

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Demografi Responden dan Statistik Deskriptif

1. Demografi Responden

Objek penelitian ini adalah OPD di daerah Daerah Istimewa Yogyakarta, OPD tersebut meliputi Dinas dan Badan. Sedangkan jumlah OPD yang menjadi responden sebanyak 35 yang terdiri dari 34 dinas dan 1 badan yang berada di kabupaten Bantul, kabupaten Sleman, Kabupaten Kulon Progo, kabupaten Gunung Kidul, dan kota Yogyakarta.

Kuisisioner yang disebar sebanyak 210 kuisisioner. Penyebaran 210 kuisisioner dilaksanakan dari tanggal 1-4 Oktober 2019 dan pengumpulan mulai tanggal 25-28 Oktober. Kuisisioner yang kembali sebanyak 190 kuisisioner dan yang dapat diolah sebanyak 171 kuisisioner, hal ini dapat ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 4. 1
Data Penyebaran Kuisisioner

Nama Kota / Kabupaten	Kuisisioner yang dibagikan	Kuisisioner yang kembali
Kota Yogyakarta	42	37
Kabupaten Sleman	42	39
Kabupaten Bantul	42	36
Kabupaten Kulon Progo	42	40
Kabupaten Gunung Kidul	42	38
Total	210	190

Sumber: Data Primer yang Diolah

Tabel 4. 2
Pengambalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Presentase(%)
Kuisisioner yang disebar	210	100%
Kuisisioner yang tidak kembali	20	0,95%
kuesioner yang tidak dapat diolah	19	0,91%
Kuesioner yang diolah	171	81,44%

Sumber: Data Primer yang Diolah

Berdasarkan tabel 4.2 bahwa kuesioner yang disebar sebanyak 210 kuesioner. Kemudian terdapat 20 atau 0,90% kuisisioner yang tidak kembali dan 19 atau 0,91% data kuesioner yang tidak dapat diolah. Sehingga kuesioner yang dapat digunakan untuk dapat digunakan dalam penelitian sebanyak 171 kuesioner atau sebesar 81,44%.

Data statistik karakteristik responden menampilkan rician mengenai identitas responden, seperti jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, jabatan, dan lama bekerja. Deskripsi karakteristik responden dijelaskan pada tabel-tabel berikut ini:

a. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Frekuensi (100%)
1	Pria	82	47,9%
2	Wanita	89	52,1%
	Jumlah	171	100%

Sumber: Data primer yang diolah

Dilihat dari tabel 4.3 bahwa responden pria sebanyak 82 atau sebanyak 47,9% dan responden wanita sebanyak 89 responden atau sebesar 52,1%.

b. Karakteristik Berdasarkan Umur

Tabel 4. 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No.	Umur Responden	Jumlah	Frekuensi (%)
1	22-31	15	8,8%
2	32-41	78	45,6%
3	42-51	52	30,4%
4	>51	26	15,2%
Jumlah		171	100%

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan pada tabel 4.4 dapat diketahui bahwa responden yang berumur 22-31 sebanyak 15 responden atau sebesar 8,8%, responden yang berumur 32-41 sebanyak 78 responden atau sebesar 45,6%, responden yang berumur 42-51 sebanyak 51 responden atau sebesar 30,4% kemudian responden yang berumur 51 tahun sebanyak 26 responden atau sebesar 15,2%.

c. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4. 5
Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

No.	Pendidikan Responden	Jumlah	Frekuensi (%)
1	S1	86	50,3%
2	S2	42	24,6%
3	S3	0	0%
4	Lainnya	43	25,1%
Jumlah		171	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan data yang diolah tabel 4.5 menunjukkan bahwa responden dengan jenjang S1 sebanyak 86% responden atau sebanyak 50,3%, kemudian responden dengan jenjang pendidikan S2 sebanyak

42 responden responden atau sebanyak 24,6%, responden dengan jenjang S3 tidak ada, dan responden yang mempunyai jenjang pendidikan lainnya sebesar 43 responden atau sebesar 21,5%.

d. Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4. 6
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Frekuensi (%)
1	<5 tahun	0	0%
2	>5 tahun	171	100%
Jumlah		171	100%

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa responden yang bekerja kurang dari 5 tahun tidak ada. Responden yang bekerja lebih dari 5 tahun sebanyak 171 responden atau sebesar 100%.

