasi Pelayanan Publik	Motivasi pelayanan publik merupakan bentuk tertentu dari altruisme dan	1. Komitmen untuk kepentingan umum (<i>Commitment to Public Interest</i>)	Skala Likert 5 Poin

No	Variabel	Pengertian	Indikator	Skala
		motivasi prososial yang timbul dari lembaga publik yang mendorong seseorang untuk melakukan pelayanan publik yang lebih berarti. Perry et al. (2010)	2. Keadilan sosial (<i>Social Justice</i>) 3. Kasih Sayang (<i>Compassion</i>) 4. Pengorbanan diri (<i>Self Sacrifice</i>) Poripiroon & Wongpreedee (2021)	
5	Keamanan Psikologis	Keamanan psikologi adalah keyakinan bersama bahwa seseorang mampu menunjukkan dan mengekspresikan diri tanpa rasa takut akan konsekuensi negatif. Edmondson (1999)	1. Pengakuan (<i>Recognition</i>) 2. Ekspresi diri (<i>Self-expression</i>) Poripiroon & Wongpreedee (2021)	Skala Likert 5 Poin

3.8 Instrumen Penelitian

Data didapatkan melalui survey lapangan dengan kuesioner. Kuesioner menjadi instrumen utama dalam penelitian ini. Instrumen penelitian ini diperoleh dari Potipiroon & Wongpreedee (2021) dengan variabel intensi *whistleblowing*, variabel iklim etis, variabel motivasi pelayanan publik, dan variabel keamanan psikologi. Untuk variabel retaliasi diperoleh dari Efendi & Nurani (2019).

Variabel dalam penelitian ini akan diukur menggunakan skala likert. Modifikasi skala likert digunakan dalam mengukur pendapat dari responden menggunakan lima alternatif jawaban yaitu:

Sangat Tidak Setuju (STS) : skor 1 Setuju (S) : skor 4

Tidak Setuju (TS) : skor 2 Sangat Setuju (SS) : skor 5
Netral (N) : skor 3

3.9 Teknik Analisis Data

3.9.1 SEM-PLS

SEM merupakan analisis multivariat dari kelanjutan analisis jalur dan regresi berganda (Ghozali, 2014). Pendekatan SEM yang dipakai adalah *partial least square* (PLS). PLS merupakan metode analisis yang powerful karena data tidak harus diasumsikan dengan pengukuran tertentu, dan digunakan untuk jumlah sampel yang kecil (Ghozali, 2014). PLS dimaksudkan untuk tujuan prediksi dalam keadaan yang kompleks dengan dukungan teori yang rendah (Ghozali, 2014).

Penelitian dengan pendekatan PLS ditujukan untuk mengetahui hubungan sebab akibat variabel independen pada variabel dependen. Model yang digunakan juga terdapat sebab akibat yang berlanjut yang ditandai dengan adanya variabel mediasi sebagai penghubung di antara variabel dependen dengan independen (Ghozali, 2014). Aplikasi yang akan dipakai adalah Smartpls 3.0.

3.9.2 Uji Outer Model

Outer model atau model pengukuran merupakan model analisis yang digunakan untuk menguji validitas variabel konstruk (Ghozali, 2014). Pengujian outer model dilakukan dengan tahap sebagai berikut:

1. Convergent Validity

Convergent validity yaitu indikator diukur dari item nilai kuesioner dengan nilai konstruk yang dihitung dengan PLS. *Convergent validity* diukur dengan nilai

loading factor dari masing-masing indikator dan nilai *average extracted variance* (AVE) dari setiap variabel (Ghozali, 2014). Indikator akan valid apabila memiliki nilai *loading faktor* $>0,5$. Sedangkan nilai AVE memiliki kriteria $> 0,5$ (Ghozali, 2014).

2. *Discriminant Validity*

Discriminant validity dinilai berdasarkan *cross loading* setiap item kuesioner dan nilai *Fornell-larcker* (Ghozali, 2014). *Cross loading* digunakan untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai dimana korelasi indikator dengan konstruk yang dituju harus lebih besar dari korelasi indikator dengan konstruk yang lain. (Ghozali, 2014).

Metode lain untuk menilai *discriminant validity* adalah menggunakan uji Fornell-larcker dengan membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model (Ghozali, 2014).

3. *Composite Reliability*

Composite reliability atau uji reliabilitas dapat diukur dengan dua kriteria yaitu dari *composite reliability* dan *cronbach alpha*. Konstruk dinilai reliabel apabila nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* $> 0,7$ (Ghozali, 2014).

3.9.3 Uji Inner Model

Inner model atau model struktural merupakan model analisis untuk mengetahui hubungan antar variabel laten (Ghozali, 2014). Pengujian *inner model* dilakukan dengan tahap sebagai berikut:

1. *R-Square*

R-square merupakan nilai yang memperlihatkan seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2014). Menurut Ghozali (2014) tingkatan hasil yang diperoleh dalam pengujian *R-square* untuk variabel laten dependen yaitu, hasil *R-square* 0,67 maka model “baik”, hasil *R-square* 0,33 maka model “moderat”, dan hasil *R-square* 0,19 maka model “lemah”.

2. *Q-Square Predictive Relevance dan Model Fit*

Q-square mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. *Q-square* dapat dilakukan melalui uji *blindfolding*. Apabila nilai *Q-square* > 0 maka model dikatakan *predictive relevance*, sedangkan apabila nilai *Q-square* < 0 maka model kurang *predictive relevance* (Ghozali, 2014). Sementara itu, pengujian model fit dilakukan untuk melihat seberapa baik model penelitian yang digunakan. Model fit dapat dilihat pada nilai NFI (Ghozali, 2014).

3. *Path Coefficient*

Path coefficient digunakan untuk mengetahui hasil yang didapatkan untuk menunjukkan arah hubungan antar variabel. *Path coefficient* dilihat dari nilai *original sample*, dimana dikatakan positif bila nilai di kisaran 0 sampai dengan 1, dan dikatakan negatif bila nilai di bawah 0 sampai dengan -1 (Ghozali, 2014).

3.9.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk menguji kebenaran atau signifikansi suatu pernyataan. Uji hipotesis dapat dilihat dari nilai *t-statistik* dan *p-value*. Jika *t-*

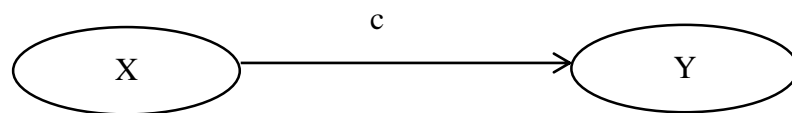
statistik > 1,96 dan *p-value* < 0,05 maka hipotesis diterima. Dan jika *t-statistik* < 1,96 dan *p-value* > 0,05 maka hipotesis ditolak (Ghozali, 2014).

3.9.5 Analisis Mediasi

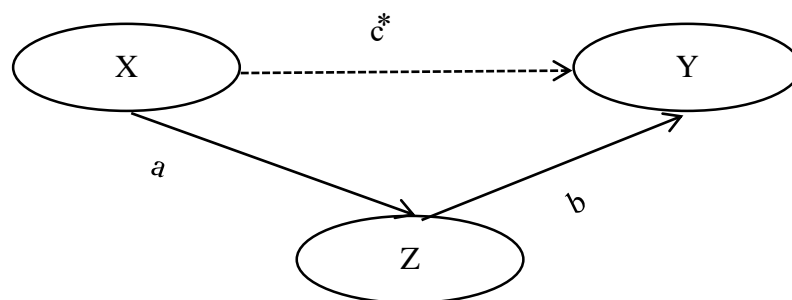
Pengujian efek mediasi dalam penelitian ini akan menggunakan dua tahap yakni model efek langsung (*direct effect*) dan model efek tidak langsung (*indirect effect*) PLS-SEM model. Prosedur dalam melakukan pengujian hipotesis variabel mediasi sebagai variabel pemediasi hubungan antara variabel independen dan dependen dengan dua tahap yakni:

1. Melakukan pengujian tahap pertama *direct effect* pada jalur c ($X \rightarrow Y$)
2. Melakukan pengujian tahap kedua *indirect effect* secara simultan menggunakan jalur triangle PLS-SEM yaitu pada jalur c^* , dengan jalur axb ($X \rightarrow Z$, dengan $Z \rightarrow Y$)

Gambar 3. 1
Tahap 1: Model *Direct Effect*



Gambar 3. 2
Tahap 2: Model *Indirect Effect*



Menurut (Ghozali & Latan, 2014) persyaratan dan pengambilan kesimpulan efek mediasi sebagai berikut:

1. Tidak Memediasi (*no mediation*), jika pengujian tahap pertama jalur c dan pengujian tahap kedua jalur c* keduanya tidak signifikan.
2. Memediasi sebagian (*partial mediation*), jika pengujian tahap pertama jalur c signifikan sementara pengujian tahap kedua jalur c* nilainya signifikan tetapi berubah.
3. Memediasi secara penuh (*full mediation*), jika pengujian tahap pertama jalur c tidak signifikan sementara pengujian tahap kedua jalur c* nilainya signifikan.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Penelitian

4.1.1 Proses Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Madiun. Penelitian ini menggunakan data data primer yang dikumpulkan melalui pembagian kuesioner kepada Pegawai Negeri Sipil yang masih aktif bekerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Madiun. Kuesioner dibagikan dan diisi pada tanggal 2 Januari 2023 dan berakhir pada 12 Februari 2023.

Peneliti menyebarkan 85 kuesioner pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Madiun. Dari keseluruhan kuesioner yang disebar hanya 74 kuesioner yang dikembalikan dan hanya 71 kuesioner yang dapat diolah. Hal ini dikarenakan 3 kuesioner tidak memenuhi syarat yang ditentukan peneliti.

4.1.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Tabel 4. 1
Data Deskripsi Karakteristik Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	67	94,37%
Perempuan	4	5,63%
Total	71	100%
Usia	Frekuensi	Persentase (%)
<30 Tahun	0	0%
30-40 Tahun	3	4,23%
41-50 Tahun	26	36,62%
51-60 Tahun	42	59,15%
>60 Tahun	0	0%
Total	71	100%

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SD	5	7,04%
SMP	13	18,31%
SMA	36	50,70%
SMK	2	2,82%
D3	3	4,23%
S1	11	15,49%
S2	1	1,41%
Total	71	100%
Jabatan	Frekuensi	Persentase
Kepala Bidang	2	2,81%
Kasubag	1	1,41%
Koordinator lapangan	1	1,41%
Sub Koordinator	2	2,81%
Pengendali dampak Lingkungan	3	4,23%
Penyuluh Lingkungan	1	1,41%
Pengelola Sarana Prasarana	1	1,41%
Pengelola Data Belanja	1	1,41%
Pengelola Kepegawaian	1	1,41%
Operator Alat Berat	2	2,81%
Administrasi Umum	1	1,41%
JFT	1	1,41%
Keamanan	4	5,63%
Staf	23	32,39%
Pramu	25	35,21%
Pengemudi	2	2,81%
Total	71	100%
Golongan	Frekuensi	Persentase
I	8	11,27%
II	45	63,38%
III	16	22,53%
IV	2	2,82%
Total	71	100%

Sumber: Data diolah

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 67 responden atau 94,37% dari 71 responden, dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 4 responden atau 5,63% dari 71 responden. Sehingga sebagian besar responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki.

Responden berdasarkan usia <30 Tahun yaitu sebanyak 0 responden atau 0% dari 71 responden. Responden usia 30-40 Tahun sebanyak 3 responden atau 4,23% dari 71 responden. Responden usia 41-50 Tahun sebanyak 26 responden atau 36,62% dari 71 responden. Responden usia 51-60 Tahun sebanyak 42 responden atau 59,15% dari 71 responden. Dan responden usia >60 Tahun sebanyak responden atau 0% dari 71 responden. Sehingga sebagian besar responden dalam penelitian ini berusia 51-60 Tahun.

Responden berdasarkan pendidikan SD yaitu sebanyak 5 responden atau 7,04% dari 71 responden. Responden pendidikan SMP sebanyak 13 responden atau 18,31% dari 71 responden. Responden pendidikan SMA sebanyak 36 responden atau 50,70% dari 71 responden. Responden pendidikan SMK sebanyak 2 responden atau 2,82% dari 71 responden. Responden pendidikan D3 sebanyak 3 responden atau 4,23% dari 71 responden. Responden pendidikan S1 sebanyak 11 responden atau 15,49% dari 71 responden. Dan responden pendidikan S2 sebanyak 1 responden atau 1,41% dari 71 responden. Sehingga sebagian besar responden dalam penelitian ini berpendidikan SMA.

Responden berdasarkan lama bekerja <1 Tahun, 1-3 Tahun, dan 4-5 tahun yaitu sebanyak 0 responden atau 0% dari 71 responden. Sedangkan, responden dengan lama bekerja >5 Tahun sebanyak 71 responden atau 100% dari 71 responden. Sehingga keseluruhan responden dalam penelitian lama bekerja di Dinas Lingkungan Hidup Kota Madiun adalah >5 Tahun.

Responden berdasarkan jabatan yaitu kepala bidang, sub koordinator, operator alat berat, dan pengemudi masing-masing berjumlah 2 responden atau 2,81%. Responden kasubag, korlap, penyuluh lingkungan, pengelola sarana prasarana, data belanja, kepegawaian, adm. Umum, dan jft, masing-masing berjumlah 1 atau 2,81%. Pengendali dampak lingkungan berjumlah 3 atau 4,23%. Keamanan berjumlah 4 atau 5,63%, staf berjumlah 23 atau 32,39%, pramu berjumlah 25 atau 35,21%.

Responden berdasarkan golongan Pegawai Negeri Sipil golongan I yaitu sebanyak 8 responden atau 11,27% dari 71 responden. Responden golongan Pegawai Negeri Sipil golongan II yaitu sebanyak 45 responden atau 63,38 % dari 71 responden. golongan Pegawai Negeri Sipil golongan III yaitu sebanyak 16 responden atau 22,53 % dari 71 responden. golongan Pegawai Negeri Sipil golongan IV yaitu sebanyak 2 responden atau 2,82% dari 71 responden. Sehingga sebagian besar responden dalam penelitian ini merupakan Pegawai Negeri Sipil Golongan II.

Sedangkan, responden dengan lama bekerja >5 Tahun sebanyak 71 responden atau 100% dari 71 responden. Sehingga keseluruhan responden dalam penelitian lama bekerja di Dinas Lingkungan Hidup Kota Madiun adalah >5 Tahun.

4.2 Pengujian dan Hasil Analisis Data

4.2.1 Uji Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan data yang telah dikumpulkan oleh peneliti dari responden yang digunakan dalam penelitian ini.

Hasil uji statistik deskriptif menghasilkan data kuantitatif berupa ringkasan data-data penelitian.

