

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP PERILAKU *WHISTLEBLOWING* SEBAGAI  
UPAYA PENCEGAHAN KORUPSI  
PADA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) KABUPATEN MALANG**

**SKRIPSI**

**Sebagai Bagian dari Persyaratan untuk Memperoleh  
Derajat Sarjana S-1 Psikologi**



**Rr. Feni Aryanti  
NIM. 19090000007**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MERDEKA MALANG  
2023**

## LEMBAR PERSETUJUAN

Nama : Rr. Feni Aryanti  
NIM : 19090000007  
Universitas : Universitas Merdeka Malang  
Fakultas : Psikologi  
Program Studi : Psikologi  
Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Perilaku *Whistleblowing* sebagai Upaya Pencegahan Korupsi pada Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Malang

Malang, 11 September 2023

DISETUJUI DAN DITERIMA

Ketua Program Studi Psikologi

Dosen Pembimbing



Dellawaty Supraba, S. Psi., M. Si



Ritna Sandri, S. Psi., M. Psi., Psikolog

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Merdeka Malang



Dr. Nawang Warsi Wulandari, S. Psi., M. Si., Psikolog

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PERILAKU  
WHISTLEBLOWING SEBAGAI UPAYA PENCEGAHAN KORUPSI PADA  
PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER  
DAYA MANUSIA (BKPSDM) KABUPATEN MALANG**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Rr. Feni Aryanti

19090000007

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal 1 September 2023

Susunan Dewan Penguji

Ketua Penguji



Ritna Sandri, S.Psi., M.Psi., Psikolog

Sekretaris Penguji



Ayu Dyah Hapsari, S.Psi., M.A

Anggota Penguji



Al Thuba Septa P., S.Psi., M.Psi., Psikolog

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana

Malang, 11 September 2023

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Merdeka Malang



Dr. Nawang Wati Wulandari, S.Psi., M.Psi., Psikolog

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rr. Feni Aryanti  
NIM : 19090000007  
Program Studi : Psikologi  
Bidang Kajian Skripsi : Psikologi Sosial  
Judul Skripsi : **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Perilaku *Whistleblowing* sebagai Upaya Pencegahan Korupsi pada Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Malang**  
Lokasi Tempat Penelitian : Kota Malang  
Alamat rumah : Jalan Garbis Nomor 9 Kelurahan Bareng Kecamatan Klojen, Kota Malang  
Nomor *handphone*, *e-mail* : 081259569271, [feni.nurman@gmail.com](mailto:feni.nurman@gmail.com)

Dengan ini menyatakan, bahwa saya benar-benar melakukan penelitian dan penulisan skripsi tersebut di atas benar-benar karya saya dan tidak melakukan plagiasi. Jika saya melakukan plagiasi, maka saya bersedia untuk dicabut dari gelar akademik saya.

Demikian surat pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya

Malang, 1 September 2023

  
Rr. Feni Aryanti

## **MOTTO**

**Tidak pernah berhenti untuk belajar dan selalu mensyukuri setiap perkembangan sekecil apa pun**

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini menjadi bagian dari ibadah saya kepada Allah SWT, karena hanya kepada-Nyalah tempat saya memohon dan hanya kepada-Nyalah tempat saya berserah diri. Skripsi ini juga menjadi suatu bentuk ucapan terima kasih dan apresiasi yang mendalam kepada suami tercinta, **Dr. Nurman Ramdansyah, S.H., M.Hum.**, dan anak-anak tercinta, **Aisya Nadya Putri, S.E., M.Si.**, dan **Muhammad Hafiz Athallah Putra**; para dosen Fakultas Psikologi Universitas Merdeka Malang; dan teman-teman angkatan tahun 2019.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT karena atas berkat rahmat dan pertolongan-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana psikologi. Penulis menyadari betul bahwa ada orang-orang yang berjasa di balik selesainya skripsi ini. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan dan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. **Allah Subhanahu Wa Ta'ala** yang memberikan berkah dan rahmadNya, hingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini;
2. **Bapak Prof. Dr. Anwar Sanusi, SE., M. Si.**, selaku rektor Universitas Merdeka Malang;
3. **Ibu Dr. Nawang Warsi W. S. Psi., M.Si., Psikolog** selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Merdeka Malang;
4. **Ibu Husnul Khotimah, S.Psi., M.A.**, sebagai dosen wali yang telah membimbing dan memberikan dukungan selama masa kuliah;
5. **Ibu Ritna Sandri S. Psi., M. Psi., Psikolog** selaku dosen pembimbing skripsi I yang telah sabar membimbing, memberikan kritik, saran, dan motivasi, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini;
6. **Ibu Ayu Dyah Hapsari, S.Psi., M.A.**, selaku dosen pembimbing skripsi II yang telah sabar membimbing, memberikan kritik, saran, dan motivasi, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini;
7. **Bapak Dr. Nurman Ramdansyah, S.H. M.Hum**, Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Malang, beserta seluruh pegawai BKPSDM yang telah memberikan izin penelitian ini dan menjadi responden