e. Karakteristik Berdasarkan Jabatan

Tabel 4. 7
Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Jumlah	Frekuensi (%)
1	Sekretaris	4	2,34%
2	Bendahara	2	1,17%
3	Kepala Bidang	11	6,43%
4	Kepala Sub Bidang	26	15,21%
5	Staff	128	74,85%
Jumlah		171	100%

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan bahwa responden yang memiliki jabatan sebagai sekretaris sejumlah 4 orang atau sebesar

2,34%, bendahara ssejumlah 2 orang atau sebesar 1,17%, kepala bidang sebanyak 11 orang atau sebesar 6,43%, kepala sub bidang sebanyak 26 orang atau sebesar 15,21%, dan staff sebanyak 128 orang atau sebesar 74,85%.

2. Statistik Deskriptif

Penelitian ini menggunakan 6 variabel, diamana komitmen organisasi, *corporate ethical values*, *job satisfaction*, keseriusan pelanggaran, dan *personal cost* sebagai variabel independen, sedangkan *whistleblowing* sebagai variabel dependen. Hasil statistik deskriptif pada penelitian ini dapat dilihat dari tabel 4.8 berikut:

Tabel 4. 8
Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel	Teoritis		Aktual		
	Kisaran	Mean	Kisaran	Mean	Std. Deviation
Komitmen Organisasi (4 btr pernyataan)	4-20	12	4-20	12,75	3,164
<i>Corporate Ethical values</i> (5 btr penyataan)	5-25	15	10-25	17,83	2,776
<i>Job Satisfaction</i> (7 btr pernyataan)	7-35	21	16-34	26,43	3,779
Keseriusan Pelanggaran (3 btr pertanyaan)	3-15	9	9-15	13,05	1,697
<i>Personal Cost</i> (3 btr pertanyaan)	3-15	9	3-15	10,68	2,633
<i>Whistle Blowing</i> (6 btr pernyataan)	6-30	18	6-30	21,43	3,108

Sumber: Data primer yang diolah

a. Komitmen Organisasi (4 butir pernyataan)

Pengukuran variabel komitmen organisasi dalam penelitian ini menggunakan 4 pernyataan yang diberikan kepada responden yang bekerja di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Daerah Istimewa Yogyakarta. Berdasarkan tabel 4.8, variabel komitmen organisasi memiliki kisaran teoritis 4-20 dengan mean sebesar 12. Sedangkan, kisaran aktual 4-20, mean sebesar 12,75 dan standar deviasi 3,164. Sesuai dengan tabel 4.8 dapat dinyatakan bahwa mean aktual > mean teoritis sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata komitmen organisasi yang terjadi di Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Kota dan Kabupaten Daerah Istimewa Yogyakarta baik.

b. *Corporate Ethical Values* (5 butir pernyataan)

Pengukuran variabel *Corporate Ethical Values* dalam penelitian ini menggunakan 5 pernyataan yang diberikan kepada responden yang bekerja di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Daerah Istimewa Yogyakarta. Berdasarkan tabel 4.8, variabel *Corporate Ethical Values* memiliki kisaran teoritis 5-25 dengan mean 15. Sedangkan kisaran aktual 10-25 dengan mean sebesar 17,83. Variabel ini memiliki nilai mean sebesar 17,83 dengan standar deviasi 2,776. Sesuai dengan tabel 4.8 dapat dinyatakan bahwa mean aktual > mean teoritis sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata *corporate ethical values* yang terjadi di Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Kota dan Kabupaten Daerah Istimewa Yogyakarta baik.

c. *Job Satisfaction* (7 butir pernyataan)

Pengukuran variabel *Job Satisfaction* dalam penelitian ini menggunakan 7 pernyataan yang diberikan kepada responden yang bekerja di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Daerah Istimewa Yogyakarta. Berdasarkan tabel 4.8, variabel *job satisfaction* memiliki kisaran teoritis 7-35, mean sebesar 21. Sedangkan kisaran aktual 16-34, mean sebesar 26,42 dan standar deviasi 3,779. Sesuai dengan tabel 4.8 dapat dinyatakan bahwa mean aktual > mean teoritis sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata *job satisfaction* yang terjadi di Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Kota dan Kabupaten Daerah Istimewa Yogyakarta baik.

d. *Keseriusan Pelanggaran* (3 butir pertanyaan)