Tabel 4. 2
Hasil Pengujian Statistik Deskriptif

Iklm Etis (X1)															
X 1	N	1 (STS)		2 (TS)		3 (N)		4 (S)		5 (SS)		MI N	MA X	Mea n	Stde v
		F	%	F	%	F	%	F	%	f	%				
1	7 1	0	0	0	0	7	9,9	5 2	73, 2	1 2	16, 9	3	5	4,07	0,52
2	7 1	0	0	1	1,4	6	8,5	5 7	80, 3	7	9,9	2	5	3,99	0,49
3	7 1	0	0	0	0	3	4,2	6 0	84, 5	8	11, 3	3	5	4,07	0,39
4	7 1	0	0	1	1,4	5	7,0	5 5	77, 5	1 0	14, 0	2	5	4,04	0,52
5	7 1	0	0	0	0	1 2	16, 9	5 0	70, 4	9	12, 7	3	5	3,96	0,55
6	7 1	0	0	0	0	9	12, 7	5 1	71, 8	1 1	15, 5	3	5	4,03	0,53
Statistik Deskriptif												20	30	24,15	2,14
Retaliasi (X2)															
X 2	N	1 (STS)		2 (TS)		3 (N)		4 (S)		5 (SS)		MI N	MA X	Mea n	Stde v
		F	%	F	%	F	%	F	%	f	%				
1	7 1	1 1	15, 5	3 1	43, 7	1 5	21, 1	1 3	18, 3	1	1,4	1	5	2,46	1,01
2	7 1	6	8,5	3 3	46, 5	1 1	15, 5	2 0	28, 2	1	1,4	1	5	2,68	1,03
3	7 1	1 1	15, 5	3 2	45, 1	2 7	38, 0	1	1,4	0	0	1	4	2,25	0,73
4	7 1	1 0	14, 1	2 9	40, 8	2 2	31, 0	9	12, 7	1	1,4	1	5	2,46	0,94
5	7 1	1 3	18, 3	2 3	32, 4	3 2	45, 1	3	4,2	0	0	1	4	2,35	0,83
6	7 1	9	12, 7	2 4	33, 8	3 4	47, 9	4	5,6	0	0	1	4	2,46	0,79
Statistik Deskriptif												6	24	14,68	4,32
Intensi Whistleblowing (Y)															
Y	N	1 (STS)		2 (TS)		3 (N)		4 (S)		5 (SS)		Min	Max	Mea n	Stde v
		F	%	F	%	F	%	F	%	f	%				
1	7 1	0	0	2	2,8	7	9,9	4 9	69, 0	1 3	18, 3	2	5	4,03	0,63
2	7 1	0	0	4	5,6	1 4	19, 7	4 0	56, 3	1 3	18, 3	2	5	3,87	0,77
3	7 1	0	0	2	2,8	6	8,5	4 9	69, 0	1 4	19, 7	2	5	4,06	0,63
4	7 1	0	0	3	4,2	1 1	15, 5	4 9	69, 0	8	11, 3	2	5	3,87	0,65
5	7 1	1	1,4 1	1 9	26, 8	2 6	36, 6	2 2	31, 0	3	4,2	1	5	3,10	0,90

6	7	1	1,4	6	8,5	1	23,	4	57,	6	8,5	1	5	3,63	0,81
Statistik Deskriptif												12	30	22,56	3,17
Motivasi Pelayanan Publik (Z1)															
Z 1	N	1 (STS)		2 (TS)		3 (N)		4 (S)		5 (SS)		Min	Max	Mea n	Stde v
		F	%	F	%	F	%	F	%	f	%				
1	7	0	0	0	0	4	5,6	4	64,	2	29,	3	5	4,24	0,55
2	7	0	0	0	0	4	5,6	5	77,	1	16,	3	5	4,11	0,46
3	7	0	0	0	0	4	5,6	5	77,	1	16,	3	5	4,11	0,46
4	7	0	0	0	0	7	9,9	5	71,	1	18,	3	5	4,08	0,53
5	7	0	0	1	1,4	3	4,2	5	80,	1	14,	2	5	4,07	0,49
Statistik Deskriptif												17	25	20,62	1,94
Keamanan Psikologis (Z2)															
Z 2	N	1 (STS)		2 (TS)		3 (N)		4 (S)		5 (SS)		Min	Max	Mea n	Stde v
		F	%	F	%	F	%	F	%	f	%				
1	7	0	0	2	2,8	3	4,2	5	76,	1	16,	2	5	4,07	0,57
2	7	0	0	1	1,4	4	5,6	6	84,	6	8,5	2	5	4,00	0,45
3	7	0	0	2	2,8	7	9,9	5	80,	5	7,0	2	5	3,92	0,53
4	7	0	0	3	4,2	6	8,5	4	67,	1	19,	2	5	4,03	0,68
Statistik Deskriptif												8	20	16,01	1,75

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif di atas, dapat digambarkan distribusi data yang didapat oleh peneliti yaitu:

1. Variabel iklim etis (X1) memiliki nilai minimum 20 dan nilai maksimum 30. Nilai rata-rata untuk variabel iklim etis sebesar 24,16 dan standar deviasinya sebesar 2,14. Nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi menunjukkan bahwa hasil cukup sehingga penyebaran data menunjukkan hasil yang normal dan tidak menyebabkan bias.
2. Variabel retaliasi (X2) memiliki nilai minimum 6 dan nilai maksimum 24. Nilai rata-rata untuk variabel retaliasi sebesar 14,68 dan standar deviasinya

sebesar 4,32. Nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi menunjukkan bahwa hasil cukup sehingga penyebaran data menunjukkan hasil yang normal dan tidak menyebabkan bias.

3. Variabel intensi *whistleblowing* (X3) memiliki nilai minimum 12 dan nilai maksimum 30. Nilai rata-rata untuk variabel intensi *whistleblowing* sebesar 22,56 dan standar deviasinya sebesar 3,17. Nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi menunjukkan bahwa hasil cukup sehingga penyebaran data menunjukkan hasil yang normal dan tidak menyebabkan bias.
4. Variabel motivasi pelayanan publik (Z1) memiliki nilai minimum 17 dan nilai maksimum 25. Nilai rata-rata untuk variabel motivasi pelayanan publik sebesar 20,62 dan standar deviasinya sebesar 1,94. Nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi menunjukkan bahwa hasil cukup sehingga penyebaran data menunjukkan hasil yang normal dan tidak menyebabkan bias.
5. Variabel keamanan psikologi memiliki nilai minimum 8 dan nilai maksimum 20. Nilai rata-rata untuk variabel keamanan psikologi sebesar 16,01 dan standar deviasinya sebesar 1,75. Nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi menunjukkan bahwa hasil cukup sehingga penyebaran data menunjukkan hasil yang normal dan tidak menyebabkan bias.

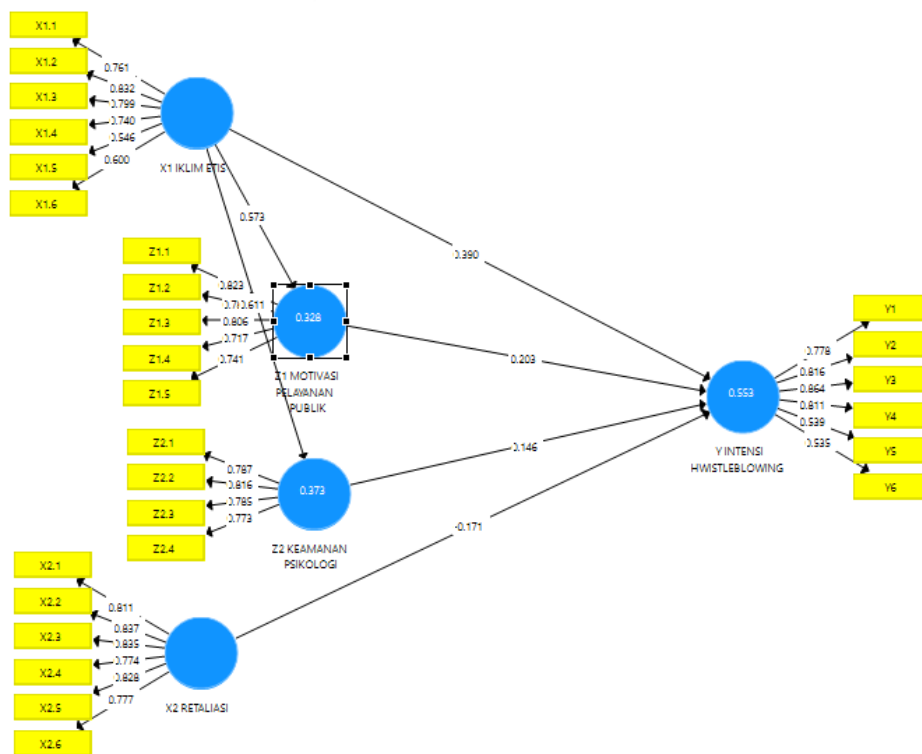
Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata tertinggi berada pada variabel iklim etis (X1) yakni sebesar 24,16, sedangkan nilai rata-rata terendah berada pada variabel retaliasi (X2) yakni sebesar 14,68. Standar deviasi

berada pada variabel retaliasi (X2) yakni sebesar 4,32, sedangkan standar deviasi terendah berada pada variabel keamanan psikologi (Z2) yakni sebesar 1,75.

4.2.2 Uji Outer Model

Uji outer model merupakan model analisis yang digunakan untuk menguji kebenaran dari variabel yang diuji. Tahapan dalam pengujian ini yaitu *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability*, dan *cronbach alpha*. Berikut adalah model pengukuran sebelum dan sesudah uji indikator:

Gambar 4. 1
Model Pengukuran Sebelum Uji Indikator



Sumber: output SmartPLS 3.0, 2023

Gambar diatas menunjukkan hasil dari semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini. Indikator dikatakan valid apabila nilai loading faktornya $>0,5$.

1. *Convergent Validity*

Pengujian pada *convergent validity* dapat dilihat pada nilai *loading factor* dan nilai AVE. Dikatakan lolos uji *convergent validity* apabila nilai *outer loading* tiap pernyataan dalam kuesioner $>0,5$. Nilai AVE pada tiap variabel harus $>0,5$. Berikut hasil dari pengujian *convergent validity*:

Tabel 4. 3
Hasil Pengujian Loading factor Iklim Etis

	Nilai <i>outer loading</i>	Kesimpulan
X1.1	0,761	Valid
X1.2	0,832	Valid
X1.3	0,799	Valid
X1.4	0,740	Valid
X1.5	0,546	Valid
X1.6	0,600	Valid

Sumber: output SmartPLS 3.0, 2023

Hasil *loading factor* pada variabel iklim etis menunjukkan bahwa seluruh nilai *outer loading* secara berurutan sebesar 0,761; 0,832; 0,799; 0,740; 0,546; 0,600. Dari hasil uji tersebut menunjukkan bahwa seluruh pernyataan variabel iklim etis yaitu X1.1, X1.2, X1.3, X1.4, X1.5 dan X1.6 dinyatakan valid.

Tabel 4. 4
Loading factor Variabel Retaliasi

	Nilai <i>outer loading</i>	Kesimpulan
X2.1	0,811	Valid
X2.2	0,837	Valid

	Nilai <i>outer loading</i>	Kesimpulan
X2.3	0,835	Valid
X2.4	0,774	Valid
X2.5	0,828	Valid
X2.6	0,777	Valid

Sumber: Output SmartPLS 3.0, 2023

Hasil *loading factor* pada variabel retaliasi menunjukkan bahwa seluruh nilai *outer loading* secara berurutan sebesar 0,811; 0,837; 0,835; 0,774; 0,828; dan 0,777. Dari keseluruhan uji tersebut menunjukkan bahwa ke-enam pernyataan variabel retaliasi yaitu X2.1, X2.2, X2.3, X2.4, X2.5, dan X2.6 dinyatakan valid.

Tabel 4. 5
Nilai *Loading factor* Variabel Intensi *Whistleblowing*

	Nilai <i>Outer loading</i>	Kesimpulan
Y1	0,778	Valid
Y2	0,816	Valid
Y3	0,864	Valid
Y4	0,811	Valid
Y5	0,539	Valid
Y6	0,535	Valid

Sumber: Output SmartPLS 3.0, 2023

Hasil *loading factor* pada variabel intensi *whistleblowing* menunjukkan bahwa seluruh nilai *outer loading* secara berurutan sebesar 0,778; 0,816; 0,864; 0,811; 0,539 dan 0,535. Dari keseluruhan uji tersebut menunjukkan bahwa seluruh

pernyataan variabel intensi *whistleblowing* yaitu Y1, Y2, Y3, Y4, Y5 dan Y6 dinyatakan valid.

Tabel 4. 6 Loading factor Variabel Motivasi Pelayanan Publik

	Nilai <i>outer loading</i>	Kesimpulan
Z1.1	0,823	Valid
Z1.2	0,789	Valid
Z1.3	0,806	Valid
Z1.4	0,717	Valid
Z1.5	0,741	Valid

Sumber: Output SmartPLS 3.0, 2023

Hasil *loading factor* pada variabel motivasi pelayanan publik menunjukkan bahwa seluruh nilai *outer loading* secara berurutan sebesar 0,823; 0,789; 0,806; 0,717; dan 0,741. Dari keseluruhan uji tersebut menunjukkan bahwa kelima indikator variabel motivasi pelayanan publik yaitu Z1.1, Z1.2, Z1.3, Z1.4, dan Z1.5 dinyatakan valid.

Tabel 4. 7 Nilai Loading factor Variabel Keamanan Psikologi

	Nilai <i>Outer loading</i>	Kesimpulan
Z2.1	0,787	Valid
Z2.2	0,820	Valid
Z2.3	0,778	Valid
Z2.4	0,750	Valid

Sumber: Output SmartPLS 3.0, 2023

Hasil *loading factor* pada variabel keamanan psikologi menunjukkan bahwa seluruh nilai *outer loading* secara berurutan sebesar 0,787; 0,820; 0,778; dan 0,750. Dari keseluruhan uji tersebut menunjukkan bahwa tiga indikator variabel keamanan psikologi yaitu Z1.1, Z2.2, Z2.3, dan Z2.4 dinyatakan valid.

Berdasarkan pada nilai loading faktor terdapat berapa indikator yang dinyatakan tidak valid yaitu X1.5, X1.6, Y5, dan Y6. Keempat indikator tersebut harus dihilangkan dari pengujian *convergent validity*, dan dilakukan pengujian tahap kedua yang memperoleh hasil yaitu:

Tabel 4. 8 Hasil Pengujian Convergent Validity

	Loading Faktor	AVE	Kesimpulan
X1 Iklim Etis		0,519	Valid
X1.1	0,761		Valid
X1.2	0,832		Valid
X1.3	0,799		Valid
X1.4	0,740		Valid
X1.5	0,546		Valid
X1.6	0,600		Valid
X2 Retaliasi		0,657	Valid
X2.1	0,811		Valid
X2.2	0,837		Valid
X2.3	0,835		Valid
X2.4	0,774		Valid
X2.5	0,828		Valid
X2.6	0,777		Valid
Y Intensi <i>Whistleblowing</i>		0,542	Valid
Y1	0,778		Valid
Y2	0,816		Valid
Y3	0,864		Valid
Y4	0,811		Valid
Y5	0,539		Valid
Y6	0,535		Valid
Z1 Motivasi Pelayanan Publik		0,624	Valid
Z1.1	0,823		Valid
Z1.2	0,789		Valid

Z1.3	0,806		Valid
Z1.4	0,717		Valid
Z1.5	0,741		Valid
Z2 Keamanan Psikologi		0,602	Valid
Z2.1	0,787		Valid
Z2.2	0,820		Valid
Z2.3	0,778		Valid
Z2.4	0,750		Valid

Sumber: Output SmartPLS 3.0, 2023

Berdasarkan tabel 4. Diatas, indikator telah valid karena seluruh *loading factor* >0,5 dan AVE >0,5.

2. *Discriminant Validity*

Discriminant validity dapat dinilai berdasarkan pada nilai *cross loading* setiap item indikator dan dapat dilihat dari nilai *fornell-larcker*. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel memiliki diskriminan yang memadai dimana korelasi antar indikator dan variabel harus lebih besar dari korelasi indikator dan variabel lainnya. Berikut ini hasil yang diperoleh dari pengujian *cross loading* dan *fornell-larcker*, yaitu:

Tabel 4. 9 Hasil Pengujian *Cross loading*

	X1 Iklim Etis	X2 Retaliasi	Y Intensi <i>Whistleblowing</i>	Z1 Motivasi Pelayanan Publik	Z2 Keamanan Psikologi
X1.1	0,785	-0,490	0,482	0,497	0,457
X1.2	0,877	-0,398	0,527	0,535	0,503
X1.3	0,847	-0,453	0,491	0,500	0,454
X1.4	0,750	-0,354	0,458	0,469	0,458
X2.1	-0,457	0,816	-0,505	-0,539	-0,194
X2.2	-0,369	0,836	-0,442	-0,387	-0,184
X2.3	-0,378	0,845	-0,507	-0,411	-0,228
X2.4	-0,442	0,765	-0,342	-0,167	-0,361
X2.5	-0,378	0,828	-0,442	-0,240	-0,227

X2.6	-0,517	0,769	-0,431	-0,337	-0,295
Y1	0,436	-0,426	0,807	0,526	0,432
Y2	0,489	-0,515	0,833	0,455	0,363
Y3	0,614	-0,482	0,898	0,528	0,528
Y4	0,468	-0,447	0,826	0,439	0,320
Z1.1	0,518	-0,427	0,634	0,822	0,412
Z1.2	0,439	-0,262	0,406	0,793	0,242
Z1.3	0,599	-0,314	0,444	0,810	0,314
Z1.4	0,417	-0,362	0,385	0,714	0,357
Z1.5	0,354	-0,345	0,299	0,734	0,303
Z2.1	0,386	-0,191	0,538	0,408	0,780
Z2.2	0,554	-0,213	0,320	0,334	0,827
Z2.3	0,503	-0,215	0,264	0,365	0,796
Z2.4	0,371	-0,331	0,428	0,226	0,758

Sumber: Output SmartPLS 3.0, 2023

Berdasarkan output pengujian *cross loading* diatas, dapat kita ketahui bahwa korelasi antar indikator dengan konstruk yang dituju lebih besar dari korelasi indikator dengan konstruk lain.