## KATA PENGANTAR

Berkat rahmad Allah SWT yang telah memberikan kemudahan, sehingga telah diselesaikannya tahap-tahap penyusunan skripsi yang berjudul **Komitmen Organisasi terhadap Perilaku *Whistleblowing* sebagai Upaya Pencegahan Korupsi pada Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Malang**. Adapun tujuan dari penyusunan skripsi ini adalah mendiskripsikan dan menganalisis atas pengaruh dan besarnya pengaruh komitmen organisasi terhadap perilaku *whistleblowing* pada pegawai di BKPSDM Kabupaten Malang;

Mohon kiranya memberikan masukan berkaitan metode penelitian ini, agar kedepan dapat memberikan informasi ilmiah yang dapat memberikan manfaat kepada masyarakat.

Demikian atas semua pihak yang telah memberikan masukan dan mendukung penyelesaian skripsi ini disampaikan terima kasih.

Malang, 1 September 2023

Rr. Feni Aryanti

## DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI .....	ii
LEMBAR PENGESAHAN .....	iii
SURAT PERNYATAAN .....	iv
MOTTO .....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vi
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
LAMPIRAN .....	ivx
INTISARI .....	xiv
<i>ABSTRACT</i> .....	xv
BAB I PENGANTAR .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Permasalahan .....	9
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	10
D. Perbedaan dengan Penelitian Sebelumnya .....	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA .....	14
A. Perilaku <i>whistleblowing</i> dan Komitmen Organisasi.....	14
1. Definisi Perilaku <i>Whistleblowing</i> .....	14
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku <i>Whistleblowing</i> ...	17
3. Perilaku <i>Whistleblowing</i> Ditinjau dari Perilaku Prososial .....	18
4. Dimensi Perilaku <i>Whistleblowing</i> .....	21
5. Komitmen Organisasi.....	23
6. Dimensi Komitmen Organisasi .....	25
B. Hubungan Perilaku Prososial Perilaku <i>whistleblowing</i> dengan Komitmen Organisasi .....	27
C. Kerangka Pemikiran Penelitian.....	29

### BAB III METODE PENELITIAN

A. Identifikasi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	30
1. Identifikasi .....	30
2. Operasionalisasi Variabel Penelitian .....	30
B. Subyek Penelitian .....	31
1. Populasi .....	31
2. Sampel .....	31
C. Cara Pengumpulan Data .....	32
1. Skala Komitmen Organisasi .....	33
2. Skala Perilaku <i>Whistleblowing</i> .....	34
3. Pengujian Validitas.....	35
4. Pengujian Reliabilitas.....	36
D. Desain Penelitian .....	36
E. Cara Analisis Data .....	37
1. Analisis Regresi Linier Sederhana .....	38
2. Analisis Koefisien Determinasi .....	38
3. Pengujian t .....	38
BAB IV HASIL PENELITIAN dan PEMBAHASAN .....	39
A. Deskripsi Subjek Penelitian .....	39
B. Dekripsi dan Reliabilitas Data .....	40
1. Hasil Uji Validitas .....	41
2. Hasil Uji Reliabilitas.....	43
3. Hasil Uji Deskriptif Data .....	43
a. Kategorisasi Komitmen Organisasi .....	44
b. Kategorisasi Perilaku <i>Whistleblowing</i> .....	45
C. Hasil.....	46
1. Hasil Uji Asumsi Klasik .....	46
a. Hasil Uji Normalitas .....	46
b. Hasil Uji Linieritas .....	47
2. Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	47
3. Hasil Uji Regresi Sederhana (Uji t) .....	48
D. Pembahasan .....	49

BAB V PENUTUP .....	54
A. Kesimpulan .....	54
B. Saran .....	54
DAFTAR PUSTAKA .....	57
LAMPIRAN .....	60

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1</b>	Data populasi jumlah pegawai di Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Malang Tahun 2023 .....	31
<b>Tabel 2</b>	Rentang Nilai Pernyataan .....	33
<b>Tabel 3</b>	Skala Komitmen Organisasi.....	33
<b>Tabel 4</b>	Skala Perilaku <i>Whistleblowing</i> .....	34
<b>Tabel 5</b>	Deskripsi Data Responden .....	39
<b>Tabel 6</b>	<i>Blue Print</i> Skala Uji Coba Komitmen Organisasi.....	41
<b>Tabel 7</b>	<i>Blue Print</i> Skala Uji Coba Perilaku <i>Whistleblowing</i> .....	41
<b>Tabel 8</b>	Hasil Uji Reliabilitas.....	43
<b>Tabel 9</b>	Hasil Analisis Deskriptif .....	43
<b>Tabel 10</b>	Rumus Skor Standar .....	44
<b>Tabel 11</b>	Kategorisasi Data Komitmen Organisasi.....	45
<b>Tabel 12.</b>	Kategorisasi Data Perilaku <i>Whistleblowing</i> .....	45
<b>Tabel 13</b>	Hasil Uji Linieritas .....	47
<b>Tabel 14</b>	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	48
<b>Tabel 15</b>	Hasil Uji Regresi Sederhana.....	50