Pengukuran variabel dalam keseriusan pelanggaran penelitian ini menggunakan 3 kasus dengan 3 pertanyaan yang diberikan kepada responden yang bekerja di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Daerah Istimewa Yogyakarta. Berdasarkan tabel 4.8, variabel keseriusan pelanggaran memiliki kisaran teoritis 3-15 dengan mean sebesar 9. Sedangkan kisaran aktual 9-15, mean 13,5 dan standar deviasi 1,697. Sesuai dengan tabel 4.8 dapat dinyatakan bahwa mean aktual > mean teoritis sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata keseriusan pelanggaran yang terjadi di Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Kota dan Kabupaten Daerah Istimewa Yogyakarta baik.

e. *Personal Cost* (3 butir pertanyaan)

Pengukuran variabel dalam *personal cost* penelitian ini menggunakan 3 kasus dengan 3 pertanyaan yang diberikan kepada responden yang bekerja di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Daerah Istimewa Yogyakarta. Berdasarkan tabel 4.8, variabel *personal cost* memiliki kisaran teoritis 3-15 dengan mean sebesar 9. Sedangkan kisaran aktual 3-15, mean sebesar 10,68 dan standar deviasi deviasi 2,633. Sesuai dengan tabel 4.8 dapat dinyatakan bahwa mean aktual > mean teoritis sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata komitmen organisasi yang terjadi di Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Kota dan Kabupaten Daerah Istimewa Yogyakarta baik.

f. *Whistle Blowing* (6 butir pernyataan)

Pengukuran variabel dalam *whistle blowing* penelitian ini menggunakan 6 pernyataan yang diberikan kepada responden yang bekerja di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Daerah Istimewa Yogyakarta. Berdasarkan tabel 4.8, variabel *whistle blowing* memiliki kisaran teoritis 6-30 dengan mean 18. Sedangkan kisaran aktual 6-30, mean sebesar 21,43 dan standar deviasi 3,108. Sesuai dengan tabel 4.8 dapat dinyatakan bahwa mean aktual > mean teoritis sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata *whistle blowing* yang terjadi di Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Kota dan Kabupaten Daerah Istimewa Yogyakarta baik.

B. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas Data

Penelitian ini menggunakan instrumen melalui uji analisis faktor, dimana apabila nilai Kaiser-Meyer-Olkin $> 0,5$ dan memiliki nilai *factor loading* $> 0,4$ maka instrumen dikatakan valid (Nazaruddin dan Basuki, 2017). Berikut adalah hasil uji validitas untuk setiap variabel dalam penelitian ini:

Tabel 4. 9
Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

No.	Butir Pernyataan	Nilai KMO	<i>Loading Factor</i>	Keterangan
1	KO1	0,778	0,830	Valid
2	KO2		0,811	Valid
3	KO3		0,841	Valid
4	KO4		0,841	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Pada tabel 4.9 menunjukkan hasil bahwa variabel komitmen organisasi memiliki nilai KMO sebesar 0,778 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,5 dan *loading factor* masing-masing item lebih dari 0,4 maka item pernyataan variabel Komitmen Organisasi dikatakan valid.

Tabel 4. 10
Hasil Uji Validitas *Corporate Ethical Values* (CEV)

No.	Butir Pernyataan	Nilai KMO	<i>Loading Factor</i>	Keterangan
1	CEV	0,626	0,610	Valid
2	CEV		0,520	Valid
3	CEV		0,611	Valid
4	CEV		0,839	Valid
5	CEV		0,750	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Pada tabel 4.10 menunjukkan hasil bahwa variabel *corporate Ethical values* memiliki nilai KMO sebesar 0,626 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,4 dan *loading factor* masing-masing item lebih dari 0,5 maka item pernyataan variabel *Corporate Ethical values* dikatakan valid.

Tabel 4. 11
Hasil Uji Validitas *Job Satisfaction* (JS)

No.	Butir Pernyataan	Nilai KMO	<i>Loading Factor</i>	Keterangan
1	JS1	0,896	0,789	Valid
2	JS2		0,783	Valid
3	JS3		0,825	Valid
4	JS4		0,650	Valid
5	JS5		0,794	Valid
6	JS6		0,774	Valid
7	JS7		0,799	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2019.

Pada tabel 4.11 menunjukkan hasil bahwa variabel *job satisfaction* memiliki nilai KMO sebesar 0,896 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,5 dan *loading factor* masing-masing item lebih dari 0,4 maka item pernyataan variabel *Job Satisfaction* dikatakan valid.