Tabel 4. 10 Hasil Pengujian *Fornell-larcker*

	X1 Iklim Etis	X2 Retaliasi	Y Intensi <i>Whistleblowing</i>	Z1 Motivasi Pelayanan Publik	Z2 Keamanan Psikologi
X1 Iklim Etis	0,816				
X2 Retaliasi	-0,519	0,810			
Y Intensi <i>Whistleblowing</i>	0,601	-0,556	0,841		
Z1 Motivasi Pelayanan Publik	0,614	-0,443	0,581	0,776	
Z2 Keamanan Psikologi	0,574	-0,298	0,494	0,424	0,791

Sumber: Output SmartPLS 3.0, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian *fornell-larcker* diatas dapat kita ketahui bahwa korelasi variabel dengan variabel itu sendiri tidak lebih kecil dari korelasi

variabel lainnya. Dari pengujian *cross loading* dan *fornell-larcker* dapat kita ketahui bahwa baik indikator maupun variabel dalam pengujian ini dinyatakan memenuhi persyaratan *discriminant validity*.

3. *Composite Reliability*

Pengujian *composite reliability* atau uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha*. Nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* harus $>0,7$ agar dapat dikatakan reliabel. Berikut hasil uji reliabilitas:

Tabel 4. 11 Hasil Pengujian *Reliabilitas*

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit
X1 Iklim Etis	0,810	0,830	0,864
X2 Retaliasi	0,896	0,900	0,920
Y Intensi Hwistleblowing	0,823	0,857	0,873
Z2 Keamanan Psikologi	0,800	0,803	0,869
Z2 Motivasi Pelayanan Publik	0,837	0,858	0,883

Sumber: Output SmartPLS 3.0, 2023

Hasil pengujian diatas telah menunjukkan bahwa semua variabel telah memenuhi $.0,7$ baik pada pengujian *composite reliability* dan *cronbach alpha*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengukur yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi uji reliabilitas.

4.2.3 Uji Inner Model

Pengujian inner model atau disebut juga dengan model struktural merupakan pengujian model analisis untuk mengetahui hubungan antar variabel laten. Pengujian inner model dilakukan dengan tahap yaitu:

1. *R-Square*

Pengujian *R-square* merupakan pengujian yang memperlihatkan seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Tingkatan hasil *R-square* untuk variabel laten dependen yaitu, hasil *R-square* 0,67 maka model dikatakan “baik”, *R-square* 0,33 maka model “moderat”, dan hasil 0,19 maka model “lemah”. Berikut adalah hasil pengujian *R-square*:

Tabel 4. 12 Hasil Pengujian *R-Square*

	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
Y Intensi <i>Whistleblowing</i>	0,516	0,487
Z1 Motivasi Pelayanan Publik	0,377	0,368
Z2 Keamanan Psikologi	0,329	0,320

Umber: Output SmartPLS 3.0, 2023

Hasil pengujian *R-square* dari variabel *Intensi Whistleblowing* sebesar 0,516, nilai tersebut menandakan bahwa model “moderat”. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel iklim etis, retaliasi, motivasi pelayanan publik, dan keamanan psikologi secara simultan bersama-sama berpengaruh terhadap *intensi whistleblowing* sebesar 51,6%. Sisanya sebesar 48,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Hasil pengujian *R-square* dari variabel motivasi pelayanan publik sebesar 0,377, nilai tersebut menandakan bahwa model “moderat”. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel iklim etis berpengaruh terhadap motivasi pelayanan publik sebesar 37,3%. Dan sisanya sebesar 62,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Hasil pengujian *R-square* dari variabel keamanan psikologi sebesar 0,329, nilai tersebut menandakan bahwa model “lemah”. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel iklim etis berpengaruh terhadap keamanan psikologi sebesar 32,9%. Dan sisanya sebesar 67,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

2. *Q-Square* dan Model Fit

Q-square mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Apabila *Q-square* >0 maka model dikatakan *predictive relevance*. Sedangkan apabila *Q-square* <0 maka model kurang *predictive relevance*. Nilai *Q-square* dapat dilakukan melalui uji *blindfolding*. Sementara uji model fit dilakukan untuk mengetahui seberapa baik model penelitian yang digunakan. Hasil pengujian model fit dapat dilihat pada nilai NFI. Hasil pengujian *Q-square* dan model fit, yaitu:

Tabel 4. 13 Hasil Pengujian *Q-Square*

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
X1 Iklim Etis	284,000	284,000	
X2 Retaliasi	426,000	426,000	
Y Intensi <i>Whistleblowing</i>	284,000	184,729	0,350
Z1 Motivasi Pelayanan Publik	355,000	281,959	0,206
Z2 Keamanan Psikologi	284,000	228,236	0,196

Sumber: Output SmartPLS 3.0, 2023

Hasil pengujian *Q-square* pada uji *blindfolding* memperoleh hasil yaitu 0,350 pada variabel intensi *whistleblowing*, 0,206 pada variabel motivasi pelayanan publik, dan 0,196 pada variabel keamanan psikologi. Ketiga nilai tersebut keseluruhan >0 sehingga dikatakan bahwa penelitian ini sudah *predictive relevance* atau sudah baik.

Tabel 4. 14 Hasil Pengujian Model Fit

	<i>Model Saturated</i>	Model Estimasi
SRMR	0,096	0,099
d_ULS	2,541	2,439706
d_G	1,481	1,491
Chi-Square	512,826	511,701
NFI	0,592	0,593

Sumber: Output SmartPLS 3.0, 2023

Model fit pada pengujian ini dilihat dari hasil nilai NFI yaitu sebesar 0,592 yang berarti bahwa model penelitian ini sudah 59,2% fit.

3. *Path Coefficient*

Uji *path coefficient* digunakan untuk mengetahui arah hubungan antar variabel. Path coefficient dapat dilihat pada nilai original sample, dimana dikatakan berhubungan positif jika nilai di kisaran 0 sampai dengan 1, dan dikatakan negatif jika nilai di kisaran 0 sampai -1. Pengujian *path coefficient* pada smartPLS dapat dilakukan melalui pengujian *bootstrapping*. Berikut ini hasil pengujian *path coefficient*:

Tabel 4. 15 Hasil Pengujian *Path Coefficient*

	<i>Original Sample (O)</i>
X1 Iklim Etis -> Y Intensi <i>Whistleblowing</i>	0,178
X2 Retaliasi -> Y Intensi <i>Whistleblowing</i>	-0,290
X1 Iklim Etis -> Z1 Motivasi Pelayanan Publik	0,614
X1 Iklim Etis -> Z2 Keamanan Psikologi	0,574
Z1 Motivasi Pelayanan Publik -> Y Intensi <i>Whistleblowing</i>	0,260
Z2 Keamanan Psikologi -> Y Intensi <i>Whistleblowing</i>	0,196
X1 Iklim Etis -> Z1 Motivasi Pelayanan Publik -> Y Intensi <i>Whistleblowing</i>	0,159
X1 Iklim Etis -> Z2 Keamanan Psikologi -> Y Intensi <i>Whistleblowing</i>	0,112

Sumber: Output SmartPLS 3.0 ,2023

Berdasarkan pada pengujian *path coefficient* memperoleh hasil bahwa arah hubungan antara variabel iklim etis terhadap intensi *whistleblowing* sebesar 0,178. Hasil ini menunjukkan bahwa arah hubungan variabel iklim etis terhadap intensi *whistleblowing* adalah hubungan positif. Sedangkan arah hubungan antara variabel retaliasi terhadap intensi *whistleblowing* sebesar -0,290. Hasil ini menunjukkan bahwa arah hubungan variabel retaliasi terhadap intensi *whistleblowing* adalah hubungan negatif.

Arah hubungan antara variabel iklim etis terhadap motivasi pelayanan publik sebesar 0,614. Hasil ini menunjukkan bahwa arah hubungan variabel iklim etis terhadap motivasi pelayanan publik adalah hubungan positif. Sedangkan arah hubungan antara variabel iklim etis terhadap keamanan psikologi sebesar 0,574. Hasil ini menunjukkan bahwa arah hubungan variabel iklim etis terhadap keamanan psikologi adalah hubungan positif.

Arah hubungan antara variabel motivasi pelayanan publik terhadap intensi *whistleblowing* sebesar 0,260. Hasil ini menunjukkan bahwa arah hubungan variabel motivasi pelayanan publik terhadap intensi *whistleblowing* adalah hubungan positif. Sedangkan arah hubungan antara variabel keamanan psikologi terhadap intensi *whistleblowing* sebesar 0,196. Hasil ini menunjukkan bahwa arah hubungan variabel keamanan psikologi terhadap intensi *whistleblowing* adalah hubungan positif.

Arah hubungan antara variabel motivasi pelayanan publik dalam memediasi pengaruh iklim etis terhadap intensi *whistleblowing* sebesar 0,196. Hasil ini

menunjukkan bahwa arah hubungan antara variabel motivasi pelayanan publik dalam memediasi pengaruh iklim etis terhadap intensi *whistleblowing* adalah hubungan positif. Arah hubungan antara variabel keamanan psikologi dalam memediasi pengaruh iklim etis terhadap intensi *whistleblowing* sebesar 0,159. Hasil ini menunjukkan bahwa arah hubungan antara variabel keamanan psikologi dalam memediasi pengaruh iklim etis terhadap intensi *whistleblowing* adalah hubungan positif.

4.2.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui kebenaran atau signifikansi suatu pernyataan. Uji hipotesis dapat dilihat dari nilai *t-statistik* dan *p-value* yang dilakukan melalui uji *bootstrapping*. Dimana, jika *t-statistik* >1,96 dan *P-value* <0,5 maka hipotesis diterima. Sedangkan jika *t-statistik* <1,96 dan *p-value* >0,5 maka hipotesis ditolak. Berikut ini hasil pengujian hipotesis:

Tabel 4. 16 Hasil Pengujian Hipotesis

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik	P Values
X1 Iklim Etis -> Y Intensi <i>Whistleblowing</i>	0,178	0,155	0,146	1,218	0,224
X2 Retaliasi -> Y Intensi <i>Whistleblowing</i>	-0,290	-0,298	0,091	3,189	0,002
X1 Iklim Etis -> Z1 Motivasi Pelayanan Publik	0,614	0,624	0,090	6,789	0,000
X1 Iklim Etis -> Z2 Keamanan Psikologi	0,574	0,605	0,116	4,963	0,000
Z1 Motivasi Pelayanan Publik -	0,260	0,266	0,076	3,399	0,001

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik	P Values
> Y Intensi <i>Whistleblowing</i>					
Z2 Keamanan Psikologi -> Y Intensi <i>Whistleblowing</i>	0,196	0,210	0,131	1,499	0,135

Sumber: Output SmartPLS 3.0, 2023

1. Pengaruh Iklim etis Terhadap Intensi *Whistleblowing*

Berdasarkan pada pengujian hipotesis, pengaruh iklim etis terhadap intensi *whistleblowing* memperoleh hasil nilai *path coefficient* 0,178, *t-statistik* sebesar 1,218 yang mana nilai ini <1,96, dan nilai *p-value* sebesar 0,224 yang mana nilai ini >0,05 menunjukkan bahwa iklim etis tidak berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*. Jadi dapat kita simpulkan bahwa hipotesis ditolak.

2. Pengaruh Retaliasi terhadap Intensi *Whistleblowing*

Berdasarkan pada pengujian hipotesis, pengaruh retaliasi terhadap intensi *whistleblowing* memperoleh hasil *path coefficient* -0,290, *t-statistik* sebesar 3,189 yang mana nilai ini >1,96, dan nilai *p-value* sebesar 0,002 yang mana nilai ini <0,05. Hal ini menunjukkan bahwa retaliasi berpengaruh negatif terhadap intensi *whistleblowing*. Jadi dapat kita simpulkan bahwa hipotesis diterima.

3. Pengaruh Iklim Etis Terhadap Motivasi Pelayanan Publik

Berdasarkan pada pengujian hipotesis, pengaruh iklim etis terhadap motivasi pelayanan publik memperoleh hasil *path coefficient* 0,614, *t-statistik* sebesar 6,789 yang mana nilai ini >1,96, dan *p-value* sebesar 0,000 yang mana nilai

ini $<0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa iklim etis berpengaruh positif terhadap motivasi pelayanan publik. Jadi dapat kita simpulkan bahwa hipotesis diterima.

4. Pengaruh Iklim Etis terhadap Keamanan Psikologi

Berdasarkan pada pengujian hipotesis, pengaruh iklim etis terhadap keamanan psikologi memperoleh hasil *path coefficient* 0,574, *t-statistik* sebesar 4,963 yang mana nilai ini $>1,96$, dan nilai *p-value* sebesar 0,000 yang mana nilai ini $<0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa iklim etis berpengaruh positif terhadap keamanan psikologi. Jadi dapat kita simpulkan bahwa hipotesis diterima.

5. Pengaruh Motivasi Pelayanan Publik terhadap Intensi *Whistleblowing*

Berdasarkan pada pengujian hipotesis, pengaruh motivasi pelayanan publik terhadap intensi *whistleblowing* memperoleh hasil *path coefficient* 0,260, *t-statistik* sebesar 3,399 yang mana nilai ini $>1,96$, dan nilai *p-value* sebesar 0,001 yang mana nilai ini $<0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi pelayanan publik berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*. Jadi dapat kita simpulkan bahwa hipotesis diterima.

6. Pengaruh Keamanan Psikologi Terhadap Intensi *Whistleblowing*

Berdasarkan pada pengujian hipotesis, pengaruh keamanan psikologi terhadap intensi *whistleblowing* memperoleh hasil *path coefficient* 0,196, *t-statistik* sebesar 1,499 yang mana nilai ini $<1,96$, dan nilai *p-value* sebesar 0,135 yang mana nilai ini $>0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa keamanan psikologi tidak berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*. Jadi dapat kita simpulkan bahwa hipotesis ditolak.

4.2.5 Uji Mediasi

Pengujian mediasi dilakukan untuk mengetahui apakah variabel mediasi dapat memediasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara tidak langsung. Persyaratan dan pengambilan kesimpulan efek mediasi sebagai berikut:

1. Tidak memediasi (*no mediation*), jika pengujian tahap pertama jalur c dan pengujian tahap kedua jalur c* keduanya tidak signifikan.
2. Memediasi sebagian (*partial mediasi*), jika pengujian tahap pertama jalur c signifikan sementara pengujian tahap kedua jalur c* nilainya signifikan tetapi berubah.
3. Memediasi secara penuh (*full mediasi*), jika pengujian tahap pertama jalur c tidak signifikan sementara pengujian tahap kedua c* nilainya signifikan.

Pengaruh tidak langsung dapat diketahui pada pengujian *specific indirect effect* pada pengujian *bootstrapping*, dengan hasil yaitu:

Tabel 4. 17 Hasil Pengujian *Specific Indirect effect*

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik	P Values
X1 Iklim Etis -> Z1 Motivasi Pelayanan Publik -> Y Intensi Whistleblowing	0,159	0,167	0,059	2,721	0,007
X1 Iklim Etis -> Z2 Keamanan Psikologi -> Y Intensi Whistleblowing	0,112	0,132	0,098	1,150	0,251

Sumber: Output SmartPLS 3.0, 2023

1. Motivasi Pelayanan Publik Memediasi Pengaruh Iklim Etis terhadap Intensi *Whistleblowing*

Motivasi pelayanan publik memediasi pengaruh tidak langsung iklim etis terhadap intensi *whistleblowing*, pada pengujian tahap pertama pengaruh iklim etis terhadap intensi *whistleblowing* tidak signifikan dengan nilai *t-statistik* sebesar 1,218 dan *p-value* sebesar 0,224. Sedangkan pada pengujian tahap kedua memperoleh hasil *t-statistik* sebesar 2,721 dimana nilai ini $>1,96$, dan *p-value* sebesar 0,007 dimana nilai ini $<0,05$. Hasil pengujian tahap kedua ini berpengaruh signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dengan hasil motivasi pelayanan publik mediasi secara penuh pengaruh iklim etis terhadap intensi *whistleblowing*.

2. Keamanan Psikologi Memediasi Pengaruh Iklim Etis terhadap Intensi *Whistleblowing*

Keamanan psikologi memediasi pengaruh iklim etis terhadap intensi *whistleblowing*, pada pengujian tahap pertama tidak signifikan dengan nilai *t-statistik* sebesar 1,218 dan *p-value* sebesar 0,224. Sedangkan pada pengujian tahap kedua memperoleh hasil *t-statistik* sebesar 1,150 dimana nilai ini $<1,96$, dan *p-value* sebesar 0,251 dimana nilai ini $>0,05$. Hasil pengujian tahap kedua ini tidak berpengaruh signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak dengan keamanan psikologi tidak memediasi pengaruh iklim etis terhadap intensi *whistleblowing*.