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 1</b>	Grafik Jumlah Perkara Korupsi Berdasarkan Instansi (sumber KPK, Januari 2023).....	2
<b>Gambar 2</b>	Kerangka Pemikiran Penelitian.....	29
<b>Gambar 3</b>	Hasil Uji Asumsi Klasik .....	46

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran 1.</b> Skala Pengukuran .....	61
<b>Lampiran 2.</b> Tabulasi Data .....	73
<b>Lampiran 3.</b> Hasil Analisis Deskriptif .....	92
<b>Lampiran 4.</b> Hasil Uji Validitas .....	94
<b>Lampiran 5.</b> Hasil Uji Reliabilitas .....	98
<b>Lampiran 6.</b> Hasil Uji Asumsi Klasik .....	100
<b>Lampiran 7.</b> Hasil Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	102
<b>Lampiran 8.</b> Hasil Uji Regresi Sederhana .....	104
<b>Lampiran 9.</b> Surat Izin Penelitian .....	106
<b>Lampiran 10.</b> Surat Kepala BKPSDM atas Persetujuan Izin Penelitian .....	108
<b>Lampiran 11.</b> Profil Lembaga BKPSDM .....	110
<b>Lampiran 12.</b> Surat Keterangan Kemiripan Hasil Turnitin dan Daftar Riwayat Hidup .....	113

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP PERILAKU *WHISTLEBLOWING* SEBAGAI  
UPAYA PENCEGAHAN KORUPSI  
PADA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) KABUPATEN MALANG**

**Rr. Feni Aryanti**

Fakultas Psikologi Universitas Merdeka Malang

[feni.nurman@gmail.com](mailto:feni.nurman@gmail.com)

**INTISARI**

Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) menyampaikan bahwa terdapat sejumlah 528 perkara korupsi (2018-2022). Pemerintah melakukan upaya dalam pencegahan korupsi di lingkungan instansi pemerintah, dengan mengedepankan prinsip Reformasi Birokrasi atau Zona Integritas sebagai bentuk komitmen organisasi, antara lain menggunakan sistem perilaku *whistleblowing*. Perilaku *whistleblowing* menunjukkan bentuk komitmen organisasi individu dalam melindungi organisasi dari ancaman. Penelitian ini bertujuan menganalisis signifikansi dan berapa besar pengaruh komitmen organisasi terhadap perilaku *whistleblowing* pada pegawai. Subjek yang diteliti dalam penelitian ini adalah pegawai di Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Malang. Pendekatan yang digunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel total atau sensus yang berjumlah 82 responden. Alat ukur yang digunakan adalah skala komitmen organisasi dan skala perilaku *whistleblowing* menggunakan aspek perilaku prososial. Metode analisis data menggunakan regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan dan mempengaruhi sebesar 18,3% terhadap perilaku *whistleblowing*.

Kata kunci : komitmen organisasi, perilaku *whistleblowing*

**INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT  
AGAINST PERILAKU WHISTLEBLOWING BEHAVIOR AS  
CORRUPTION PREVENTION EFFORTS  
FOR EMPLOYEES IN THE PERSONNEL AND HUMAN RESOURCES  
DEVELOPMENT AGENCY (BKPSDM) MALANG DISTRICT**

**Rr. Feni Aryanti**

Fakultas Psikologi Universitas Merdeka Malang

[feni.nurman@gmail.com](mailto:feni.nurman@gmail.com)

**ABSTRACT**

*The Corruption Eradication Commission (KPK) stated that there were a total of 528 corruption cases (2018-2022). The government is making efforts to prevent corruption within government agencies, by prioritizing the principles of Bureaucratic Reform or the Integrity Zone as a form of organizational commitment, including using a whistleblowing behavior system. Whistleblowing behavior indicates a form of individual organizational commitment in protecting the organization from threats. This study aims to analyze the significance and how much influence organizational commitment has on whistleblowing behavior in employees. The subjects were employees at the Personnel and Human Resources Agency of Malang Regency (BKPSDM Kabupaten Malang). The approach used is a quantitative approach. Total sample or census technique was utilized as the sampling technique, totaling 82 respondents. The measurement tools used are the organizational commitment scale and the whistleblowing behavior scale using aspects of prosocial behavior. Methods of data analysis using simple linear regression. The results of the study show that organizational commitment has a significant effect and affects 18.3% of whistleblowing behavior.*

*Keywords: organizational commitment, whistleblowing behavior*