Tabel 4. 12
Hasil Uji Validitas Keseriusan pelanggaran (KP)

No.	Butir Pernyataan	Nilai KMO	<i>Loading Factor</i>	Keterangan
1	KP1	0,622	0,745	Valid
2	KP2		0,862	Valid
3	KP3		0,766	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2019.

Pada tabel 4.12 menunjukkan hasil bahwa variabel keseriusan pelanggaran memiliki nilai KMO sebesar 0,622 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,5 dan *loading factor* masing-masing item lebih dari 0,5 maka item pernyataan Variabel Keseriusan Pelanggaran dikatakan valid.

Tabel 4. 13
Hasil Uji Validitas *Personal Cost* (PC)

No.	Butir Pernyataan	Nilai KMO	<i>Loading Factor</i>	Keterangan
1	PC1	0,660	0,814	Valid
2	PC2		0,872	Valid
3	PC3		0,773	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2019.

Pada tabel 4.13 menunjukkan hasil bahwa variabel *personal cost* memiliki nilai KMO sebesar 0,660 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,5 dan *loading factor* masing-masing item lebih dari 0,4 maka item pernyataan variabel *Personal Cost* dikatakan valid.

Tabel 4. 14
Hasil Uji Validitas *Whistle Blowing* (WB)

No.	Butir Pernyataan	Nilai KMO	<i>Loading Factor</i>	Keterangan
1	WB1	0,846	0,841	Valid
2	WB2		0,811	Valid
3	WB3		0,746	Valid
4	WB4		0,768	Valid
5	WB5		0,675	Valid
6	WB6		0,601	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2019.

Pada tabel 4.14 menunjukkan hasil bahwa variabel *whistle blowing* memiliki nilai KMO sebesar 0,846 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,5 dan *loading factor* masing-masing item lebih dari 0,4 maka item pernyataan variabel *Whistle Blowing* dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Tujuan dilakukannya uji reliabilitas adalah untuk mengetahui tingkat kestabilan dari instrumen dan keandalan untuk mengukur informasi. Penelitian ini menggunakan uji reliabilitas pendekatan *Cronbach Alpha*. Menurut Nazarudin dan Basuki (2015), jika *cronbach alpha* > 0,50, maka instrumen dapat dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi.

Tabel 4. 15
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Komitmen Organisasi	0,850	<i>Reliable</i>
2	<i>Corporate Ethical Values</i>	0,688	<i>Reliable</i>
3	<i>Job Satisfaction</i>	0,887	<i>Reliable</i>
4	Keseriusan Pelanggaran	0,697	<i>Reliable</i>
5	<i>Personal Cost</i>	0,756	<i>Reliable</i>
6	<i>Whistle Blowing</i>	0,833	<i>Reliable</i>

Sumber: Data primer yang diolah, 2019.

Berdasarkan tabel 4.15, variabel komitmen organisasi memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,850, variabel *corporate ethical values* 0,688, variabel *job satisfaction* sebesar 0,887, variabel keseriusan pelanggaran sebesar 0,697, variabel *personal cost* sebesar 0,756, dan variabel *whistle blowing* sebesar 0,833. Seluruh variabel memiliki nilai *cronbach alpha*

> 0,5, sehingga seluruh instrumen yang digunakan untuk penelitian memiliki reliabilitas yang tinggi.

C. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tujuan dilakukannya uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* sebagai uji normalitas. Menurut Nazarudin dan Basuki (2015) syarat data dikatakan berdistribusi normal apabila *Asymp. Sig – 2 tailed* > *alpha* (0,05).

Tabel 4. 16

H

Keterangan		Unstandardized Residual
N		171
Normal Parameters(a,b)	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,19283023
Most Extreme Differences	Absolute	0,041
	Positive	0,041
	Negative	-0,041
Kolmogorov-Smirnov Z		0,536
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,936

I

itas

Sumber: Output SPSS v.15

Data dapat dinyatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi > 0,05. Berdasarkan tabel 4.16 menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)*

sebesar 0,936. Nilai tersebut sudah lebih besar dari α atau 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa residual berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolineneartitas digunakan untuk menguji apakah terdapat hubungan linear antara variabel bebas X dalam model regresi berganda. Nazaruddin dan Basuki (2015) menyatakan bahwa syarat agar data tidak terkena multikol apabila nilai VIF (*Varuance Inflation Factors*) < 10 dan nilai *tolerance* $> 0,1$.