4.3 Pembahasan dan Hasil Analisis Data

Tabel 4. 18 Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	<i>Path Coefficient</i>	<i>T Statistik</i>	<i>P Values</i>	keterangan
H1 (+)	X1 Iklim Etis -> Y Intensi <i>Whistleblowing</i>	0,178	1,218	0,224	H1 Ditolak
H2 (-)	X2 Retaliasi -> Y Intensi <i>Whistleblowing</i>	-0,290	3,189	0,002	H2 Diterima
H3 (+)	X1 Iklim Etis -> Z1 Motivasi Pelayanan Publik	0,614	6,789	0,000	H3 Diterima
H4 (+)	X1 Iklim Etis -> Z2 Keamanan Psikologi	0,574	4,963	0,000	H4 Diterima
H5 (+)	Z1 Motivasi Pelayanan Publik -> Y Intensi <i>Whistleblowing</i>	0,260	3,399	0,001	H5 Diterima
H6 (+)	Z2 Keamanan Psikologi -> Y Intensi <i>Whistleblowing</i>	0,196	1,499	0,135	H6 Ditolak

Sumber: Data diolah 2023

Tabel 4. 19 Hasil Perbandingan dengan Pengujian Mediasi

Hipotesis	Pernyataan	<i>Path Coefficient</i>	<i>T Statistik</i>	<i>P Values</i>	Keterangan
H7 (Memediasi)	Pengujian secara langsung X1 terhadap Y				
	X1 Iklim Etis -> Y Intensi <i>Whistleblowing</i>	0,178	1,218	0,224	H1 Ditolak
	Pengujian X1 terhadap Y dengan mediasi Z1				
	X1 Iklim Etis -> Z1 Motivasi Pelayanan Publik -> Y Intensi <i>Whistleblowing</i>	0,159	2,721	0,007	H7 Diterima

Hipotesis	Pernyataan	<i>Path Coefficient</i>	<i>T Statistik</i>	<i>P Values</i>	Keterangan
H8 (Memediasi)	Pengujian secara langsung X1 terhadap Y				
	X1 Iklim Etis - > Y Intensi <i>Whistleblowing</i>	0,178	1,218	0,224	H1 Ditolak
	Pengujian X1 terhadap Y dengan mediasi Z2				
	X1 Iklim Etis - > Z2 Keamanan Psikologi -> Y Intensi <i>Whistleblowing</i>	0,112	1,150	0,251	H8 Ditolak

Sumber: data diolah 2023

4.3.1 Pengaruh Iklim Etis Terhadap Intensi *Whistleblowing*

Pengaruh variabel iklim etis terhadap intensi *whistleblowing* pada pengujian hipotesis memperoleh hasil *t-statistik* 1,218 < 1,96 dan *p-value* 0,224 > 0,05, dengan demikian dapat diartikan bahwa iklim etis tidak berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing* pada Pegawai Negeri Sipil di Dinas Lingkungan Hidup Kota Madiun. Sehingga dapat diartikan bahwa H1 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa iklim etis bukan merupakan faktor utama yang mampu mempengaruhi intensi Pegawai Negeri Sipil Dinas Lingkungan Hidup Kota Madiun untuk melakukan *whistleblowing*.

Data menunjukkan bahwa 73,2% pegawai setuju bahwa instansi tempat bekerja memiliki kode etik secara formal dan tertulis. 80,3% pegawai setuju bahwa intensi tempat bekerja menegakkan kode etik. 84,5% pegawai setuju bahwa instansi tempat bekerja memiliki kebijakan perilaku etis. 77,5% pegawai setuju bahwa instansi tempat bekerja menerapkan kebijakan perilaku etis.

Diketahui bahwa 70,4% pegawai setuju bahwa pimpinan instansi akan memberikan penghargaan atas perilaku etis, dan 71,8% pegawai setuju bahwa pimpinan instansi akan memberikan hukuman atas perilaku tidak etis. Nilai rata-rata statistik deskriptif variabel iklim etis juga lebih tinggi dari pada rata-rata variabel lain yaitu sebesar 24,15% dari skala 30, dengan nilai standar deviasi 2,14%.

Data dari penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai merasa kode etik dan kebijakan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota telah diterapkan sebagaimana dengan baik dan sebagaimana mestinya. Nilai rata-rata statistik deskriptif variabel iklim etis yang tinggi dalam penelitian ini tidak berimbang dengan dengan nilai rata-rata variabel intensi *whistleblowing* yang lebih rendah dari rata-rata iklim etis dengan skala yang sama, sehingga dapat diartikan bahwa iklim etis yang tinggi tidak menjadi acuan terhadap niat pegawai untuk melakukan *whistleblowing*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari & Yaya (2017) yang menyatakan bahwa iklim etis tidak berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*, yang disebabkan karena dalam iklim etis terdapat moralitas pribadi. Moralitas pribadi yang menonjol ini dinilai masih lemah untuk membangun pemahaman terhadap kebijakan, dan kode etik yang berlaku, sehingga memunculkan perspektif yang heterogen terkait dengan iklim etis di tempat bekerja. Hal ini dapat menyebabkan iklim etis tidak dapat berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*.

Iklm etis dalam mempengaruhi *whistleblowing* juga harus didorong oleh tingkat pemahaman responden terhadap *whistleblowing*. Pemahaman terkait *whistleblowing* inilah yang mampu mendorong niat pegawai dalam melakukan *whistleblowing*, karena pegawai memahamai bahwa pelaporan kecurangan penting bagi instansi dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (Aida et al., 2019).

Pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Lingkungan Hidup Kota Madiun sebesar 74,65% pegawai belum memiliki pemahaman yang memadai terkait *whistleblowing*. Dalam hal ini pemahaman yang kurang membuat pegawai tidak menyadari seberapa urgensinya pelaporan kecurangan bagi instansi sehingga iklim etis yang kuat belum cukup mampu untuk membuat pegawai berintensi *whistleblowing*.

Penelitian yang dilakukan oleh Potipiroon & Wongpredee (2021) juga menyatakan bahwa iklim etis tidak dapat berpengaruh seccara langsung terhadap intensi *whistleblowing* melainkan membutuhkan peran faktor perantara yang mampu menghubungkan iklim etis dengan intensi *whistleblowing* agar dapat berpengaruh.

Hasil penelitian ini mengungkapkkan ketidaksesuaian dengan konsep *theory of planned behavior*. Yang mana dalam teori ini pengaruh sosial yang diwujudkan dalam iklim etis seharusnya dapat membentuk perilaku tertentu yang berasal dari apa yang dialami dan dirasakan sehingga mendorong seseorang untuk berperilaku etis dengan melaporkan kecurangan yang ia ketahui dan melakukan *whistleblowing* (Liu et al., 2016).

4.3.2 Pengaruh Retaliasi Terhadap Intensi *Whistleblowing*

Pengaruh variabel retaliasi terhadap intensi *whistleblowing* memiliki nilai *t-statistik* 3,189 >1,96, dan *p-value* 0,002 <0,05, dengan nilai *path coefficient* yang menunjukkan arah negatif sebesar -0,290. Dapat diartikan bahwa hasil ini menunjukkan variabel retaliasi berpengaruh negatif terhadap Intensi *whistleblowing* Pegawai Negeri Sipil Dinas Lingkungan Hidup Kota Madiun, yang berarti bahwa H2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa retaliasi merupakan faktor yang mampu mempengaruhi intensi Pegawai Negeri Sipil Dinas Lingkungan Hidup Kota Madiun untuk melakukan *whistleblowing*.

Data menunjukan bahwa 43,7% pegawai tidak setuju bahwa kurangnya pengalaman yang dimiliki membuat mereka diam saja saat mengetahui adanya kecurangan yang terjadi. 46,5% pegawai tidak setuju bahwa pengalaman dan informasi yang cukup masih membuat mereka takut untuk melakukan pembalasan balik saat diancam ketika mengungkapkan kecurangan. 45,1% pegawai tidak setuju bahwa dukungan yang ada masih membuat mereka takut untuk melaporkan kecurangan.

Diketahui bahwa 40,8% pegawai tidak setuju bahwa perlindungan hukum yang tinggi tidak menjamin resiko pembalasan atas pengungkapan kecurangan. 45,1% pegawai menjawab netral bahwa mereka tidak akan mengungkapkan kecurangan yang terjadi karena takut akan pembalasan. Dan 47,9% pegawai menjawab netral bahwa mereka akan menerima ancaman apabila melaporkan kecurangan. Data statistik deskriptif variabel retaliasi memperoleh nilai rata-rata sebesar 14,68% dari skala 30 dengan standar deviasi sebesar 1,94.

Merujuk pada konsep *theory of planned behavior*, seseorang akan berperilaku apabila dipengaruhi oleh adanya pengaruh sosial yang ia rasakan. Jika terdapat pengaruh sosial yang berdampak secara negatif terhadap diri sendiri maka seseorang dapat mengurungkan niat untuk berperilaku (Park & Blenkinsopp, 2009). Retaliasi diartikan sebagai balas dendam atas tindakan yang dilakukan oleh seseorang atas suatu sikap yang pernah dirasakan sebelumnya (Efendi & Nuraini, 2019). Ketika dihadapkan pada resiko retaliasi maka niat pegawai untuk melakukan *whistleblowing* akan semakin menurun.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aulia et al., (2019), Indayani & Yunisdanur (2020), dan Dewi & Nuratama (2022) yang menyatakan bahwa retaliasi berpengaruh negatif terhadap intensi *whistleblowing*. Semakin rendah risiko retaliasi yang diterima maka semakin rendah pula intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah risiko retaliasi yang diterima maka semakin tinggi intensi untuk melakukan *whistleblowing*.

4.3.3 Pengaruh Iklim Etis Terhadap Motivasi Pelayanan Publik

Pengaruh variabel iklim etis terhadap motivasi pelayanan publik memiliki nilai *t-statistik* 6,789 >1,96, dan *p-value* 0,000 <0,05, dengan nilai path coefficient yang menunjukkan arah positif sebesar 0,614 yang menunjukkan bahwa variabel iklim etis berpengaruh positif terhadap motivasi pelayanan publik Pegawai Negeri Sipil Dinas Lingkungan Hidup Kota Madiun, yang berarti bahwa H3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa iklim etis merupakan faktor yang mampu mempengaruhi motivasi pelayanan publik Pegawai Negeri Sipil Dinas Lingkungan Hidup Kota Madiun.

Data menunjukkan bahwa 73,2% pegawai setuju bahwa instansi tempat bekerja memiliki kode etik secara formal dan tertulis. 80,3% pegawai setuju bahwa instansi tempat bekerja menegakkan kode etik. 84,5% pegawai setuju bahwa instansi tempat bekerja memiliki kebijakan perilaku etis. 77,5% pegawai setuju bahwa instansi tempat bekerja menerapkan kebijakan perilaku etis.

Diketahui bahwa 70,4% pegawai setuju bahwa pimpinan instansi akan memberikan penghargaan atas perilaku etis, dan 71,8% pegawai setuju bahwa pimpinan instansi akan memberikan hukuman atas perilaku tidak etis. Nilai rata-rata statistik deskriptif variabel iklim etis juga lebih tinggi dari pada rata-rata variabel lain yaitu sebesar 24,15%, dengan nilai standar deviasi 2,14%.

Melihat dari hasil analisis deskriptif, menunjukkan bahwa variabel iklim etis dan motivasi pelayanan publik sama-sama memiliki penilaian yang cukup tinggi. Hal ini membuktikan bahwa iklim etis yang kuat membuat Pegawai Negeri Sipil Dinas Lingkungan Hidup Kota Madiun menjadi lebih termotivasi untuk melakukan pelayanan publik.

Berdasarkan pada konsep *theory of planned behavior*, pengaruh sosial yang ditimbulkan dari iklim etis membantu pegawai dalam menafsirkan apa yang dihargai dan diharapkan (Liu et al., 2016). Iklim etis yang sarat akan etika dan kebijakan akan mendorong pegawai untuk berperilaku sesuai dengan etika dan kebijakan yang berlaku. Pegawai Negeri Sipil yang memutuskan untuk berperilaku selaras dengan iklim etis maka akan memotivasi dirinya untuk melayani publik karena perilaku tersebut merupakan bagian dari kebijakan di tempat bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Potipiroon & Wongpredee (2021), dan Nuswantara (2022) yang menyatakan bahwa iklim etis berpengaruh positif terhadap motivasi pelayanan publik. Hal ini menyiratkan bahwa semakin kuat iklim etis yang dirasakan oleh pegawai di tempat kerja maka motivasi pelayanan publiknya juga akan semakin kuat. Motivasi pelayanan publik dapat dimotivasi oleh karakteristik yang melekat pada lembaga publik, dimana iklim etis mentransmisikan perilaku yang sesuai dengan norma-norma organisasi yang berlaku. Yang akhirnya hal tersebut juga akan berdampak pada pelayanan publik.

4.3.4 Pengaruh Iklim Etis Terhadap Keamanan Psikologi

Pengaruh variabel iklim etis terhadap keamanan psikologi memiliki nilai *t-statistik* 4,963 > 1,96, dan *p-value* 0,000 < 0,05, dengan nilai path coefficient yang menunjukkan arah positif sebesar 0,574 yang menunjukkan bahwa variabel iklim etis berpengaruh positif terhadap keamanan psikologi Pegawai Negeri Sipil Dinas Lingkungan Hidup Kota Madiun, yang berarti bahwa H4 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa iklim etis merupakan faktor yang mampu mempengaruhi keamanan psikologi Pegawai Negeri Sipil Dinas Lingkungan Hidup Kota Madiun.

Data menunjukkan bahwa 73,2% pegawai setuju bahwa instansi tempat bekerja memiliki kode etik secara formal dan tertulis. 80,3% pegawai setuju bahwa instansi tempat bekerja menegakkan kode etik. 84,5% pegawai setuju bahwa instansi tempat bekerja memiliki kebijakan perilaku etis. 77,5% pegawai setuju bahwa instansi tempat bekerja menerapkan kebijakan perilaku etis.

Diketahui bahwa 70,4% pegawai setuju bahwa pimpinan instansi akan memberikan penghargaan atas perilaku etis, dan 71,8% pegawai setuju bahwa pimpinan instansi akan memberikan hukuman atas perilaku tidak etis. Nilai rata-rata statistik deskriptif variabel iklim etis juga lebih tinggi dari pada rata-rata variabel lain yaitu sebesar 24,15%, dengan nilai standar deviasi 2,14%.

Berdasarkan pada analisis deskriptif dapat dilihat jika kedua variabel yaitu variabel iklim etis dan keamanan psikologi memiliki nilai yang sama-sama tinggi. Hal ini membuktikan bahwa iklim etis yang kuat membuat Pegawai Negeri Sipil Dinas Lingkungan Hidup Kota Madiun merasa bahwa keamanan psikologi mereka juga akan semakin kuat.

Berdasarkan pada konsep *theory of planned behavior*, pengaruh sosial yang ditransmisikan melalui iklim etis membantu pegawai dalam menafsirkan apa yang diharapkan dan dihargai. Yang mana dalam hal ini iklim etis yang sarat akan sikap kerja yang positif mewakili keadaan keamanan psikologis yang memberikan kepastian bahwa pegawai akan diakui sesuai dengan apa yang diharapkan atas kinerjanya (Liu et al., 2016).

Hasil pengujian dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Potipiroon & Wongpredee (2021), dan Nuswantara (2022) yang menyatakan bahwa iklim etis berpengaruh positif terhadap keamanan psikologi. Iklim etis yang dirasakan oleh pegawai mampu membuat mereka merasa aman psikologinya. Semakin kuat penerapan iklim etis di tempat bekerja membuat

pegawai diakui atas kinerjanya dan membuat pegawai lebih leluasa untuk mengekspresikan diri sebagai bentuk keamanan psikologi.

4.3.5 Pengaruh Motivasi Pelayanan Publik Terhadap Intensi *Whistleblowing*

Pengaruh variabel motivasi pelayanan publik terhadap intensi *whistleblowing* memiliki nilai *t-statistik* 3,399 >1,96, dan *p-value* 0,001 <0,05, dengan nilai path coefficient yang menunjukkan arah positif sebesar 0,260 yang menunjukkan bahwa variabel motivasi pelayanan publik berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing* Pegawai Negeri Sipil Dinas Lingkungan Hidup Kota Madiun, yang berarti bahwa H5 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi pelayanan publik merupakan faktor yang mampu mempengaruhi intensi *whistleblowing* Pegawai Negeri Sipil Dinas Lingkungan Hidup Kota Madiun.