Tabel 4. 17
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	Collinearity Statistic		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	VIF	
Komitmen Organisasi	0,937	1,067	Tidak terjadi multikolinearitas
<i>Corporate Ethical Values</i>	0,860	1,163	Tidak terjadi multikolinearitas
<i>Job Satisfaction</i>	0,831	1,204	Tidak terjadi multikolinearitas
Keseriusan Pelanggaran	0,967	1,034	Tidak terjadi multikolinearitas
<i>Personal Cost</i>	0,932	1,073	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan data yang diolah pada tabel 4.17 dapat diketahui bahwa seluruh variabel independen model regresi memiliki nilai *tolerance* diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar masing-masing variable.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian tidak terjadi ketidaksamaan varian antara yang satu dengan yang lain. Penelitian ini menggunakan uji *gletser* dengan ketentuan jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Nazaruddin dan Basuki, 2017). Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel 4.18:

Tabel 4. 18
Hasill Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Nilai Sig.	Keterangan
Komiten Organisasi	0,898	Tidak terjadi heteroskedastisitas
<i>Corporate Ethical Values</i>	0,295	Tidak terjadi heteroskedastisitas
<i>Job Satisfaction</i>	0,050	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Keseriusan Pelanggaran	0,556	Tidak terjadi heteroskedastisitas
<i>Personal Cost</i>	0,375	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data primer yang diolah, 2019.

Berdasarkan tabel 4.18, nilai sig pada variabel komitmen organisasi yaitu 0,898, *corporate ethical values* yaitu 0,296, *job satisfaction* sebesar 0,050, keseriusan pelanggaran yaitu 0,556, dan *personal cost* sebesar 0,375. Untuk itu, seluruh variabel independen pada penelitian ini dapat dinyatakan tidak terkena heteroskedastisitas karena seluruh variabel memiliki nilai sig $> 0,05$.

D. Uji *Response Bias*

Uji *non-response bias* dapat digunakan dengan cara membandingkan karakteristik reponden yang berpartisipasi dengan responden yang tidak berpartisipasi. Responden yang mengembalikan kuisioner setelah batas waktu yang ditentukan dianggap dapat mewakili responden yang tidak menjawab atau tidak berpartisipasi. Uji tersebut dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan yang signifikan atau tidak rata-rata skor jawaban antara responden yang berpartisipasi dengan yang tidak berpartisipasi (Susanto, 2012).

Tabel 4. 19
Hasil Uji *Response Bias*

Keterangan	<i>Levene's Test for Equality of Variances</i>		<i>t-test for Equality of Means</i>		
	F	Sig	t	dF	<i>Sig. (2 tailed)</i>
Equal variances assumed	8,304	0,004	-0,434	169	0,665
Equal variances not assumed			-0,347	55,955	0,73

Sumber: Output SPSS v.15

Berdasarkan tabel 4.19, nilai *sig. (2 tailed)* sebesar $0,665 > 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan (nyata) rata-rata skor jawaban antara responden yang berpartisipasi dengan yang tidak berpartisipasi. Sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi bias dari data yang diperoleh.

E. Uji Hipotesis

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Nazaruddin dan Basuki, 2017). Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Nazaruddin dan Basuki, 2017). Syarat variabel independen dikatakan mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap variabel dependen apabila $\text{sig} < 0,05$. Sedangkan uji koefisien t digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan cara melihat nilai alpha dengan tingkat signifikansi 5% (0,05). Hipotesis dapat diterima apabila nilai $\text{sig} < 0,05$ dan koefisien regresi searah dengan hipotesis. Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel 4.19:

Tabel 4. 20
Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-0,481	1,938		-0,248	0,804
Komitmen Organisasi	0,180	0,056	0,183	3,233	0,001
<i>Corporate Ethical Values</i>	0,353	0,066	0,315	5,321	0,000
<i>Job Satisfaction</i>	0,298	0,050	0,362	6,010	0,000
Keseriusan Pelanggaran	0,207	0,102	0,113	2,023	0,045
<i>Personal Cost</i>	0,257	0,067	0,218	3,825	0,000
<i>Adjusted R Square</i>	0,487				
F	33,280				
Sig. F	0,000(a)				

Sumber: Ouput SPSS v.15

Berdasarkan tabel 4.19 penelitian ini memiliki nilai koefisien determinasi (*Adjusted R square*) sebesar 0,487 yang berarti bahwa variabel komitmen organisasi, *corporate ethical values*, *job satisfaction*, keseriusan pelanggaran, *personal cost* dapat menjelaskan variabel *whistle blowing* sebesar 48,7% sisanya sebesar 51,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Hasil pengujian koefisien simultan (Uji F) memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi, *corporate ethical values*, *job satisfaction*, keseriusan pelanggaran, *personal cost* berpengaruh secara simultan terhadap variabel *whistle blowing*.