Data menunjukkan bahwa 64,8% pegawai setuju bahwa pelayanan publik sangat berarti bagi pegawai. Sebanyak 77,5% pegawai setuju bahwa memperjuangkan hak orang lain bukanlah hal yang menakutkan. 77,5% pegawai setuju bahwa kesejahteraan masyarakat bagi pegawai adalah bentuk kepahlawanan. Sebanyak 71,8% pegawai setuju bahwa kepentingan masyarakat lebih berarti daripada pencapaian pribadi. Dan 80,3% pegawai setuju untuk berkorban demi kepentingan masyarakat. Nilai rata-rata statistik deskriptif variabel motivasi pelayanan publik sebesar 20,62 dari skala 25 dengan standar deviasi sebesar 1,94.

Dari hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa hasil dari penilaian motivasi pelayanan publik yang tinggi membuat pegawai cenderung ber intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Demi mewujudkan pelayanan publik yang lebih

berarti, Pegawai Negeri Sipil Dinas Lingkungan Hidup Kota Madiun akan rela berkorban demi publik dengan melakukan *whistleblowing*.

Mengacu pada *prosocial organizational behavior theory*, motivasi pelayanan publik meningkatkan manfaat dan biaya yang dirasakan dari *whistleblowing* karena kecenderungan untuk mengorbankan diri. Motivasi pelayanan publik dinilai dapat meningkatkan *whistleblowing*, yang mana mengacu pada konsep prososial, bahwa pegawai dengan motivasi pelayanan publik yang tinggi cenderung lebih bersedia untuk mengorbankan dirinya untuk melakukan *whistleblowing* semata-mata untuk kepentingan publik (Tavares et al., 2021).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tavares et al., (2021), dan Potipiroon & Wongpredee (2021) yang menyatakan bahwa motivasi pelayanan publik berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*. Pegawai dengan tingkat motivasi pelayanan publik yang tinggi akan bersedia untuk mengorbankan diri mereka untuk kepentingan publik. Dengan begitu pegawai akan bersedia untuk melakukan *whistleblowing* baik melalui instansi atau diluar instansi yang dapat memberikan perubahan walaupun memerlukan pengorbanan yang besar.

4.3.6 Pengaruh Keamanan Psikologi Terhadap Intensi *Whistleblowing*

Pengaruh variabel keamanan psikologi terhadap intensi *whistleblowing* memiliki nilai *t-statistik* 1,499 <1,96, dan *p-value* 0,135 >0,05, dengan nilai path coefficient yang menunjukkan arah positif sebesar 0,196 yang menunjukkan bahwa variabel keamanan psikologi tidak berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*

Pegawai Negeri Sipil Dinas Lingkungan Hidup Kota Madiun, yang berarti bahwa H6 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa keamanan psikologi bukan merupakan faktor yang mampu mempengaruhi intensi *whistleblowing* Pegawai Negeri Sipil Dinas Lingkungan Hidup Kota Madiun.

Data yang diperoleh menunjukkan hasil bahwa 76,1% pegawai setuju bahwa mereka tetap dipilih ketika berbeda pendapat dengan yang lain. 84,5% pegawai setuju bahwa mereka dapat mengungkapkan perasaan yang sebenarnya di tempat bekerja, 80,3% pegawai setuju bahwa di tempat bekerja pegawai dapat bebas mengekspresikan isi pikirannya. Dan 67,6% setuju bahwa pengekspresian perasaan yang sebenarnya akan disambut dengan tangan terbuka. Hasil statistik deskriptif menunjukkan rata-rata variabel keamanan psikologi sebesar 16,01 dari skala 20 dan standar deviasi sebesar 1,75.

Dari hasil analisis deskriptif menyatakan sebagian besar pegawai setuju bahwa mereka memperoleh pengakuan dan memperoleh ruang dalam pengekspresian isi pikiran mereka di tempat bekerja sehingga membuat mereka memperoleh keamanan psikologi. Akan tetapi, Pegawai Negeri Sipil Dinas Lingkungan Hidup Kota Madiun pada akhirnya menyatakan bahwa keamanan psikologi tidak menjadi acuan dalam mempengaruhi niat mereka untuk melakukan *whistleblowing*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nuswantara (2022) yang menyatakan bahwa keamanan psikologi tidak berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*. Keamanan psikologi tidak menjadi

acuan bagi pegawai dalam mempengaruhi niat mereka untuk mau melakukan *whistleblowing*.

Menurut Nuswantara (2022) keamanan psikologi tidak berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing* disebabkan karena adanya faktor ancaman dan pembalasan dari pihak yang dilaporkan. Pegawai akan merasa beresiko jika melakukan *whistleblowing* karena ancaman yang akan mereka terima dari pihak yang mereka laporkan. Ancaman dan pembalasan yang diterima jelas akan mempengaruhi keamanan psikologi pegawai sehingga kecenderungan untuk tidak melakukan *whistleblowing* akan semakin besar.

Dalam penelitian ini sebanyak 50,70% responden masih berpendidikan SMA, 35,21% dan 32,39% responden dengan jabatan sebagai pramu dan staf, serta 63,38% adalah Pegawai Negeri Sipil dengan golongan II. Berdasarkan pada karakteristik demografi, seseorang dengan pendidikan dan jabatan lebih rendah cenderung lebih takut ketika melakukan *whistleblowing* dan lebih sering menerima retaliasi ketika melaporkan kecurangan yang dilakukan oleh Pegawai dengan pendidikan dan jabatan yang lebih tinggi (Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005). Psikologi yang sebelumnya aman ketika dihadapkan pada resiko retaliasi maka dapat menyurutkan niat untuk melakukan *whistleblowing* (Nuswantara, 2022).

Hasil penelitian ini juga tidak sesuai pada *Theory of planned behavior* yang mengkonsepkan keamanan psikologi bahwa pengaruh sosial akan berdampak pada keadaan psikologi seseorang. Keamanan psikologi mengacu pada sejauh mana kita percaya bahwa rekan kerja tidak akan menghukum kita atas tindakan beresiko yang

dilakukan. Pegawai akan melakukan *whistleblowing* apabila ia terbebas dari rasa takut terhadap pengekspresian diri dan memperoleh pengakuan atas perilaku *whistleblowing* (Liang et al., 2012).

4.3.7 Motivasi Pelayanan Publik Memediasi Pengaruh Iklim Etis Terhadap Intensi *Whistleblowing*

Pada pengujian pertama atau pengujian langsung pengaruh iklim etis terhadap intensi *whistleblowing* memiliki *t-statistik* 2,218 < 1,96 dan *p-value* 0,224 < 0,05 hal ini menandakan bahwa iklim etis tidak berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*. Pada pengujian tahap kedua atau pengujian tidak langsung pengaruh iklim etis terhadap intensi *whistleblowing* melalui motivasi pelayanan publik sebagai variabel mediasi memiliki *t-statistik* 2,721 > 1,96 dan *p-value* 0,007 < 0,05 yang menandakan bahwa motivasi pelayanan publik memediasi pengaruh iklim etis terhadap intensi *whistleblowing* Pegawai Negeri Sipil Dinas Lingkungan Hidup Kota Madiun, atau H7 diterima.

Hasil ini mencerminkan bahwa motivasi pelayanan publik full mediasi atau memediasi secara penuh pengaruh iklim etis terhadap intensi *whistleblowing*. Hal ini dapat kita ketahui dari hasil pengujian tahap pertama yang tidak signifikan sedangkan pada tahap kedua yang memperoleh hasil signifikan yang menandakan bahwa tanpa variabel motivasi pelayanan publik, iklim etis tidak dapat berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*. Hal ini menunjukkan bahwa iklim etis tidak dapat mempengaruhi intensi *whistleblowing* Pegawai Negeri Sipil Dinas Lingkungan Hidup Kota Madiun tanpa melalui atau dimediasi oleh motivasi pelayanan publik.

Data menunjukkan bahwa 64,8% pegawai setuju bahwa pelayanan publik sangat berarti bagi pegawai. Sebanyak 77,5% pegawai setuju bahwa memperjuangkan hak orang lain bukanlah hal yang menakutkan. 77,5% pegawai setuju bahwa kesejahteraan masyarakat bagi pegawai adalah bentuk kepahlawanan. Sebanyak 71,8% pegawai setuju bahwa kepentingan masyarakat lebih berarti daripada pencapaian pribadi. Dan 80,3% pegawai setuju untuk berkorban demi kepentingan masyarakat. Nilai rata-rata statistik deskriptif variabel motivasi pelayanan publik sebesar 20,62 dari skala 25 dengan standar deviasi sebesar 1,94.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Potipiroon & Wongpreedee (2021) yang memperoleh hasil bahwa motivasi pelayanan publik memediasi pengaruh iklim etis terhadap intensi *whistleblowing*. Iklim etis tidak dapat mempengaruhi niat *whistleblowing* tanpa adanya motivasi pelayanan publik. Iklim etis yang mendukung dapat meningkatkan motivasi pelayanan terhadap publik karena iklim etis menekankan pada prinsip dan nilai pribadi yang mampu mendorong untuk memberikan pelayanan publik yang lebih baik lagi. Motivasi pelayanan publik yang dipengaruhi oleh iklim etis yang kuat yang pada akhirnya berdampak pada niat pegawai untuk mau melakukan *whistleblowing*.

Merujuk pada konsep *prosocial organizational behavior theory*, motivasi pelayanan publik dinilai dapat meningkatkan perilaku rela berkorban, yang mana mengacu pada konsep prososial, bahwa pegawai dengan motivasi pelayanan publik yang tinggi cenderung lebih bersedia untuk mengorbankan dirinya untuk kepentingan publik (Tavares et al., 2021). Lingkungan kerja yang etis cenderung akan memperkuat motivasi pelayanan publik yang didasarkan bahwa memberikan

pelayanan terhadap publik adalah bagian dari kebijakan etis dalam bekerja sehingga kecenderungan untuk berperilaku *whistleblowing* akan semakin besar (Potipiroon & Wongpreedee, 2021).

4.3.8 Keamanan Psikologi Memediasi Pengaruh Iklim Etis Terhadap Intensi *Whistleblowing*

Pada pengujian pertama atau pengujian langsung pengaruh iklim etis terhadap intensi *whistleblowing* memiliki *t-statistik* 1,218 <1,96 dan *p-value* 0,224 <0,05 hal ini menandakan bahwa iklim etis tidak berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*. Pada pengujian tahap kedua atau pengujian pengaruh tidak langsung pengaruh iklim etis terhadap intensi *whistleblowing* melalui keamanan psikologi sebagai variabel mediasi memiliki *t-statistik* 1,150 <1,96 dan *p-value* 0,251 >0,05 yang menandakan bahwa keamanan psikologi tidak memediasi pengaruh iklim etis terhadap intensi *whistleblowing* Pegawai Negeri Sipil Dinas Lingkungan Hidup Kota Madiun, atau H8 ditolak.

Hasil ini mencerminkan bahwa keamanan psikologi *no mediasi* atau tidak memediasi pengaruh iklim etis terhadap intensi *whistleblowing*. Hal ini dapat kita ketahui dari hasil pengujian tahap pertama yang tidak signifikan dan begitu pula pada tahap kedua yang memperoleh hasil yang tidak signifikan juga, yang menandakan bahwa dengan atau tanpa variabel keamanan psikologi, iklim etis tetap tidak dapat berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*.

Data yang diperoleh menunjukkan hasil bahwa 76,1% pegawai setuju bahwa mereka tetap dipilih ketika berbeda pendapat dengan yang lain. 84,5%

pegawai setuju bahwa mereka dapat mengungkapkan perasaan yang sebenarnya di tempat bekerja, 80,3% pegawai setuju bahwa di tempat bekerja pegawai dapat bebas mengekspresikan isi pikirannya. Dan 67,6% setuju bahwa pengekspresian perasaan yang sebenarnya akan disambut dengan tangan terbuka. Hasil statistik deskriptif menunjukkan rata-rata variabel keamanan psikologi sebesar 16,01 dari skala 20 dan standar deviasi sebesar 1,75.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nuswantara (2022) yang memperoleh hasil bahwa keamanan psikologi tidak memediasi pengaruh iklim etis terhadap intensi *whistleblowing*. Iklim etis yang mendukung serta psikologis yang aman belum membuat pegawai terpengaruh untuk melakukan *whistleblowing*. Pegawai akan tetap ingin berada pada situasi yang nyaman dan tidak membuat keributan dengan melakukan *whistleblowing*. Hal ini disebabkan karena efek ancaman dan pembalasan yang diterima dari pihak yang dilaporkan. Hal ini jelas akan mempengaruhi keamanan psikologi pegawai sehingga kecenderungan untuk tidak melakukan *whistleblowing* akan semakin besar.

Dalam penelitian ini sebanyak 50,70% responden masih berpendidikan SMA, 35,21% dan 32,39% responden dengan jabatan sebagai pramu dan staf, serta 63,38% adalah Pegawai Negeri Sipil dengan golongan II. Berdasarkan pada karakteristik responden, seseorang dengan pendidikan dan jabatan lebih rendah cenderung lebih takut ketika melakukan *whistleblowing* dan lebih sering menerima ancaman dan pembalasan ketika melaporkan kecurangan yang dilakukan oleh

Pegawai dengan pendidikan dan jabatan yang lebih tinggi (Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005).

Psikologi yang sebelumnya aman ketika dihadapkan pada resiko ancaman dan pembalasan maka dapat menyurutkan niat untuk melakukan *whistleblowing* (Nuswantara, 2022). Dalam hal ini baik dari pemerintah Kota Madiun dan Instansi terkait dapat memberikan jaminan keamanan dan kerahasiaan identitas bagi pelapor sehingga ketakutan ketika melakukan *whistleblowing* dapat berkurang.

Hasil ini tidak sesuai dengan *theory of planned behavior*, pengaruh sosial yang dirasakan seseorang dapat mendorongnya untuk berperilaku. Keamanan psikologi mengacu pada sejauh mana kita percaya bahwa rekan kerja tidak akan menghukum kita atas tindakan beresiko yang dilakukan. Keamanan psikologi pegawai dapat dibentuk melalui kondisi iklim etis di lingkungan bekerja. Ketika iklim etis mampu membangun psikologi yang aman bagi pegawai maka intensi untuk melakukan *whistleblowing* akan semakin besar.

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang sudah dipaparkan mengenai pengaruh iklim etis dan retaliasi terhadap intensi *whistleblowing* dengan motivasi pelayanan publik dan keamanan psikologi sebagai variabel mediasi dapat disimpulkan:

1. Iklim etis tidak berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing* Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Madiun. Ketersetujuan pegawai bahwa instansi tempat mereka bekerja memiliki iklim etis yang kuat tidak menjadi acuan bagi pegawai untuk melakukan *whistleblowing*.
2. Retaliasi berpengaruh negatif terhadap intensi *whistleblowing* Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Madiun. Semakin tinggi retaliasi yang diterima maka semakin rendah niat untuk melakukan *whistleblowing*. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah risiko retaliasi yang diterima maka semakin rendah pula intensi untuk melakukan *whistleblowing*.
3. Iklim etis berpengaruh positif terhadap motivasi pelayanan publik Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Madiun. Motivasi pelayanan publik dapat dimotivasi oleh karakteristik yang melekat pada lembaga publik, dimana iklim etis mentransmisikan perilaku yang sesuai dengan norma-norma organisasi yang berlaku. Yang akhirnya hal tersebut

juga akan berdampak pada pelayanan publik yang menjadi bagian dari norma di tempat bekerja.

4. Iklim etis berpengaruh positif terhadap keamanan psikologi Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Madiun. Iklim etis yang dirasakan oleh Pegawai mampu membuat mereka merasa aman secara psikologis. Semakin kuat penerapan iklim etis di tempat kerja akan membuat pegawai cenderung lebih leluasa untuk mengekspresikan diri sebagai bentuk dari keamanan psikologi.
5. Motivasi pelayanan publik berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing* Pegawai Negeri Sipil pada Dinas lingkungan Hidup Kota Madiun. Pegawai dengan motivasi pelayanan publik yang tinggi akan terdorong untuk melakukan *whistleblowing*.
6. Keamanan psikologi tidak berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing* Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Madiun. Psikologi yang aman tidak menjadi acuan bagi pegawai dalam mempengaruhi niat mereka untuk mau melakukan *whistleblowing*.
7. Motivasi pelayanan publik memediasi secara penuh pengaruh iklim etis terhadap intensi *whistleblowing* Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Madiun. Iklim etis yang mendukung dapat meningkatkan motivasi pelayanan terhadap publik karena iklim etis menekankan pada prinsip dan nilai pribadi yang mampu mendorong untuk memberikan pelayanan publik yang lebih baik lagi, yang pada akhirnya berdampak pada niat untuk melakukan *whistleblowing*.

8. Keamanan psikologi tidak memediasi pengaruh iklim etis terhadap intensi *whistleblowing* Pegawai Negeri Sipil pada Dinas lingkungan Hidup Kota Madiun. Iklim etis yang mendukung serta psikologis yang aman belum membuat pegawai terpengaruh untuk melakukan *whistleblowing*. Mereka cenderung tetap ingin berada pada situasi yang nyaman dan tidak membuat keributan dengan melakukan *whistleblowing*.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ruang Lingkup Penelitian ini hanya terbatas pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Lingkungan Hidup Kota Madiun, sehingga jumlah sampel yang diperoleh pun tidak relatif besar.
2. Hipotesis dalam penelitian ini seluruhnya terjawab, namun hasil penelitian ini menghasilkan *R-Square* yang belum kuat, sehingga dapat dimungkinkan ada variabel lain yang dapat mempengaruhi intensi *whistleblowing*, motivasi pelayanan publik, dan keamanan psikologi pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Lingkungan Hidup Kota Madiun.
3. Pengolahan data dalam penelitian ini hanya didasarkan pada data tertulis yang bersumber dari kuesioner.

5.3 Saran-Saran

1. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas sampel penelitian agar hasil penelitian lebih maksimal.

2. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah variabel lain yang lebih berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing* agar hasil *R-Square* menjadi lebih kuat.
3. Peneliti selanjutnya dapat menambah sumber data diolah melalui teknik wawancara agar memperoleh data yang lebih valid.

DAFTAR PUSTAKA

- ACFE Indonesia. (2020). Survei Fraud Indonesia 2019. In *Indonesia Chapter* (Vol. 53, Issue 9). <https://acfe-indonesia.or.id/survei-fraud-indonesia/>
- Aida, R., Helmy, H., & Setiawan, M. A. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil Untuk Melakukan Tindakan Whistle-Blowing. *JEA (Jurnal Eksplorasi Akuntansi)*, 1(4), 1633–1649.
- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Process*, 50(2), 179–211.
- Amin, S., & Wicaksana, S. U. P. (2022). Perlindungan Hukum bagi Whistleblower dalam Tindak Pidana Korupsi di Indonesia. *Media of Law and Sharia*, 3(3), 205–218.
- Anandya, D., Ramadhana, K., & Easter, L. (2022). Laporan Tren Penindakan Kasus Korupsi Tahun 2021. In *Indonesia Corruption Watch*.
- Annisa, Yulia, Y., & Ramadhan, M. F. (2021). Ethical-Climate, Komitmen Profesional, Intensitas Melakukan Whistleblowing dengan Sensitivitas Etis. *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK*, 6(3), 113–119.
- Aulia, S., Primasari, D., & Azhar, S. (2019). Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan retaliasi terhadap intensi. *Profita: Komunikasi Ilmiah AKuntansi Dan Perpajakan*, 12(3), 395–407.
- Ayem, S., & Rumdoni. (2021). Pengaruh Penalaran Moral, Retaliasi, Religiusitas, Dan Gender Terhadap Niat Mahasiswa Melakukan Tindakan Whistleblowing (Studi Empiris Pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa). *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 12(2), 150–164.
- BPK Jatim. (2020). *Korupsi BBM dalam Pengelolaan TPA Winongo, Dua ASN Pemkot Madiun Langsung Dibui*. Jatim.Bpk.Go.Id. <https://jatim.bpk.go.id/kasus-aktual/korupsi-bbm-dalam-pengelolaan-tpa-winongo-dua-asn-pemkot-madiun-langsung-dibui/>
- Brief, A. P., & Motowidlo, S. J. (1986). Prosocial Organizational Behaviors. *The Academy of Management Review*, 11(4), 710–725.
- Caillier, J. G. (2015). Transformational Leadership and Whistle-Blowing Intentions: Is This Relationship Mediated by Organizational Commitment and Public Service Motivation? *American Review of Public Administration*, 45(4), 458–475.
- Dewi, A. A. I. P., & Nuratama, I. P. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi, Profesionalisme dan Retaliasi Terhadap Intensi Dalam Melakukan

- Whistleblowing Pada Lembaga perkreditan Desa (LPD) se-kecamatan Gianyar Anak. *Hita Akuntansi Dan Keuangan*, 3(2), 242–263.
- Efendi, A. ', & Nuraini. (2019). Pengaruh Perlindungan Hukum, Orientasi Etika Idelaisme, Orientasi Etiika Relativisme dan Retaliasi terhadap Intensi Whistleblowing (Survei Pada Mahasiswa Universitas Negeri di Provinsi Aceh). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi (JIMEKA)*, 4(3), 504–519.
- Elci, M., Karabay, M. E., & Akbas, T. T. (2016). The Effects of Job Satisfaction and Ethical Climate on Whistleblowing : an Empirical Studi on Public Sector. *Journal of Global Strategic Management*, 10(1), 55–65.
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS)* (4th ed.). Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2014). *Partial Last Square: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS3.0* (2nd ed.). Universitas Diponegoro.
- Indayani, I., & Yunisdanur, V. (2020). A Study of Whistleblowing Intentions in Government Sector. *Jurnal Reviu Akuntansi Dan Keuangan*, 10(2), 285–301.
- Jeon, S. H. (2017). Where to report wrongdoings? Exploring the determinants of internal versus external whistleblowing. *International Review of Public Administration*, 22(2), 153–171.
- Lestari, R., & Yaya, R. (2017). Whistleblowing dan faktor-faktor yang memengaruhi niat melaksanakannya oleh aparatur sipil negara. *Jurnal Akuntansi*, 21(03), 336–350.
- Liang, J., Farh, C. I. C., & Farh, J. (2012). Psychological Antecedents of Promotive and Prohibitive Voice: a Two-Wave Examination. *Academy of Management Journal*, 55(1), 71–92.
- Liu, Y., Zhao, S., Li, R., & ZZhou, L. (2016). The Relationship Between Organizational Identification and Internal Whistle-blowing: the Joint Moderating Effect of Perceived Ethical Climate and Proactive Personality. *Review Management Science*, 12(1), 113-134.
- Malik, M. S., & Nawaz, M. K. (2018). The Role of Ethical Leadership in Whistleblowing Intention among Bank Employees: Mediating Role of Psychological Safety. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 7(4), 238.
- Mesmer-Magnus, J. R., & Viswesvaran, C. (2005). Whistleblowing in organizations: An examination of correlates of whistleblowing intentions, actions, and retaliation. *Journal of Business Ethics*, 62(3), 277–297.

- Near, J. P., & Miceli, M. P. (1985). Organizational Dissidence: The Case of Whistle-Blowing *. *Journal of Business Ethics*, 4(1), 1–16.
- Nurhalizah, K. H., & Saud, I. M. (2021). Pengaruh Tingkat Keseriusan Pelanggaran , Reporting Channel , dan Retaliasi Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing. *Review AKuntansi Dan Bisnis*, 5(2), 164–184.
- Nuswantara, D. A. (2022). Reframing whistleblowing intention: an analysis of individual and situational factors. *Journal of Financial Crime*, 30(1), 266–284. <https://doi.org/10.1108/JFC-11-2021-0255>
- Park, H., & Blenkinsopp, J. (2009). Whistleblowing as planned behavior - A survey of south korean police officers. *Journal of Business Ethics*, 85(4), 545–556.
- Peraturan Walikota Madiun. (2018). *Peraturan Walikota Madiun Nomor 50 Tahun 2018 tentang Pedoman Pelaksanaan Sistem Penanganan Pengaduan (Whistleblowing System) di Lingkungan Pemerintah Kota Madiun*. <https://doi.org/https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/111493/perwali-kota-madiun-no-50-tahun-2018>
- Perry, J. L., Hondeghem, A., & Wise, L. R. (2010). Revisiting the Motivational Bases of Public Service: Twenty Years of Research and an Agenda for the Future. *PAR Public Administration Review*, 70(5), 681–690.
- Potipiroon, W., & Wongpreedee, A. (2021). Ethical Climate and Whistleblowing Intentions: Testing the Mediating Roles of Public Service Motivation and Psychological Safety Among Local Government Employees. *Public Personnel Management*, 50(3), 327–355.
- PPID Kota Madiun. (2021). *Aplikasi Pengaduan Milik Pemerintah Kota Madiun*. Ppid.Madiunkota.Go.Id. <https://ppid.madiunkota.go.id/2021/09/16/aplikasi-pengaduan-milik-pemerintah-kota-madiun/>
- Rehg, M. T., Miceli, M. P., Near, J. P., & Van Scotter, J. R. (2008). Antecedents and outcomes of retaliation against whistleblowers: Gender differences and power relationships. *Organization Science*, 19(2), 221–240.
- Shadiqi, M. A. (2018). Perilaku Prososial. In *Psikologi sosial, pengantar teori dan penelitian* (pp. 227–260). Universitas Lambung Mangkurat.
- Shim, D. C., & Park, H. H. (2019). Public Service Motivation in a Work Group: Role of Ethical Climate and Servant Leadership. *Public Personnel Management*, 48(2), 203–225.
- Sholehah, N. L. H., & Ishak, P. (2020). The Determinant of Whistleblowing Intension of Village Official as a Prevention of Fraud in The District of Wonosari. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen UMKT*, 14(1), 196–217.

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D)* (S. Y. Suryandari (ed.); 3rd ed.). ALFABETA.
- Tavares, G. M., Lima, F. V., & Michener, G. (2021a). To Blow The Wistle in Brazil: The Impact of Gender and Public Service Motivation. *Regulation & Governance*.
- Tavares, G. M., Lima, F. V., & Michener, G. (2021b). To blow the whistle in Brazil : The impact of gender and public service motivation. *Regulation & Governance*, 1–45.
- Wulandari, & Purwantini, A. H. (2022). Antecedents of Internal Whistleblowing Intentions: Empirical Studies on Regional Apparatus Organizations. *Home of Management and Bussiness Journal (HOMBIS)*, 1(1), 35–48.
- Zhang, H., & Cao, W. (2021). How Can The Silence be Broken? Caring Ethical Climate and Employee Silence. *Social Behavior and Personality Journal*, 49(2), 1–12.
- Zhou, L., Liu, Y., Chen, Z., & Zhao, S. (2018). Psychological mechanisms linking ethical climate to employee whistle-blowing intention. *Journal of Managerial Psychology*, 33(2), 196–213.

LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/I

Dinas Lingkungan Hidup Kota Madiun

Di Tempat

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan Hormat, bersamaan dengan kuesioner ini saya:

Nama : Finky Juni Aneliya

NIM : 195221113

Status : Mahasiswa strata satu (S-1), Program Studi Akuntansi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Raden Mas Said Surakarta

Sehubungan dengan penelitian skripsi program strata satu (S-1) Program Studi Akuntansi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta, saya memerlukan informasi untuk mendukung penelitian yang sedang saya laksanakan dengan judul **“Pengaruh Iklim Etis dan Retaliasi Terhadap Intensi Whistleblowing dengan Motivasi Pelayanan Publik dan Keamanan Psikologi Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Lingkungan Hidup Kota Madiun”**. Untuk itu, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I untuk dapat meluangkan waktunya mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan partisipasinya saya ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Warahmatullahi wabarakatuh

Hormat Saya

Finky Juni Aneliya

Mohon diisi dan kemudian memberi tanda silang (X) pada Pilihan yang sesuai untuk identitas responden

A. Identitas Responden

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Usia :

Pendidikan :

Lama Kerja : <1 Th 1-3 Th 4-5 Th >5 Th

Jabatan :

Golongan :

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Pilihlah salah satu jawaban yang sesuai dengan pengalaman saudara, dengan memberi tanda silang (X) pada kolom yang menggambarkan pendapat saudara dengan kriteria:

Sangat Tidak Setuju (STS)

Tidak Setuju (TS)

Netral (N)

Setuju (S)

Sangat Setuju (SS)

Sebelum membaca halaman ini, apakah Bapak/Ibu/Sdr/I sudah mengetahui atau pernah mendengar istilah *whistleblowing*?

Ya Tidak

Informasi Seputar *Whistleblowing*

Whistleblowing diartikan sebagai suatu pengungkapan yang dilakukan oleh pegawai atau mantan pegawai atas suatu praktik kecurangan seperti korupsi, *gratifikasi*, suap, dan tindakan lain yang dinilai melawan hukum, kepada pihak yang dinilai dapat memberikan tindakan perbaikan. Pegawai yang melakukan *whistleblowing* disebut dengan *whistleblower*. *Whistleblowing* dapat dilakukan di dalam instansi (*whistleblowing* internal) yaitu melaporkan kepada pihak di dalam organisasi tempat bekerja atau ke saluran pengaduan di tempat kerja, dan di luar instansi (*whistleblowing* eksternal) yaitu kepada pihak berwenang seperti KPK, jaksa, polisi, saluran pelaporan yang disediakan oleh pemerintah dan/atau ke media dan publik.

Whistleblowing memiliki manfaat diantaranya sebagai 1) alat anti korupsi, 2) sebagai alat untuk pengendalian internal, 3) merupakan praktik untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, 4) sebagai strategi manajemen risiko, dan 5) digunakan sebagai alat untuk merubah kebijakan umum. Untuk itulah kenapa pegawai di organisasi disarankan untuk melakukan *whistleblowing* apabila mengetahui tindakan kecurangan yang terjadi di lingkungan kerjanya. Contoh *whistleblowing* yang baru-baru ini terjadi adalah Nurhayati selaku bendahara desa yang melaporkan eks kepala desanya Supriyadi dalam kasus korupsi APBDes Desa Citemu senilai Rp 800 Juta.

Di kota Madiun sendiri, *whistleblowing* diatur dalam Peraturan Walikota Madiun No. 50 Tahun 2018 tentang pedoman pelaksanaan sistem penanganan pengaduan (*Whistleblowing System*) di lingkungan pemerintah kota Madiun. Sarana pelaporan pengaduan secara internal disediakan di masing-masing instansi baik secara online melalui website atau secara offline melalui kotak pengaduan

yang disediakan, dan secara eksternal dapat diakses melalui Sistem Pengelolaan Pengaduan Pelayanan Publik Nasional Layanan dan Pengaduan Online Rakyat (LAPOR), WA Pemkot Kota Madiun melalui nomor 0811-3577-800, dan layanan gawat darurat pada *call center* 112.

Intensi Whistleblowing

No	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
1	Jika saya mengetahui adanya kecurangan (korupsi, gratifikasi, dsb) di instansi tempat bekerja, saya akan melaporkan hal tersebut ke pihak yang tepat di instansi.					
2	Jika saya mengetahui adanya kecurangan (korupsi, gratifikasi, dsb) di instansi tempat bekerja, saya akan membiarkan pimpinan instansi untuk mengetahui hal tersebut.					
3	Jika saya mengetahui adanya kecurangan (korupsi, gratifikasi, dsb) di instansi tempat bekerja, saya akan melaporkan hal tersebut ke layanan pengaduan yang ada di instansi.					
4	Jika saya mengetahui adanya kecurangan (korupsi, gratifikasi, dsb) di instansi tempat bekerja, saya akan melaporkan hal tersebut ke pihak berwenang di luar organisasi (Polisi, Jaksa, dan KPK).					
5	Jika saya mengetahui adanya kecurangan (korupsi, gratifikasi, dsb) di instansi tempat bekerja, saya akan memberikan informasi tersebut kepada media dan publik.					
6	Jika saya mengetahui adanya kecurangan (korupsi, gratifikasi, dsb) di instansi tempat bekerja, saya akan melaporkan hal tersebut ke layanan pengaduan di luar organisasi.					

Iklm Etis (*ethical climates*)

No	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
1	Instansi tempat saya bekerja memiliki kode etik secara formal dan tertulis.					

2	Instansi tempat saya bekerja secara ketat menegakkan kode etik.					
3	instansi tempat saya bekerja memiliki kebijakan yang berkaitan dengan perilaku etis di tempat kerja.					
4	Instansi tempat saya bekerja secara ketat menerapkan kebijakan mengenai perilaku etis.					
5	Pimpinan di instansi tempat saya bekerja akan memberikan pujian dan penghargaan kepada pegawai yang berperilaku etis.					
6	Pimpinan di instansi tempat saya bekerja akan memberikan teguran dan sanksi kepada pegawai yang tidak berperilaku etis.					