Berdasarkan tabel 4.19 dapat disimpulkan persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$WB = -0,481 + 0,180KO + 0,353CEV + 0,298JS + 0,207KP + 0,257PC + e$$

Hasil pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Uji Hipotesis 1 (H_1)

Berdasarkan tabel di atas variabel komitmen organisasi memiliki nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dengan nilai koefisien sebesar 0,180. Maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *whistle blowing*. Sehingga **H_1 diterima.**

2. Uji Hipotesis 2 (H_2)

Berdasarkan tabel di atas variabel *corporate ethical values* memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan nilai koefisien sebesar 0,353 maka

dapat disimpulkan bahwa *corporate ethical values* berpengaruh negatif terhadap terhadap *whistle blowing*. Sehingga **H₂ diterima**.

3. Uji Hipotesis 3 (H₃)

Berdasarkan tabel di atas variabel *job satisfaction* memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan nilai koefisien sebesar 0,298. Maka dapat disimpulkan bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *whistle blowing*. Sehingga **H₃ diterima**.

4. Uji Hipotesis 4 (H₄)

Berdasarkan tabel di atas variabel keseriusan pelanggaran memiliki nilai signifikansi $0,045 < 0,05$ dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,207. Maka dapat disimpulkan bahwa keseriusan pelanggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap *whistle blowing*. Sehingga **H₄ diterima**.

5. Uji Hipotesis 5 (H₅)

Berdasarkan tabel di atas variabel *personal cost* memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,257. Nilai koefisien regresi bernilai positif sedangkan hipotesis yang diajukan adalah negatif. Sehingga dapat dikatakannya hasil yang diperoleh adalah berlawanan arah. Maka dapat disimpulkan bahwa *personal cost* tidak berpengaruh terhadap *whistle blowing*. Sehingga **H₅ ditolak**.

Tabel 4. 21
Ringkasan Hasil Uji Hipotesis

Kode	Hipotesis	Keterangan
H1	Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap tindakan melakukan <i>whistle blowing</i>	Diterima

Kode	Hipotesis	Keterangan
H2	<i>Corporate Ethical Values</i> berpengaruh positif terhadap niat melakukan <i>whistle blowing</i>	Diterima
H3	<i>Job Satisfaction</i> berpengaruh positif terhadap niat melakukan <i>whistle blowing</i>	Diterima
H4	Keseriusan Pelanggaran berpengaruh positif terhadap niat melakukan <i>whistle blowing</i>	Diterima
H5	<i>Personal cost</i> berpengaruh negatif terhadap niat melakukan <i>whistleblowing</i>	Ditolak

F. Pembahasan (Interpretasi)

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, *corporate ethical values*, *job satisfaction*, keseriusan pelanggaran, *personal cost* terhadap niat melakukan *whistle blowing*. Hasil pengujian empiris yang telah dilakukan pada beberapa hipotesis dalam penelitian dibahas pada bagian berikut:

1. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Niat Melakukan *Whistle Blowing*

Hasil pengujian hipotesis pertama (H_1) penelitian ini menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat melakukan *whistle blowing* sehingga H_1 diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasi khususnya pada Organisasi Perangkat Daerah, maka semakin tinggi pula niat individu dalam melakukan *whistle blowing*.

Pada dasarnya, komitmen organisasi merupakan kondisi seseorang memiliki rasa ketertarikan, kepercayaan, dan perasaan memiliki atas sebuah organisasi. *Prosocial behavioral theory* dan *planned behavioral theory* menyatakan bahwa niat mempengaruhi perilaku individu dan perilaku individu dalam melakukan suatu tindakan dilakukan bukan hanya untuk kepentingan pribadi namun juga untuk kepentingan umum. Hasil penelitian ini mendukung *prosocial behavioral theory* dan *planned behavioral theory* mampu mempengaruhi niat melakukan *whistle blowing*. Berkaitan dengan hal ini individu yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan memiliki niat untuk melakukan *whistle blowing*. Komitmen organisasi akan mendorong individu untuk mencapai kesuksesan atau tujuan yang ingin dicapai oleh organisasinya dan cenderung memiliki niat untuk melakukan *whistle blowing* apabila terdapat orang yang melakukan kecurangan atau penyelewengan yang dapat merugikan organisasi maupun individu yang bekerja dalam organisasi tersebut. Karena kecurangan dapat menghambat tercapainya tujuan atau kesuksesan dari suatu organisasi. Rasa memilikinya terhadap perusahaan akan menciptakan rasa peduli terhadap organisasinya dan cenderung akan melindunginya, sehingga berbagai macam ancaman organisasi akan dihindari sebisa mungkin.