Retaliasi (tindakan balas dendam)

No	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
1	Kurangnya pengalaman yang saya miliki akan membuat saya diam saja apabila mengetahui tindak kecurangan (korupsi, gratifikasi, dsb) karena takut terhadap pembalasan yang akan diterima atas pengungkapan yang saya lakukan.					
2	Saya yang memiliki pengalaman dan informasi yang cukup masih takut untuk melakukan pembalasan balik apabila saya diancam saat mengungkapkan kecurangan (korupsi, gratifikasi, dsb) yang saya ketahui.					
3	Adanya dukungan dari pimpinan instansi, pengawas, serta pemerintah masih membuat saya takut untuk melaporkan kecurangan (korupsi, gratifikasi, dsb) yang saya temukan.					
4	Semakin tinggi perlindungan hukum terhadap pelapor, tidak menjamin bahwa resiko pembalasan atas pengungkapan kecurangan (korupsi,					

	gratifikasi, dsb) menjadi semakin rendah.					
5	Saya tidak akan mengungkapkan kecurangan yang saya ketahui karena takut akan resiko yang mungkin akan saya terima.					
6	Saya akan menerima ancaman jika mengungkapkan kecurangan yang terjadi di tempat kerja.					

Motivasi Pelayanan Publik (*public service motivation*)

No	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
1	Sebagai seorang pegawai, pelayanan publik sangat berarti bagi saya					
2	Sebagai seorang pegawai, saya tidak takut untuk memperjuangkan hak orang lain meskipun saya ditertawakan					
3	Sebagai seorang pegawai, kesejahteraan masyarakat adalah bentuk kepahlawanan.					
4	Sebagai seorang pegawai, kepentingan masyarakat lebih berarti untuk saya daripada pencapaian pribadi.					
5	Sebagai seorang pegawai, saya siap berkorban untuk kepentingan masyarakat.					

Keamanan Psikologi (*psychological safety*)

No	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
1	Di instansi tempat saya bekerja, saya akan tetap dipilih walaupun saya berbeda pendapat dengan yang lain.					
2	Di instansi tempat saya bekerja, saya dapat mengungkapkan pendapat yang sebenarnya tentang pekerjaan saya.					

3	Di instansi tempat saya bekerja, saya dapat dengan bebas mengekspresikan isi pikiran saya.					
4	Di instansi tempat saya bekerja, pengekspresian perasaan yang sebenarnya akan disambut dengan tangan terbuka.					

Lampiran 2: Data Hasil jawaban Responden

No	Jenis kelamin	Usia	Pendidikan	Lama Kerja	Jabatan	Golongan PNS.	Mengetahui Whistleblowing
1	L	47	S1	>5	Koordinator Lapangan Tpa Winongo	III	Y
2	L	46	SMA	>5	Operator Alat Berat	II	T
3	L	57	S1	>5	Staf	III	T
4	L	41	S1	>5	Jft	III	Y
5	L	53	SMA	>5	Staf	II	T
6	L	47	SMP	>5	Pramu Kebersihan	II	T
7	L	57	SMA	>5	Staf	II	T
8	L	57	SMP	>5	Staf	II	T
9	L	45	D3	>5	Operator Alat Berat	III	T
10	L	54	SD	>5	Staf	I	T
11	L	55	SMP	>5	Pramu Kebersihan	II	T
12	L	56	SMA	>5	Pramu Kebersihan	II	T
13	L	55	SMP	>5	Staf	II	
14	P	43	S1	>5	Pengendali Dampak Lingkungan Ahli Muda	III	Y
15	L	50	S1	>5	Kabid Pengendali Pencemaran Dan Kerusakan Lingkungan Hidup	IV	Y

16	P	39	S1	>5	Subkoo Pengendali & Penegak Hukum Lingkungan Hidup	III	Y
17	L	42	D3	>5	Penyuluh Lingkungan Hidup	III	Y
18	L	44	SMA	>5	Pramu Kebersihan	II	Y
19	L	52	SMA	>5	Pengelola Sarana Prasarana Kantor	III	Y
20	L	40	S2	>5	Staf	III	Y
21	L	57	S1	>5	Kabid Pengelolaa n Sampah & Limbah B3	IV	Y
22	L	55	S1	>5	Administra si Umum	III	Y
23	P	55	D3	>5	Kasubag Umum Keuangan	III	Y
24	L	55	S1	>5	Pengendali Dampak Lingkungan	III	Y
25	L	47	SMA	>5	Staf	II	T
26	L	45	SMA	>5	Staf	II	T
27	L	49	SMA	>5	Staf	II	T
28	L	47	SMA	>5	Staf	II	T
29	L	58	SMA	>5	Staf Pengemudi	II	T
20	L	53	SMA	>5	Staf	III	T
31	L	58	SMA	>5	Staf Ramu	II	T
32	L	53	SD	>5	Pramu Tps	I	T

33	L	58	SMP	>5	Pramu Tps	II	Y
34	L	55	SMA	>5	Pramu Kebersihan	II	T
35	L	53	SMA	>5	Staf Pramud	II	T
36	L	53	SMA	>5	Pramu	II	T
37	L	54	S1	>5	Sub Koor	III	Y
38	L	43	SMA	>5	Pramu Kebersihan	I	T
39	L	54	SMA	>5	Staf Pramud	II	T
40	L	54	SMP	>5	Staf Pramud	II	T
41	L	55	SMP	>5	Staf Pramud	II	T
42	L	57	SMK	>5	Pengelola Data Belanja	II	Y
43	L	44	SMA	>5		I	T
44	L	43	SMA	>5	Staf Pramud	II	Y
45	L	53	SMA	>5	Staf Pramud	II	T
46	L	52	SMA	>5	Pramu Kebersihan	II	T
47	L	58	SMP	>5	Staf Pramud	II	T
48	L	57	SMA	>5	Staf	II	T
49	L	54	SD	>5	Pramu Kebersihan	II	T
50	P	40	SMA	>5	Pengelola Kepegawaian	II	Y
51	L	53	SMP	>5	Pramu Kebersihan	I	T
52	L	49	SMA	>5	Staf	II	T
53	L	51	SMP	>5	Staf	II	T
54	L	51	SD	>5	Staf	I	T
55	L	43	SMA	>5	Staf	II	T
56	L	45	SMA	>5	Pramu	II	T
57	L	45	SMA	>5	Staf	II	T
58	L	54	SMA	>5	Pramu	II	T
59	L	55	SMP	>5	Pramu	II	T

60	L	49	SMA	>5	Pramu	II	T
61	L	47	SMA	>5	Staf	II	T
62	L	47	S1	>5	Staf	III	T
63	L	51	SMA	>5	Staf	II	T
64	L	47	SMA	>5	Staf	III	T
65	L	54	SMP	>5	Staf	II	T
66	L	53	SMA	>5	Staf Pramud	II	T
67	L	50	SMA	>5	Staf Pengemudi	II	T
68	L	53	SMP	>5	Penjaga Keamanan	II	T
69	L	56	SD	>5	Penjaga Keamanan	I	T
70	L	50	SMK	>5	Penjaga Keamanan	I	T
71	L	57	SMA	>5	Penjaga Keamanan	II	T

N O	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL
1	4	4	4	4	4	4	24	1	2	2	2	2	2	11
2	4	4	4	4	4	4	24	2	2	2	2	2	2	12
3	4	4	4	4	4	4	24	1	2	2	2	3	2	12
4	4	3	4	3	4	4	22	1	3	1	5	1	3	14
5	4	5	4	4	5	5	27	2	2	1	2	1	1	9
6	3	4	4	5	5	4	25	1	5	1	2	3	3	15
7	4	4	4	4	4	5	25	2	2	1	1	1	1	8
8	3	4	4	5	5	4	25	2	2	1	2	1	2	10
9	4	4	4	4	4	5	25	2	2	3	3	4	3	17
10	5	4	4	4	5	4	26	1	2	1	2	2	2	10
11	3	3	3	4	4	4	21	4	4	3	3	3	3	20
12	3	3	3	3	4	4	20	4	4	3	3	3	3	20
13	4	4	4	4	3	3	22	2	2	2	4	3	3	16
14	4	4	4	3	3	4	22	3	3	3	3	3	3	18

15	4	3	4	3	3	4	21	3	2	2	2	3	3	15
16	5	4	4	4	5	5	27	2	2	2	2	2	3	13
17	4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	3	3	3	18
18	4	4	4	3	3	4	22	3	3	3	3	3	4	19
19	4	4	4	4	4	3	23	2	1	1	2	2	2	10
20	5	4	5	5	4	4	27	1	1	1	1	1	3	8
21	5	4	5	4	5	5	28	1	2	2	1	1	1	8
22	5	5	5	5	4	5	29	1	1	1	1	1	1	6
23	4	4	4	4	4	4	24	2	2	2	2	2	2	12
24	4	4	4	4	3	3	22	2	2	2	4	3	3	16
25	4	4	4	4	3	3	22	2	2	2	4	3	3	16
26	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	3	3	3	20
27	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	4	3	3	21
28	4	4	4	4	3	4	23	4	4	3	3	3	3	20
29	4	4	4	4	3	4	23	3	3	2	2	2	2	14
30	4	4	4	4	3	4	23	3	3	2	2	2	2	14
31	4	4	4	4	3	4	23	3	3	2	2	2	2	14
32	4	4	4	4	4	4	24	3	4	3	3	3	3	19
33	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	3	3	3	20
34	4	4	4	4	4	4	24	2	2	2	2	3	3	14
35	4	4	4	4	4	4	24	2	2	2	2	2	3	13
36	4	4	4	4	4	4	24	2	2	2	3	2	2	13
37	3	4	4	4	4	4	23	5	3	3	3	1	1	16

38	4	4	4	4	4	4	24	3	4	3	3	3	3	19
39	3	3	4	4	4	4	22	4	4	3	4	4	4	23
40	3	3	4	4	3	3	20	4	4	3	3	3	3	20
41	4	4	4	4	4	4	24	2	2	2	2	3	2	13
42	4	4	4	4	4	4	24	2	2	3	2	2	2	13
43	4	4	4	4	4	3	23	3	4	3	3	3	3	19
44	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	3	3	3	20
45	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
46	4	4	4	4	4	4	24	3	4	3	3	3	3	19
47	4	4	4	4	4	3	23	3	4	3	3	3	3	19
48	4	4	4	4	4	3	23	3	4	3	3	3	3	19
49	4	4	4	4	4	3	23	3	4	3	3	3	3	19
50	5	5	5	5	4	4	28	2	3	2	4	3	2	16
51	4	4	4	4	4	4	24	2	2	2	2	2	2	12
52	5	5	5	4	4	5	28	2	2	1	1	2	2	10
53	5	5	5	5	5	5	30	1	1	1	1	1	1	6
54	4	4	3	4	4	4	23	2	2	2	2	2	3	13
55	5	5	5	5	4	4	28	2	2	2	1	2	2	11
56	4	2	4	2	4	4	20	2	2	2	2	2	4	14
57	5	4	4	5	4	5	27	2	2	2	1	1	2	10
58	4	4	4	4	4	4	24	2	2	2	1	1	1	9
59	5	5	5	5	5	5	30	1	2	2	1	1	1	8
60	4	4	4	4	4	4	24	3	1	3	2	1	1	11

6														
1	5	4	4	4	4	4	25	2	2	3	2	2	2	13
6														
2	4	4	4	4	4	4	24	2	2	2	2	2	2	12
6														
3	4	4	4	4	3	4	23	2	2	2	2	3	2	13
6														
4	4	4	4	4	4	4	24	1	1	2	2	3	3	12
6														
5	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	3	3	3	20
6														
6	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	4	3	3	21
6														
7	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	3	3	3	20
6														
8	4	4	4	4	4	4	24	2	2	2	2	2	2	12
6														
9	4	4	4	4	4	4	24	2	2	2	2	2	2	12
7														
0	4	4	4	4	4	4	24	2	3	2	4	2	3	16
7														
1	4	4	4	5	5	5	27	2	3	2	2	2	2	13

NO	Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	TOTAL	Z2.1	Z2.2	Z2.3	Z2.4	TOTAL
1	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	16
2	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
3	4	4	4	4	4	20	4	4	2	4	14
4	5	5	3	4	4	21	4	3	3	3	13
5	4	4	4	5	4	21	4	4	4	5	17
6	5	4	5	4	4	22	4	4	4	5	17
7	5	4	4	5	4	22	4	4	4	5	17
8	5	4	4	4	4	21	4	4	4	5	17
9	5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	17
10	5	4	5	4	4	22	4	4	4	5	17
11	3	3	3	4	4	17	4	4	4	4	16
12	3	3	3	4	4	17	4	4	4	4	16
13	5	5	5	5	5	25	5	4	4	5	18
14	4	4	4	3	3	18	3	4	4	3	14
15	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
16	5	5	4	4	5	23	5	4	4	5	18
17	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16

18	4	4	4	3	2	17	4	4	3	3	14
19	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	16
20	4	4	4	4	4	20	4	5	5	4	18
21	4	4	4	5	5	22	5	4	4	4	17
22	4	4	5	5	5	23	4	5	4	4	17
23	4	4	4	4	4	20	2	2	2	2	8
24	5	5	5	5	5	25	4	4	4	2	14
25	5	5	5	5	5	25	4	4	4	2	14
26	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
27	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
28	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
29	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
30	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
31	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
32	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
33	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	15
34	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	17
35	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
36	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
37	4	4	4	5	4	21	5	4	4	5	18
38	5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	17
39	3	4	4	3	3	17	4	4	3	3	14
40	3	4	4	4	4	19	2	3	3	3	11
41	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
42	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
43	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
44	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
45	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
46	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
47	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
48	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
49	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
50	5	5	5	4	4	23	5	5	4	4	18
51	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
52	5	5	4	4	4	22	5	4	5	5	19
53	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20
54	4	3	4	4	4	19	4	4	4	3	15
55	5	4	4	5	4	22	4	5	5	5	19
56	4	4	3	3	4	18	4	4	3	4	15
57	5	4	5	4	4	22	5	4	4	5	18
58	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	15

59	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20
60	4	4	4	3	4	19	4	3	4	4	15
61	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	16
62	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
63	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	16
64	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	16
65	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
66	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
67	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
68	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
69	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
70	4	3	4	4	4	19	4	3	3	4	14
71	5	4	4	3	4	20	5	4	3	4	16

NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	TOTAL
1	5	4	4	4	4	4	25
2	4	2	4	2	2	2	16
3	4	4	4	4	3	4	23
4	4	4	4	4	2	2	20
5	5	4	4	4	4	4	25
6	5	4	4	4	3	4	24
7	5	5	4	5	2	4	25
8	4	5	5	5	1	1	21
9	3	5	5	4	4	4	25
10	4	5	5	5	2	5	26
11	3	3	3	3	2	4	18
12	3	3	3	3	2	4	18
13	4	4	4	4	3	4	23
14	3	3	3	3	3	3	18
15	4	3	4	2	2	2	17
16	5	5	5	4	4	4	27
17	3	4	3	3	3	3	19
18	4	4	4	4	3	3	22
19	4	4	4	4	3	4	23
20	4	4	5	4	4	3	24
21	5	5	5	4	3	5	27
22	4	4	4	4	3	3	22
23	4	4	4	4	4	2	22
24	4	4	4	4	2	4	22

25	4	4	4	4	2	4	22
26	4	4	4	3	3	4	22
27	4	3	4	4	4	4	23
28	4	4	4	4	2	3	21
29	4	4	4	4	2	3	21
30	4	4	4	4	2	3	21
31	3	4	4	4	2	4	21
32	4	3	4	3	3	3	20
33	4	3	4	4	4	4	23
34	5	4	4	4	3	3	23
35	4	4	4	4	3	4	23
36	4	4	4	4	3	4	23
37	5	5	5	4	4	3	26
38	4	3	4	4	2	4	21
39	4	3	4	4	3	4	22
40	2	2	2	3	3	3	15
41	4	4	4	4	4	4	24
42	4	4	4	4	4	4	24
43	4	2	4	4	3	3	20
44	4	3	4	3	3	3	20
45	4	4	4	4	4	2	22
46	2	2	2	2	2	2	12
47	4	4	4	4	3	4	23
48	4	4	4	4	3	4	23
49	4	4	4	4	3	4	23
50	5	5	5	5	4	4	28
51	4	4	4	4	4	4	24
52	5	4	5	5	4	4	27
53	5	5	5	5	5	5	30
54	4	4	4	4	3	4	23
55	4	5	5	4	5	5	28
56	4	3	3	4	2	4	20
57	4	4	5	5	4	3	25
58	4	4	4	3	3	4	22
59	5	5	5	5	5	5	30
60	3	4	4	4	3	4	22
61	4	4	4	4	4	4	24
62	4	4	4	4	4	4	24
63	4	3	4	4	4	4	23
64	5	4	5	4	2	4	24
65	4	3	4	3	3	3	20