Hal ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Westin (1981), Powell (1990), Miceli et al (1991), Somers dan Casa; (1994), Taylor dan Curtis (2010), Bagustino dan Nurkholis (2015), Alleyne, P.

(2016) yang juga dalam penelitiannya menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat melakukan *whistle blowing*.

2. Pengaruh *Corporate Ethical Values* terhadap Niat Melakukan *Whistle Blowing*

Melihat dari hasil dari pengujian hipotesis kedua (H_2), penelitian ini menyatakan bahwa *corporate ethical values* berpengaruh positif signifikan terhadap niat melakukan *whistle blowing*, sehingga H_2 diterima. Hasil pengujian hipotesis tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasi individu khususnya pada Organisasi Perangkat Daerah, maka akan semakin tinggi pula niatnya dalam melakukan *whistle blowing*.

Prosocial behavioral theory dan *planned behavioral theory* menyatakan bahwa niat mempengaruhi perilaku individu dan perilaku individu dalam melakukan suatu tindakan dilakukan bukan hanya untuk kepentingan pribadi namun juga untuk kepentingan umum. Hasil penelitian ini mendukung *prosocial behavioral theory* dan *planned behavioral theory* dalam mempengaruhi niat melakukan *whistle blowing*. Tindakan individu tersebut dilakukan untuk kepentingan pribadi dan kepentingan umum. Budaya etis harus memiliki pengaruh positif terhadap perilaku etis. Organisasi yang memiliki budaya etis yang baik cenderung mendukung untuk memperbaiki kesalahan dan secara tegas tentang perilaku yang dapat diterima dalam organisasi. Dengan demikian, konsep

corporate ethical values menjadi stimulus yang potensial untuk perilaku etis. Hal tersebut mencakup sistem formal seperti kebijakan perusahaan, prosedur dan peraturan. Semakin tinggi *corporate ethical values* individu, maka semakin tinggi niat untuk melakukan *whistle blowing*.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Keenan (1990), Barnett, et al (1993), Alleyne, P. (2016) yang juga menyatakan bahwa *corporate ethical values* berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistle blowing*.

3. Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap Niat Melakukan *Whistle Blowing*

Hasil pengujian hipotesis ketiga (H_3) penelitian ini menyatakan bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat melakukan *whistle blowing*, sehingga H_3 diterima. Hasil pengujian hipotesis tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *job satisfaction* individu khususnya pada Organisasi Perangkat Daerah, maka akan semakin tinggi pula niatnya dalam melakukan *whistle blowing*.

Kepuasan kerja adalah gambaran sikap positif yang dimiliki individu terhadap pekerjaannya di organisasi. Adanya sikap positif yang dimiliki oleh individu akan membuatnya bekerja dengan senang hati dan lebih giat dengan mengorbankan dirinya untuk individu. Timbulnya rasa nyaman tersebut membuat individu memberikan tenaga seutuhnya kepada organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Individu yang merasa puas terhadap tanggung jawab yang diberikan dalam pekerjaannya, artinya individu tersebut nyaman dengan sistem yang ada di sekitar organisasinya.

Hasil penelitian ini mengidentifikasi bahwa kepuasan individu menjadi salah satu aspek yang mempengaruhi seseorang untuk melaporkan kecurangan (Micela dan Near, 1992). Dalam hal ini, seseorang yang puas akan pekerjaannya, lingkungan serta gaji yang diperolehnya cenderung akan melindungi pekerjaan mereka (Cecilia, 2013).