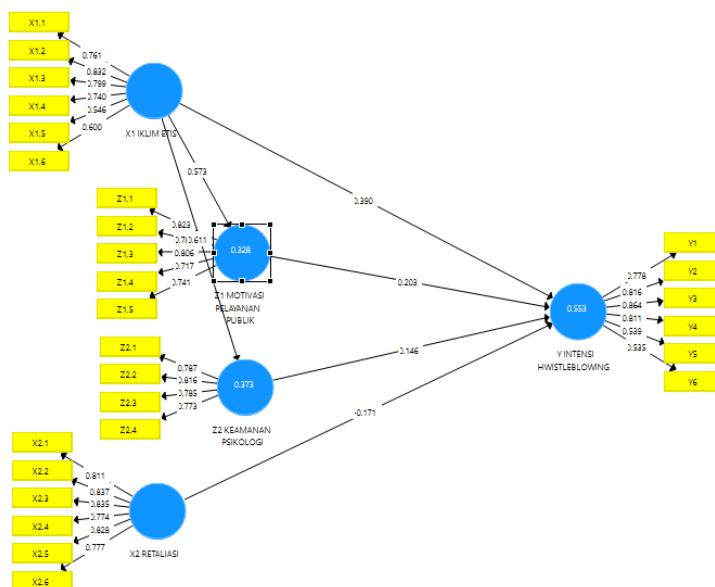
66	4	3	4	4	4	4	23
67	4	4	3	3	3	3	20
68	4	4	4	4	2	4	22
69	4	4	4	4	2	4	22
70	4	5	4	4	4	4	25
71	4	5	4	4	4	5	26

Lampiran 3: Hasil Pengujian

Statistik Deskriptif

		Statistics				
		X1	X2	Y	Z1	Z2
N	Valid	71	71	71	71	71
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		24,1549	14,6761	22,5634	20,6197	16,0141
Median		24,0000	14,0000	23,0000	20,0000	16,0000
Std. Deviation		2,13574	4,32195	3,16558	1,93735	1,75249
Minimum		20,00	6,00	12,00	17,00	8,00
Maximum		30,00	24,00	30,00	25,00	20,00
Sum		1715,00	1042,00	1602,00	1464,00	1137,00

Model Pengujian



Outer Loading

	X1 IKLIM ETIS	X2 RETALIASI	Y INTENSI <i>WHISTLEBLOWING</i>	Z1 MOTIVASI PELAYANAN PUBLIK	Z2 KEAMANAN PSIKOLOGI
X1.1	0,761				
X1.2	0,832				
X1.3	0,799				
X1.4	0,740				
X1.5	0,546				
X1.6	0,600				
X2.1		0,811			
X2.2		0,837			
X2.3		0,835			
X2.4		0,774			
X2.5		0,828			
X2.6		0,777			
Y1			0,778		
Y2			0,816		
Y3			0,864		
Y4			0,811		
Y5			0,539		
Y6			0,535		
Z1.1				0,823	
Z1.2				0,789	
Z1.3				0,806	
Z1.4				0,717	
Z1.5				0,741	
Z2.1					0,787
Z2.2					0,816
Z2.3					0,785
Z2.4					0,773

Uji Validitas dan Reliabilitas Konstruk

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
X1 IKLIM ETIS	0,810	0,830	0,864	0,519
X2 RETALIASI	0,896	0,900	0,920	0,657
Y INTENSI HWISTLEBLOWING	0,823	0,857	0,873	0,542
Z2 KEAMANAN PSIKOLOGI	0,800	0,803	0,869	0,624

Z2 MOTIVASI PELAYANAN PUBLIK	0,837	0,858	0,883	0,602
-------------------------------------	--------------	--------------	--------------	--------------

Uji Fornell-larcker

	X1 IKLIM ETIS	X2 RETALIASI	Y INTENSI WHISTLEBLOWING	Z1 MOTIVASI PELAYANAN PUBLIK	Z2 KEAMANAN PSIKOLOGI
X1 IKLIM ETIS	0,816				
X2 RETALIASI	0,519	0,810			
Y INTENSI WHISTLEBLOWING	0,601	-0,556	0,841		
Z1 MOTIVASI PELAYANAN PUBLIK	0,614	-0,443	0,581	0,776	
Z2 KEAMANAN PSIKOLOGI	0,574	-0,298	0,494	0,424	0,791

Uji Cross loading

	X1 IKLIM ETIS	X2 RETALIASI	Y INTENSI WHISTLEBLOWING	Z1 MOTIVASI PELAYANAN PUBLIK	Z2 KEAMANAN PSIKOLOGI
X1.1	0,785	-0,490	0,482	0,497	0,457
X1.2	0,877	-0,398	0,527	0,535	0,503
X1.3	0,847	-0,453	0,491	0,500	0,454
X1.4	0,750	-0,354	0,458	0,469	0,458
X2.1	-0,457	0,816	-0,505	-0,539	-0,194
X2.2	-0,369	0,836	-0,442	-0,387	-0,184
X2.3	-0,378	0,845	-0,507	-0,411	-0,228
X2.4	-0,442	0,765	-0,342	-0,167	-0,361
X2.5	-0,378	0,828	-0,442	-0,240	-0,227
X2.6	-0,517	0,769	-0,431	-0,337	-0,295
Y1	0,436	-0,426	0,807	0,526	0,432
Y2	0,489	-0,515	0,833	0,455	0,363
Y3	0,614	-0,482	0,898	0,528	0,528
Y4	0,468	-0,447	0,826	0,439	0,320
Z1.1	0,518	-0,427	0,634	0,822	0,412
Z1.2	0,439	-0,262	0,406	0,793	0,242
Z1.3	0,599	-0,314	0,444	0,810	0,314
Z1.4	0,417	-0,362	0,385	0,714	0,357
Z1.5	0,354	-0,345	0,299	0,734	0,303
Z2.1	0,386	-0,191	0,538	0,408	0,780
Z2.2	0,554	-0,213	0,320	0,334	0,827

Z2.3	0,503	-0,215	0,264	0,365	0,796
Z2.4	0,371	-0,331	0,428	0,226	0,758

Uji R-Square

	R Square	Adjusted R Square
Y INTENSI <i>WHISTLEBLOWING</i>	0,516	0,487
Z1 MOTIVASI PELAYANAN PUBLIK	0,377	0,368
Z2 KEAMANAN PSIKOLOGI	0,329	0,320

Uji Q-Square (Blindfolding)

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
X1 IKLIM ETIS	284,000	284,000	
X2 RETALIASI	426,000	426,000	
Y INTENSI <i>WHISTLEBLOWING</i>	284,000	184,729	0,350
Z1 MOTIVASI PELAYANAN PUBLIK	355,000	281,959	0,206
Z2 KEAMANAN PSIKOLOGI	284,000	228,236	0,196

Uji Fit Model

	Model Saturated	Model Estimasi
SRMR	0,096	0,099
d_ULS	2,541	2,706
d_G	1,481	1,491
Chi-Square	512,826	511,701
NFI	0,592	0,593

Uji Direct Effect


	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
X1 IKLIM ETIS -> Y INTENSI <i>WHISTLEBLOWING</i>	0,178	0,155	0,146	1,218	0,224
X1 IKLIM ETIS -> Z1 MOTIVASI PELAYANAN PUBLIK	0,614	0,624	0,090	6,789	0,000

X1 IKLIM ETIS -> Z2 KEAMANAN PSIKOLOGI	0,574	0,605	0,116	4,963	0,000
X2 RETALIASI -> Y INTENSI WHISTLEBLOWING	-0,290	-0,298	0,091	3,189	0,002
Z1 MOTIVASI PELAYANAN PUBLIK -> Y INTENSI WHISTLEBLOWING	0,260	0,266	0,076	3,399	0,001
Z2 KEAMANAN PSIKOLOGI -> Y INTENSI WHISTLEBLOWING	0,196	0,210	0,131	1,499	0,135

Uji Indirect Effect

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
X1 IKLIM ETIS -> Z1 MOTIVASI PELAYANAN PUBLIK -> Y INTENSI WHISTLEBLOWING	0,159	0,167	0,059	2,721	0,007
X1 IKLIM ETIS -> Z2 KEAMANAN PSIKOLOGI -> Y INTENSI WHISTLEBLOWING	0,112	0,132	0,098	1,150	0,251

Lampiran 4: Surat Izin Penelitian


PEMERINTAH KOTA MADIUN
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
 Gedung Krida Praja Lt III, Jl. D.I. Panjaitan No. 17 Kota Madiun 63137
 Telepon : (0351) 462153 Faximili (0351) 462153
 Website : <http://www.madiun.kota.go.id>

REKOMENDASI PENELITIAN
Nomor : 070/ 1443 /401.205/2022

Dasar : a. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 ;
 b. Peraturan Walikota Madiun Nomor: 06 Tahun 2015 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian.

Memperhatikan : Surat Wakil Bidang Akademik dan Kemahasiswaan Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
 Tanggal 12 Desember 2022 Nomor : B-4126/Un.20/F.IV.1/PP.00.9/12/2022

Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Madiun, memberikan Rekomendasi kepada :

Nama : FINKY JUNI ANELIYA
Tempat/tgl. Lahir : MADIUN, 8 JUNI 2001
Alamat : MADE RT. 001 RW. 001 KELURAHAN PADAS KECAMATAN DAGANGAN KABUPATEN MADIUN PROVINSI JAWA TIMUR (HP. 082245729580)

Judul penelitian : Pengaruh Iklim Etis dan Retalisasi Terhadap Intensi Whistleblowing dengan Motivasi Pelayanan Publik dan Keamanan Psikologi Sebagai Variabel Mediasi
Tujuan penelitian : Skripsi
Tempat penelitian : Dinas Lingkungan Hidup
Waktu penelitian : 2 (dua) bulan
Bidang penelitian : Pelayanan Publik
Status penelitian : Dilakukan oleh Mahasiswa Program Studi S-1 akuntansi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Radem Mas Said Surakarta

Anggota peneliti : -


Dengan ketentuan:

1. Peneliti menaati peraturan dan tata tertib di daerah setempat ;
2. Peneliti memberikan laporan hasil penelitian dalam bentuk 1 (satu) buku Kepada Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Madiun yang menerbitkan Rekomendasi Penelitian ;
3. Peneliti apabila melakukan penelitian tidak sesuai dengan permohonan dan proposal yang diajukan, akan dikenakan sanksi berupa pencabutan Rekomendasi/tidak berlaku.
4. Rekomendasi ini berlaku sejak tanggal dikeluarkan.

Demikian Rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Madiun, 20 Desember 2022

a.n. KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
KOTA MADIUN
 Sekretaris


Drs. Ec. JOEDI RIANDONO, MM
 Pembina Tingkat I
 NIP. 19671010 198903 1 013

Tembusan :
 Yth. 1. Bp. Walikota Madiun (sebagai laporan) ,
 2. Sdr. Wadep Bidang Akademik UIN Raden Mas Said Surakarta



**PEMERINTAH KOTA MADIUN
DINAS LINGKUNGAN HIDUP**

Jalan Salak III, Nomor 7A, Madiun, Kode Pos : 63131
Telp. (0351) 468876, Faks (0351) 468876
Laman : <https://dlh.madiunkota.go.id>

SURAT KETERANGAN

Nomor : 800/330 /401.114/2023

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : AANG MARHAENDRA BUDIONO, S.E
NIP : 19651124 198603 1 009
Pangkat/Gol : Pembina / IV A
Jabatan : Plt. Kepala Dinas Lingkungan Hidup Kota Madiun

Menerangkan bahwa mahasiswi :

Nama : FINKY JUNI ANELIYA
NIM : 195221113
Fakultas/Prodi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam / Prodi Akuntansi Syariah
Universitas : Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta

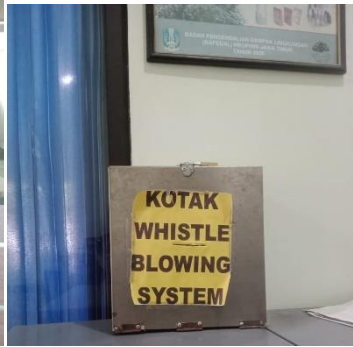
Telah menyelesaikan penelitian dari tanggal 12 Desember 2022 sampai dengan 12 Februari 2023 di Dinas Lingkungan Hidup Kota Madiun.

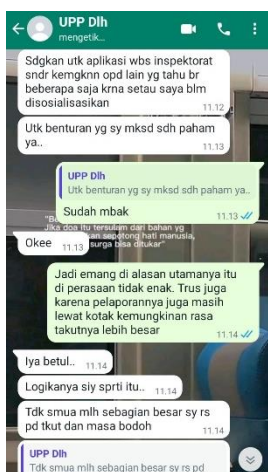
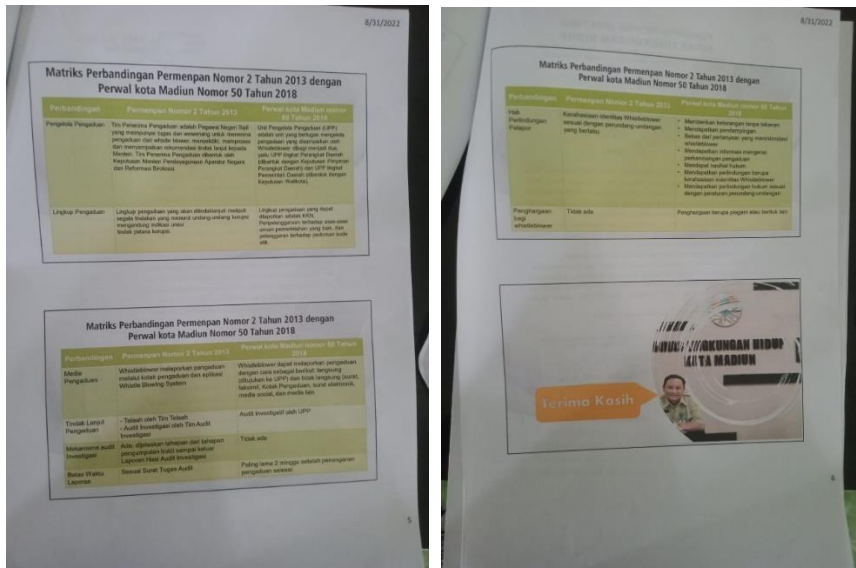
Demikian untuk menjadikan periksa dan terima kasih.

Madiun, 24 Maret 2023
Plt. Kepala Dinas Lingkungan Hidup
KOTA MADIUN

AANG MARHAENDRA BUDIONO, S.E
Pembina
NIP 19651124 198603 1 009

Lampiran 5: Pendukung





Lampiran 6: Jadwal Penelitian

JADWAL PENELITIAN

No	Bulan	Agustus				September				Oktober				November			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Penyusunan Proposal			x	x	x	x	x	x								
2	Konsultasi								x	x		x					
3	Revisi Proposal								x	x	x	x					
4	Pengumpulan Data																
5	Analisis Data																
6	Penulisan Akhir Naskah Skripsi																

No	Bulan	Desember				Januari				Februari				Maret			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan Proposal																
2	Konsultasi																
3	Revisi Proposal	x	x														
4	Pengumpulan Data					x	x	x	x	x							
5	Analisis Data										x	x					
6	Penulisan Akhir Naskah Skripsi												x	x	x	x	x

Lampiran 7: Cek Plagiasi

Finky JA AKS_Skripsi

ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

19%

INTERNET SOURCES

10%

PUBLICATIONS

9%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	4%
2	dspace.uui.ac.id Internet Source	2%
3	repository.ub.ac.id Internet Source	1%
4	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	1%
5	Submitted to Universitas Jenderal Soedirman Student Paper	1%
6	febi.uinsaid.ac.id Internet Source	1%
7	ejournal.unibba.ac.id Internet Source	<1%
8	Submitted to Universitas Islam Indonesia Student Paper	<1%
9	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	<1%

Lampiran 8: Daftar Riwayat Hidup**DAFTAR RIWAYAT HIDUP****Data Pribadi**

Nama : Finky Juni Aneliya
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir : Madiun, 08 Juni 2001
No. Telp : 082245729580
Agama : Islam
Alamat : Ds. Padas 01/01, Dagangan, Madiun, Jawa Timur, 63172

Pendidikan Formal

1. TK Padas 2
2. SDN Padas 01
3. SMPN 2 Dagangan
4. SMKN 1 Geger
5. UIN Raden Mas Said Surakarta