Planned behavioral theory menyatakan bahwa niat mempengaruhi perilaku individu. Hasil penelitian ini mendukung *planned behavioral theory* dalam mempengaruhi niat melakukan *whistle blowing*. Kepuasan individu menjadi salah satu aspek yang mempengaruhi seseorang untuk melaporkan kecurangan. Semakin individu suka dan puas terhadap pekerjaan dan gajinya akan mempengaruhi individu untuk cenderung memiliki niat melakukan *whistleblowing*. Hal itu dikarenakan bagi mereka melakukan *whistleblowing* adalah cara untuk mengurangi adanya kecurangan/penipuan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Miceli dan Near (2005), Cecilia (2013) dan Purwaningtias, W (2017) yang menyatakan bahwa *job satisfaction* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap niat individu untuk melakukan *whistleblowing*.

4. Keseriusan Pelanggaran Terhadap Niat Melakukan *Whistle Blowing*

Hasil pengujian hipotesis keempat (H₄) penelitian ini menyatakan bahwa keseriusan pelanggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat melakukan *whistle blowing*, sehingga H₄ diterima. Hasil pengujian hipotesis tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat keseriusan

pelanggaran khususnya pada Organisasi Perangkat Daerah, maka akan semakin tinggi pula niatnya dalam melakukan *whistle blowing*.

Pada dasarnya keseriusan pelanggaran dapat diartikan sebagai efek yang mungkin muncul dari adanya suatu pelanggaran baik secara finansial maupun non finansial. Hal ini *Prosocial behavioral theory* dan *planned behavioral theory* menyatakan bahwa niat mempengaruhi perilaku individu dan perilaku individu dalam melakukan suatu tindakan dilakukan bukan hanya untuk kepentingan pribadi namun juga untuk kepentingan umum. Hasil penelitian ini mendukung *planned behavioral theory* dalam mempengaruhi niat melakukan *whistle blowing*. Tindakan individu tersebut dilakukan untuk kepentingan diri dan kepentingan umum. Suatu pelanggaran timbul dikarenakan salah satunya dari peraturan organisasi yang kurang baik dan kurang tegas. Keseriusan pelanggaran adalah efek yang ditimbulkan dari pelanggaran. Pada hasil penelitian ini menyatakan bahwa tingkat keseriusan pelanggaran berpengaruh positif artinya semakin tinggi tingkat keseriusan pelanggaran yang dilakukan maka akan semakin tinggi niat untuk melakukan *whistle blowing*.

Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Septianti (2013), Setyawati et al (2015), Bagus dan Nurkholis (2015) yang menyatakan bahwa tingkat keseriusan pelanggaran maka semakin tinggi pula niat melakukan *whistle blowing*.

5. *Personal Cost Terhadap Niat Melakukan Whistle Blowing*

Hasil pengujian hipotesis kelima (H_5) menunjukkan bahwa *personal cost* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap niat melakukan *whistle blowing*. Artinya hipotesis yang diajukan tidak diterima (ditolak) karena yang hasil uji hipotesis menunjukkan arah yang berlawanan. Hasil pengujian hipotesis tersebut menunjukkan semakin tinggi *personal cost* maka semakin tinggi pula niat untuk melakukan *whistle blowing* dalam Organisasi Perangkat Daerah

Pada dasarnya, *personal cost* ialah cara pandang individu dalam menilai posisi mereka sendiri. Individu akan cenderung mempertimbangkan risiko yang akan terjadi sebelum melakukan suatu tindakan. Namun, hal itu tidak akan mempengaruhi tindakannya apabila risiko-risiko yang akan terjadi cenderung diabaikan oleh anggota organisasinya. Berbagai risiko-risiko cenderung diabaikan oleh anggota organisasi salah satunya dikarenakan individu yang memiliki kekuatan lebih mungkin lebih percaya bahwa mereka dapat membawa perubahan dan untuk menghindari pembalasan (Near & Miceli, 1987). Sehingga *personal cost* yang tinggi akan cenderung memiliki niat yang tinggi untuk melakukan *whistle blowing*.

Selain itu, adanya hasil hipotesis yang berlawanan arah pengaruh *personal cost* terhadap niat dalam melakukan *whistle blowing* dapat disebabkan karena penjelasan hubungan teori yang sudah usang, dimana tidak sesuai dengan perkembangan zaman maupun tidak sesuai dengan kegiatan institusi, ukuran sampel penelitian yang terlalu sedikit.

Hal ini selaras dengan penelian yang dilakukan oleh Miceli dan Near (2005) yang menyatakan bahwa *personal cost* memiliki pengaruh positif terhadap niat melakukan *whistle blowing*.